



**UNIVERSITÉ
DE GENÈVE**

Archive ouverte UNIGE

<https://archive-ouverte.unige.ch>

Master

2015

Open Access

This version of the publication is provided by the author(s) and made available in accordance with the copyright holder(s).

Formation des adultes et professionnalisation dans le cadre du bénévolat

Moraes, Tauana

How to cite

MORAES, Tauana. Formation des adultes et professionnalisation dans le cadre du bénévolat. Master, 2015.

This publication URL: <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:47529>

© This document is protected by copyright. Please refer to copyright holder(s) for terms of use.



**UNIVERSITÉ
DE GENÈVE**

**FACULTÉ DE PSYCHOLOGIE
ET DES SCIENCES DE L'ÉDUCATION**

**Formation des adultes et professionnalisation
dans le cadre du bénévolat**

**MEMOIRE REALISE EN VUE DE L'OBTENTION DU/DE LA
MAÎTRISE UNIVERSITAIRE EN SCIENCES DE L'ÉDUCATION - FORMATION
DES ADULTES**

PAR

Moraes Tauana

DIRECTEUR DU MEMOIRE

Jean-Michel Baudouin

JURY

Christopher Parson

Latha Heiniger

GENEVE février 2015

**UNIVERSITE DE GENEVE
FACULTE DE PSYCHOLOGIE ET DES SCIENCES DE L'EDUCATION
SECTION SCIENCES DE L'EDUCATION**

RESUME

Ce travail de recherche se focalise sur la problématique de la professionnalisation du bénévolat. Son but est d'analyser les voies de développement des compétences requises pour la réalisation de missions bénévoles complexes de manière à saisir les spécificités propres au bénévolat et l'ampleur de la professionnalisation dans ce milieu. L'analyse s'appuie sur des entretiens compréhensifs à caractère biographique réalisés auprès de bénévoles réguliers de deux grandes associations qui font appel à un nombre élevé de bénévoles. Les différents parcours et les processus de développement des compétences déployés sont mis en évidence, de même que les éléments saillants dans le discours des bénévoles. La recherche montre que l'activité bénévole s'est considérablement professionnalisée et que l'expérience bénévole est également perçue comme une possibilité de développement professionnel.

Table des matières

Remerciements	5
Introduction	7
Problématisation et questions de recherche	9
1. Bénévole : une ressource fondamentale	9
2. La pluralité du bénévolat.....	11
3. L'action bénévole	13
4. Questions de recherche	14
Cadre Théorique	16
1. Le « travail bénévole »	16
1.1 <i>Professionnalisation du bénévolat</i>	18
1.2 <i>La notion de compétence</i>	19
2. La Professionnalisation	20
2.1 <i>Contexte et enjeux sociaux</i>	21
2.2 <i>Définitions de professionnalisation : un lexique nouveau fortement polysémique</i>	21
2.3 <i>Les deux perspectives de la professionnalisation : individuelle et organisationnelle</i>	23
2.4 <i>Une définition qui articule professionnalisation et développement professionnel</i>	25
3. Proposition d'une grille d'analyse des voies de la professionnalisation	27
3.1 <i>Grille d'analyse des voies de professionnalisation</i>	28
3.2 <i>Professionnalisation des individus, des activités et des organisations</i>	29
Méthodologie	30
1. Introduction et choix de la méthode de recherche.....	30
2. Le terrain	30
3. Le public.....	32
4. Les entretiens	32
Analyse des entretiens	34
1. Introduction	34
2. Analyse de l'entretien de Stella.....	34
2.1 <i>Portrait</i>	34
2.2 <i>Travail professionnel et bénévole</i>	35
2.3 <i>Voies de professionnalisation</i>	36
2.4 <i>Eléments émergents de l'entretien</i>	40
2.5 <i>Synthèse</i>	41
3. Analyse de l'entretien de Fabien	42
3.1 <i>Portrait</i>	42
3.2 <i>Travail Bénévole</i>	42
3.3 <i>Voies de professionnalisation</i>	44
3.4 <i>Eléments émergents de l'entretien</i>	47
3.5 <i>Synthèse</i>	48
4. Analyse de l'entretien de Matt.....	48
4.1 <i>Portrait</i>	48
4.2 <i>Travail Bénévole</i>	49
4.3 <i>Voies de professionnalisation</i>	51
4.4 <i>Eléments émergents de l'entretien</i>	54
4.5 <i>Synthèse</i>	54
5. Analyse des quatre autres entretiens.....	55
5.1. Amélie.....	55
5.1.1 <i>Voies de professionnalisation</i>	56
5.1.2 <i>Eléments émergents de l'entretien</i>	58
5.2. Alex	59

5.2.1. Voies de professionnalisation.....	60
5.2.2. Eléments émergents de l'entretien.....	62
5.3. Caroline.....	62
5.3.1. Voies de professionnalisation.....	63
5.3.2. Eléments émergents de l'entretien.....	65
5.4. Bruno	66
5.4.1. Les particularités de l'entretien de Bruno	66
5.4.2. Voies de professionnalisation.....	67
5.4.3. Eléments émergents de l'entretien.....	68
6. Synthèse	71
6.1. Synthèse des quatre entretiens	71
6.2. Synthèse globale	72
Conclusion	76
Bibliographie	80
Annexes.....	84
Annexe 1 : Canevas d'entretien.....	85
Annexe 2 : Retranscription entretien Stella	86
Annexe 3 : Retranscription entretien Fabien	101
Annexe 4 : Retranscription entretien Matt.....	119

Remerciements

Je tiens à remercier...

Tous les bénévoles qui ont participé à cette recherche et qui ont généreusement partagé leurs expériences, leurs histoires et leurs points de vue.

Les responsables des bénévoles des deux associations qui m'ont chaleureusement accueillie et mise en contact avec les bénévoles.

Jean-Michel Baudouin, pour le regard critique, pour l'enthousiasme, l'humour et les agréables rencontres dans le cadre de mon travail de recherche.

Chris Parson, pour la disponibilité, les apports à ce travail, les agréables conversations sur le bénévolat et tant d'autres sujets.

Fred, pour le soutien absolu, pour la patience, pour les corrections apportées à ce travail et les précieux encouragements.

Aira, pour toute la tendresse, la bonne humeur, la patience et les encouragements.

Vania, pour l'écoute, les encouragements et la précieuse aide avec ma fille.

Marie Christine, pour m'avoir permis d'avoir plus de temps à me consacrer à ce travail en s'occupant gentiment de ma fille.

Vous avez tous collaboré pour que ce travail soit un jour aboutit et qu'il soit un travail de qualité. Je vous en remercie grandement !



Introduction

J'ai un jour été invitée à suivre une formation continue dans le cadre de mon activité professionnelle en tant que formatrice et coordinatrice d'un projet « d'intégration culturelle par l'apprentissage du français ». Le public cible du projet était composé d'étrangers lusophones peu scolarisés ayant le plus souvent de bas revenus. Travailler avec ce public était une nouveauté pour moi et la tâche n'était toujours facile. J'envisageais la formation continue qui m'a été proposée comme un moment privilégié permettant de rencontrer d'autres formateurs et d'échanger sur nos pratiques. Je me suis rendue à cette formation avec un grand enthousiasme et énormément d'attentes. C'est à cette occasion que j'ai découvert, avec étonnement, que dans les associations qui proposent des cours pour migrants, la grande majorité des formateurs de français sont des bénévoles. Cela fut mon premier contact avec des bénévoles et la source de mon intérêt pour le bénévolat. J'ai par la suite découvert l'ampleur du bénévolat en Suisse, ce pays dans lequel je suis récemment arrivée et dont je découvre les particularités peu à peu. Le moment venu de choisir une thématique de recherche pour l'élaboration de mon travail de mémoire, mon choix s'est porté sur le bénévolat. Sujet qui m'était inconnu mais qui m'a interpellé par son ampleur et son ambiguïté. En effet, dans un monde marchand, le bénévolat me semble aller dans une sorte de contre courant. Je n'ai pas une relation subjective avec cette thématique. Je n'ai jamais vécu d'expérience en tant que bénévole et aucun bénévole ne fait partie de mon entourage. Ma motivation à développer ce sujet relève, principalement, de la curiosité.

En me confrontant dans un premier temps à la thématique du bénévolat, plusieurs questionnements me sont venus à l'esprit : Qui sont ces personnes qui dédient une partie de leur temps à une activité bénévole ? Comment le bénévolat s'inscrit dans leur parcours biographique, professionnel et/ou de formation ? Que disent-elles sur leur propre engagement bénévole ? Quelles sont leurs motivations à s'engager en tant que bénévole ? En absence d'une rétribution monétaire, y a-t-il d'autres échanges permettant de la remplacer ? Quels liens font-elles entre l'activité bénévole et leurs professions et/ou leurs parcours de formation ? De plus, dans la perspective de la formation des adultes, je me suis notamment questionnée sur la dimension formatrice que peut avoir une expérience bénévole. Je me suis alors demandé comment les individus qui s'engagent dans le bénévolat perçoivent-ils leurs expériences bénévoles sur le plan formateur ? D'où viennent les compétences que les bénévoles utilisent dans leurs activités bénévoles ? Comment les gens apprennent-ils l'activité

qu'ils exercent ? Voici quelques questions qui m'ont incitées à développer ce sujet aussi complexe que captivant. Pour des raisons de faisabilité de recherche, je ne développerai pas toutes ces questions mais elles ont été essentielles pour trouver l'enthousiasme à démarrer ce travail de recherche.

Dans le domaine de la formation des adultes, la notion de travail est souvent évoquée dans toute sa complexité. En effet, parler de formation, c'est aussi évoquer implicitement, et parfois de manière très explicite, différents sujets tels que le monde du travail, les projets de carrière et/ou de professionnalisation, d'insertion professionnelle, de reconversion professionnelle, de développement de compétences, etc. Les différents cheminements qui mènent à l'apprentissage sont aussi largement abordés. Ainsi, dans le vaste domaine de la formation et du travail, j'opte de porter un regard sur la professionnalisation dans le bénévolat, notamment en terme de développement des compétences. Dans la suite de ce travail, je mets en évidence comment j'ai été amenée par le terrain à combiner ce qui à la base semblait être des notions opposées: le bénévolat et la professionnalisation. Cela rejoint également un autre choix : celui de mener des entretiens biographiques. En effet, pendant ma formation universitaire, j'ai eu l'occasion de connaître cette démarche de recherche qui, dans un premier temps, m'a semblée énigmatique. Dès lors, j'ai souhaité comprendre comment utiliser les histoires de vies dans un cadre de recherche académique. L'envie d'explorer d'avantage les recherches biographiques a rejoint le besoin de retrouver une méthodologie adéquate à ma question de recherche. Ainsi, les entretiens à caractère biographique se sont avérés pertinents au regard de mon envie d'appréhender le parcours des bénévoles tout en faisant des parallèles avec leurs parcours professionnels et de formation.

Problématisation et questions de recherche

La thématique du bénévolat étant un terrain qui m'est inconnu, j'ai démarré ce travail par une tentative d'exploration, tant sur le plan empirique que théorique des questionnements, des débats et des enjeux autour du bénévolat. Ceci de manière à saisir les problématiques en lien avec le champ social du bénévolat et à préciser mes questions de recherche. Je me suis alors penchée sur la lecture d'articles et de livres qui abordent ce sujet. Parallèlement, j'ai décidé de rencontrer des personnes qui sont en contact direct avec des bénévoles. J'ai donc pris contact avec deux grandes associations : un *Festival de Musique Romand* dont la dénomination tout au long de ce travail sera « *FMR* » et une *Institution d'Action Sociale Genevoise* que je désignerai par « *IASG* ». Ainsi, j'ai pu effectuer trois entretiens exploratoires avec :

- la coordinatrice du service bénévolat de l'IASG ;
- la coordinatrice du centre d'intégration culturelle intégré à l'IASG ;
- la responsable des bénévoles du FMR.

Grâce aux entretiens exploratoires, j'ai pu appréhender les éléments proéminents ainsi que les convergences et divergences dans les différents discours. Cet exercice m'a permis de constater que le discours des responsables des bénévoles rejoint en plusieurs points la littérature sur le bénévolat. Par la suite, je développerai les principaux sujets abordés dans les entretiens et les lectures tout en mettant en évidence mon cheminement jusqu'à mes questions de recherche.

1. Bénévole : une ressource fondamentale

L'un des premiers éléments mis en avant pendant les entretiens exploratoires est l'importance des bénévoles dans l'atteinte des objectifs et dans le succès des projets de l'association. La coordinatrice du service bénévolat de l'IASG a amplement insisté sur ce point. Elle déclare qu'au sein de l'IASG « *tous les services utilisent des bénévoles que ça soit de l'administration ou les gens de terrain ou les services extérieurs (...)* ». Ensuite elle affirme « *on a besoin d'eux, c'est une vraie réalité* ». Pendant l'entretien, elle cite plusieurs exemples qui illustrent l'importance des bénévoles dans la réalisation des actions de solidarité de l'association dont voici un extrait:

« Pour citer un exemple le Mimosa¹ ou les Paniers de Noël². Moi, je n'envisage pas une action comme le Mimosa ou comme les Paniers de Noël sans un ou deux bénévoles qui font ça depuis des années. Si je ne les ai pas je suis perdue, sincèrement ! (...) Parce qu'ils connaissent le job. (...) Ils s'impliquent, ils sont heureux de pouvoir nous donner un coup de main et sincèrement c'est précieux, c'est vraiment très, très précieux ! (...) Parce qu'on a pas assez de monde pour faire le travail qu'on a à faire. Donc au final c'est un don personnel qui est aussi important qu'un don financier. Même voire plus parce qu'il y a des activités, moi, par exemple, toutes mes activités ponctuelles je ne pourrais pas les faire sans les bénévoles, ça c'est clair. »

De plus, elle souligne l'impossibilité pour l'association de réaliser certains projets en comptant uniquement avec une main d'œuvre salariée. La responsable des bénévoles au FMR affirme également que les bénévoles sont « *une ressource importante* » pour le bon déroulement du festival de musique mais aussi pour les missions des associations partenaires. En effet, pendant le festival, des associations partenaires au FMR disposent de stands de boissons et nourritures gérés par des bénévoles et dont le profit revient aux propres associations. Comme l'indique la responsable : « *les bénévoles génèrent une bonne partie de leur budget.* »

Je constate que le bénévole est considéré comme une ressource de grande valeur et primordiale à la réalisation des missions des associations. Yann-Eric Dizerens (2014) dans son ouvrage sur « la gestion des ressources humaines salariées et bénévoles (...) » souligne que « toutes les organisations développent l'essentiel de leurs activités grâce et à partir des ressources humaines qui doivent être en nombre adéquat (...) pour mener à bien la mission de l'institution et les projets en cours » (p.6). Dans le même sens, Spitz Ernotte et Massis (2004) affirment que « les bénévoles de terrain représentent la ressource humaine privilégiée des associations (...) organisées et ayant structuré et planifié des activités ». Ces propos mettent en évidence l'importance du bénévolat dans le milieu associatif et par extension dans la

¹ Action ponctuelle de l'association qui se caractérise par la vente de Mimosa dont le but est d'apporter un soutien financier à des enfants issus de familles défavorisées, pour leur permettre de profiter de loisirs durant la période de vacances scolaires.

² Action ponctuelle de l'association, réalisée au mois de décembre, qui se caractérise par la distribution à des familles en situation de précarité de « colis remplis notamment de denrées de fête » et de divers bons et cadeaux pour les enfants. (Rapport annuel 2013, p.7)

société Suisse. Selon une étude sur la « situation économique et sociale de la population » menée par l'Office Fédéral de la statistique de la confédération en 2010 : « en Suisse, environ 33% de la population résidante de 15 ans et plus exerce au moins une activité de bénévolat organisé ou informel. Une personne sur cinq se consacre à au moins une activité non rémunérée dans le cadre d'organisations ou d'institutions, ce qui représente 1,3 million de personnes environ. » Quant à la Suisse romande « la moyenne mensuelle des heures consacrées aux activités bénévoles est de 13 heures par adulte. En comparaison à 84% d'actifs (18 à 64 ans) ayant une activité professionnelle, cette proportion est remarquable (Office Fédéral de la statistique, 2012). Soit 20% de romands âgés de plus de 15 ans sont engagés auprès d'une organisation ou association » (in Dizerens, 2013, p.4). Les nombres sont parlant et montrent ainsi la portée de ce phénomène social.

2. La pluralité du bénévolat

Un autre élément mis en exergue, autant dans la littérature que dans les entretiens exploratoires, est la pluralité du bénévolat et des raisons qui amènent les individus à s'engager en tant que bénévoles. Les responsables des bénévoles à l'IASG, au centre d'intégration culturelle et au FMR ont relevé la grande diversité des profils des bénévoles. Ainsi pendant les entretiens elles citent : « *des bénévoles jeunes, des retraités, des débutants, des expérimentés, des personnes malades désirant se sentir actif, des personnes inactives professionnellement, d'autres "hyperactifs", des "boulimiques" de travail, des personnes à l'aide sociale, etc.* » Dans la littérature, j'ai pu constater qu'il existe une grande variété de définitions de bénévole et bénévolat dont voici quelques une :

« Le bénévolat est une activité libre (non obligatoire), désintéressée (sans but lucratif), servant l'intérêt général (et non des intérêts particuliers), exercée par un groupe de personnes (...) dans un cadre formel (en général une association). C'est une activité accessoire d'une activité principale qui ne confère aucun statut : on est étudiant et bénévole, salarié et bénévole, retraité et bénévole (...) » (Halba B., 2006)

« Le contraire de bénévole est salarié, le bénévole donnant de son temps, de son énergie et de ses compétences pour une action dont la rémunération n'est pas financière (...) » (Ferrand-Bechmann, 2011)

« (*Un bénévole est*) toute personne qui s'engage gratuitement, pour une durée limitée ou non, en faveur de la collectivité et de l'environnement. Il œuvre complémentarément à une activité rémunérée sans la concurrencer, ni s'y substituer. Il donne de son temps et de ses compétences dans le cadre d'une organisation, d'une association ou d'une institution publique (...). Il peut exceptionnellement faire l'objet d'une indemnisation modeste. » (Dizerens, 2014, p.4)

« Le bénévolat est une activité non rétribuée et librement choisie qui s'exerce en général au sein d'une institution à but non lucratif (association, fondation, ...). » (Site Bénévolat-vaud)

La pluralité de ces définitions montre la complexité du bénévolat notamment par sa relation avec le travail salarié (évoqué en terme de concurrence et/ou de complémentarité) mais aussi par le statut qu'il confère, le libre choix d'engagement, l'importance du collectif, la question du don de son temps et de ses compétences, etc. Comme le note Ferrand-Bechmann (2000) « définir le bénévolat est un exercice difficile » (p.13). Néanmoins, dans ce large panel des définitions de bénévolat et de bénévole, une différenciation est souvent évoquée: les bénévoles occasionnels et les bénévoles réguliers. Une autre distinction est aussi rappelée mettant en évidence les bénévoles ayant plus de responsabilités. Ceux-ci intègrent en partie la catégorie des bénévoles réguliers comme le précise la responsable des bénévoles au FMR: « *les bénévoles responsables s'impliquent tout au long de l'année* ». Bernardeau-Moreau et Hély (2007) mentionnent également la distinction entre bénévoles occasionnels, réguliers et ceux ayant des responsabilités supplémentaires : « il convient de distinguer les dirigeants (i.e qui détient des responsabilités dans l'association (...)) des participants réguliers et occasionnels » (p.9). Selon Spitz Ernotte et Massis (2004), la différence entre bénévoles occasionnels et bénévoles réguliers se détermine par rapport à leur engagement. Spitz Ernotte et Massis précisent que l'engagement du bénévole occasionnel « se caractérise par une participation ponctuelle : les bénévoles s'investissent de façon occasionnelle sur un projet, un événement ou une manifestation ». Tandis que les bénévoles réguliers sont ceux qui « consacrent un temps raisonnable à leur activité bénévole et de manière régulière (...) qui participent au fonctionnement de l'association ».

3. L'action bénévole

Si les profils de bénévoles sont extrêmement variés, les activités qu'ils exercent le sont tout autant. Bernardeau-Moreau et Hély (2007) soulignent « qu'il n'est pas possible de définir un profil-type de bénévole. Cela dépend des missions remplies par les bénévoles, des secteurs investis, de leurs niveaux de participation, de leurs niveaux de responsabilités» (p.10). La variété des types de bénévoles et des tâches à exercer soulève la question du degré de complexité de l'action bénévole. Effectivement, certaines activités bénévoles sont simples tandis que d'autres sont plus complexes et exigent des connaissances et des savoir-faire spécifiques. Pour citer un exemple dans le contexte du FMR, certains bénévoles sont appelés à vérifier les bracelets d'identification qui, selon leur couleur, donnent accès à certaines zones du festival ou pas. Certes, cette activité exige de l'attention et une certaine connaissance des règles établies par le festival mais il s'agit d'une activité simple faisant appel à des compétences générales. En contraposition, prenons l'exemple du responsable d'une scène dont l'activité fait appel à des compétences spécifiques et pointues (gérer une équipe, connaître les enjeux techniques de son et lumière, être attentif aux questions de sécurité, gérer le planning des groupes, etc.). En toute évidence, les enjeux en terme de responsabilités mais aussi le niveau de complexité, de connaissances et de compétences requises ne sont pas les mêmes pour ces deux bénévoles. Cela est aussi observable dans le milieu des cours de français pour étrangers où le formateur bénévole exerce une activité qui requiert des compétences spécifiques propres au monde de la formation (animation de groupe, méthodologies de transmissions de savoirs, planification, vérifications des acquis, etc.).

Ainsi, au regard des tâches et rôles attribués aux bénévoles du FMR et de l'IASG, je constate que pour certains postes des compétences pointues sont sollicitées. En effet, la demande est souvent d'un travail "quasi-professionnel". Comme le note la responsable des bénévoles au FMR: « *on demande aux gens de s'engager pour travailler et mettre en fait leurs compétences à disposition du festival (...)* ». Ainsi l'activité bénévole exige, dans certains contextes et pour certaines missions, d'être efficace tout en faisant preuve de ses compétences. Je remarque alors qu'un certain "professionnalisme" entre en jeu. La figure de l'oxymore me semble alors convenir pour saisir le rapport entre les notions de « professionnel » et « bénévolat ». Effectivement, ces termes me semblaient être en apparence contradictoires. Cependant, contre toute attente, j'ai été conduite par la phase exploratoire de cette recherche, à les envisager conjointement. Cela soulève la problématique des évolutions

du bénévolat qui semble se rapprocher de plus en plus du "monde professionnel".

Ce constat me conduit à la question du développement des compétences requises pour mener à bien les missions bénévoles. Autrement dit, cela me renvoie aux différents moyens de développer des compétences nécessaires pour réaliser des tâches complexes exigeant des connaissances et des savoir-faire spécifiques. Sachant que, dans le cadre du bénévolat, des diplômes et certificats attestant des connaissances dans le domaine d'action ne sont pas exigés, la question qui émerge est : comment les bénévoles construisent-ils les compétences requises pour réaliser leurs activités bénévoles ? Cette question est à la base de mes questions de recherche.

4. Questions de recherche

Le premier contact avec des acteurs de terrain et la littérature sur le bénévolat m'ont permis de mieux cerner les enjeux autour du bénévolat et de saisir l'ampleur de cette thématique. Ainsi, j'ai appris que l'activité bénévole n'est pas toujours simple mais, dans certains cas au contraire, cela demande des compétences spécifiques autant d'ordre relationnel que cognitif et technique. J'ai donc pu cerner les questions qui me semblaient intéressantes à développer tout en gardant un lien avec le domaine de la formation des adultes. Ainsi, parmi les diverses questions qui ont surgi en me confrontant à la thématique du bénévolat, je fais le choix de porter un regard sur la professionnalisation et le développement des compétences dans le bénévolat. Cela peut être décliné en plusieurs questions :

Comment les bénévoles construisent-ils les compétences requises pour mener à bien leurs activités bénévoles, activités qui exigent dans certains cas comme nous l'avons vu précédemment, des compétences spécifiques "quasi professionnelles" ?

Y a-t-il une manière spéciale d'apprendre et de développer ses compétences dans le monde du bénévolat ?

Quelle est la place de la formation dans le développement des compétences dans le bénévolat ?

Y a-t-il des liens entre les compétences requises pour l'activité professionnelle et celles requises dans l'activité bénévole ?

Pour tenter de répondre à ces questions, je passerai par la perception qu'ont les bénévoles sur leur pratique bénévole, notamment dans les situations d'apprentissage de nouvelles connaissances et de savoir-faire nécessaires au bon déroulement de leurs missions. J'estime que l'intérêt de développer ces questions est double. D'une part, cela apporte de la réflexivité et une meilleure compréhension des composantes du bénévolat. D'autre part, cela peut enrichir l'analyse du travail et de la formation. En effet, une meilleure compréhension du bénévolat peut aussi apporter un nouveau regard sociologique sur le travail et la formation.

Cadre Théorique

1. Le « travail bénévole »

Compte tenu des évolutions de la société, le monde du travail et le monde du bénévolat deviennent de plus en plus hybrides. Un rapprochement significatif des spécificités de ces deux mondes est effectivement mis en relief par les théoriciens dans diverses recherches et publications. Simonet-Cusset (2004) souligne que l'une des passerelles entre bénévolat et travail passe par un lexique en commun. En effet, le bénévolat est régulièrement désigné en tant que « travail », « job » et « boulot » ; ainsi le vocabulaire utilisé pour invoquer l'activité bénévole est celui du monde du travail. Ce partage lexical est bien présent dans la littérature ; j'ai également pu le constater dans les entretiens exploratoires. La coordinatrice des bénévoles à l'IASG témoigne: « *le bénévole a un travail énorme. Oui, c'est un travail mais on est en équipe, on travaille dans la bonne humeur parce que les gens viennent spontanément. C'est magique !* » Cette transposition lexicale pourrait s'expliquer par l'absence d'un vocabulaire propre au bénévolat ; cependant, la fusion et les liens entre travail et bénévolat ne se restreignent pas uniquement à un champ lexical en commun. Le bénévolat est régulièrement mis en relation avec le travail professionnel salarié. Cette relation prend différentes formes selon les auteurs ou acteurs de terrain mais est abondamment présente dans leurs discours. En effet, il s'agit soit de comparer ces deux formes de travail soit de les évoquer en terme d'interactions, de concurrence ou de complémentarité.

Dans sa recherche doctorale intitulée «Les mondes sociaux du travail citoyen-sociologie comparative de la pratique bénévole en France et aux États-Unis» (2000), Maud Simonet-Cusset (2004) pointe qu'elle a été « conduite par le terrain à penser bénévolat comme travail ». En effet, elle a pu constater que « la parole des bénévoles est apparue avant tout comme un discours sur leur travail de bénévole » (p.142). A partir de ces constats, l'auteure propose une nouvelle catégorie, celle du « travail bénévole » qu'elle qualifie de « catégorie fondée sur le terrain ». Bernard-Moreau et Hély (2007) rejoignent ces propos et évoquent également le métissage du travail professionnel et du travail bénévole ; problématique qu'ils concrétisent en se questionnant: « aurions-nous affaire à des véritables "professionnels" du bénévolat ? » (p.23). Je constate alors un consensus dans l'association entre travail et bénévolat. Cela renforce le lien entre ces deux formes de travail et l'importance du travail comme « norme sociale », comme le note Simonet-Cusset (2004). Considérer le bénévolat comme un "travail" c'est aussi admettre un déplacement des théories et des concepts propres à

la sociologie du travail et de la formation vers le monde du bénévolat. Comme proposé précédemment, cela permet de mieux appréhender le travail bénévole dans toute sa complexité et d'enrichir la réflexion sur le travail et la formation.

Ce rapprochement entre le monde du travail et celui du bénévolat est perceptible également dans le discours des responsables des bénévoles qui évoquent des actions régissant le travail bénévole calquées sur les procédures du travail salarié. En effet, dans les entretiens exploratoires, elles citent « *les cahiers de charges, les procédures de recrutement, le contrat, les formations, l'évaluation du travail réalisé, les sanctions et renvois, les indemnisations, etc.* » Il s'agit bien de gestes et formalités inspirées du monde du travail et appliquées au travail bénévole. Comme le souligne la responsable des bénévoles au FMR :

« Le bénévole, il est un travailleur finalement comme les autres, parce que là on se réfère à la loi. Parce que la loi sur le travail elle est très claire. Elle ne fait pas de distinction, chez nous en Suisse, entre un travailleur salarié et bénévole. (...) Et dans ce cadre-là, on dit le rapport de travail avec un bénévole il a tout intérêt à ressembler au rapport de travail avec un salarié. »

Elle explique que le rapport de travail avec un bénévole est comparable au rapport de travail avec un salarié « *mais c'est tempéré, c'est adapté à la situation.* » Je précise que, d'après mes recherches, il n'existe pas de législation spécifique au bénévolat en Suisse. Dans l'absence de lois spécifiques régissant le travail bénévole les organisations font des analogies avec le cadre juridique du travail. Ainsi il s'agit plutôt d'adaptations et de recommandations au niveau cantonal.

Par ailleurs, il est intéressant de mettre en évidence que les bénévoles évoquent aussi, selon une perspective subjective, les croisements entre le monde du travail et celui du bénévolat. Dans ses recherches, Simonet-Cusset constate que les bénévoles mettent régulièrement en évidence les corrélations entre leurs carrières bénévoles et leurs carrières professionnelles. Selon l'auteure « l'analyse de l'expérience bénévole ne peut faire l'économie d'une analyse dynamique parce que l'engagement dans la pratique évolue et se transforme dans le temps » (p.147). Pour ce faire, l'auteure emprunte de la sociologie du travail la notion de "carrière" qui « apparaît comme un outil conceptuel intéressant pour prendre en compte la dimension processuelle de la pratique bénévole et dégager certains principes communs à l'organisation des ces parcours » (p.147). Ainsi Simonet-Cusset (2004) révèle que: « l'engagement bénévole

semble s'inscrire, sous diverses modalités, subjectives ou objectives, dans la carrière professionnelle» (p.148). L'auteure propose une typologie composée de quatre sortes d'engagement bénévole et des liens que celui-ci maintient avec la carrière professionnelle du bénévole :

- « Engagement bénévole qui permet de poursuivre, à côté de l'activité professionnelle, une carrière que l'on a renoncé à exercer professionnellement,
- engagement bénévole qui révèle, permet de tester, ou même de réaliser une vocation et se transforme, le cas échéant en carrière professionnelle,
- engagement bénévole qui permet de prolonger et de compléter, dans un autre cadre ou sous une autre forme l'activité exercée professionnellement,
- engagement bénévole qui compense une activité professionnelle ressentie comme trop peu engageante... »

Ensuite, Simonet-Cusset (2004) précise que le travail bénévole agit d'une « manière non nécessairement perceptible, ou en tout cas étudié comme tel, sur les carrières professionnelles ». (p.148)

1.1 Professionnalisation du bénévolat

La désignation de « travail bénévole » est caractérisée notamment par l'exigence de compétences nouvelles et spécifiques déterminant la complexité du travail bénévole. A cela s'ajoute le rapprochement entre les dispositifs du travail bénévole et ceux du travail salarié. Ces éléments sont fréquemment désignés dans la littérature en tant que principes constituant la « professionnalisation du bénévolat ». Selon Bernardeau-Moreau et Hély (2007), une des caractéristiques du mouvement de professionnalisation du bénévolat est la « rationalisation des conditions d'exercice de la pratique bénévole, ou encore un lien de plus en plus attesté entre l'engagement associatif et l'activité professionnelle » (p.22). Ce sujet fait débat entre les auteurs, Simonet-Cusset (2004) s'oppose à cette désignation de professionnalisation proprement dite. En effet l'auteure suggère qu'il s'agit plutôt d'un « processus d'institutionnalisation » visant à « institutionnaliser la présence de ce travailleur non-institutionnel (bénévole) dans une situation de travail institutionnalisée » (p.147). Selon l'auteure, cela vise à rendre moins étrangère la présence du travailleur bénévole à l'intérieur du monde du travail en définissant ainsi sa place dans la « division du travail » tout en faisant

appel à des « dispositifs d'encadrement et de contrôle, de la pratique bénévole inspirées du monde du travail ». Autrement dit, il s'agit alors d'une tentative de réguler l'existence du bénévole, perçu comme un travailleur non institutionnel, en adoptant des procédures du monde du travail qui sont désignées « à tort du vocable de professionnalisation du bénévolat » par Simonet-Cusset (2004, p.147). Je remarque alors qu'il n'existe pas un consensus quand il s'agit d'évoquer la notion de professionnalisation tout en l'associant au bénévolat.

Si la notion de « professionnalisation du bénévolat » est notamment source de controverse, cela s'explique par le fait qu'elle recouvre plusieurs éléments tels que: la salarisation, l'exigence de compétences spécifiques, de responsabilités conséquentes, etc. Le débat autour du niveau de compétences exigées retient mon attention en vue des enjeux en matière de formations qui s'ensuivent. Bernardeau-Moreau et Hély (2007) soulignent : « dans le cas du bénévolat associatif, nous voulons montrer que la professionnalisation s'exprime notamment par la participation bénévole qui requiert de plus en plus de compétences du fait de l'exercice de responsabilités particulières » (p.11). Les auteurs ajoutent: « la gratuité et la générosité ne sont plus en effet des critères suffisants pour qualifier la pratique bénévole. Celle-ci s'affichant de plus en plus comme un « travail » faisant appel à des compétences spécifiques » (p.23). Ces propos rejoignent tout à fait les observations que j'ai pu faire pendant la phase exploratoire et viennent adosser mes questions de recherche. Si l'un des enjeux de la professionnalisation du bénévolat est en lien avec un appel accru à des "compétences quasi-professionnelles", voire même tout à fait professionnelles, cela légitime mon intérêt pour le processus de développement des compétences et ses particularités dans le contexte bénévole. Avant de poursuivre sur les définitions et la réflexion sur la notion de professionnalisation, il convient de faire un détour pour tenter de mieux cerner la compréhension du terme "compétence".

1.2 La notion de compétence

Le dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation (Nathan Université, 1994) définit une compétence comme :

« Caractéristique positive d'un individu témoignant de sa capacité à accomplir certaines tâches. Les compétences sont d'une très grande diversité. (...) les compétences spécifiques ne sont à l'œuvre que dans des tâches très particulières. (...) Certaines compétences portent sur des savoirs, d'autres sur des savoir-faire, d'autres encore sur des savoir-être. Les diverses compétences possédées par les individus ou

exigées par les situations permettent de définir des profils de compétences. Dans le domaine de la formation professionnelle (...) on peut distinguer des compétences professionnelles (relatives à l'activité de travail elle-même) (...) » (p.181).

Wittorski (1998) affirme : « la compétence est produite par un individu ou un collectif dans une situation donnée et elle est nommée/ reconnue socialement. Elle correspond à la mobilisation dans l'action d'un certain nombre de savoirs combinés de façon spécifique en fonction du cadre de perception que se construit l'acteur de la situation. (p.2) » Ardouin et Wittorski (2013) précisent la notion de « compétence professionnelle » en tant que « combinatoire de ressources légitimée du fait de sa mise en œuvre efficace dans une situation par le sujet ». Les auteurs suggèrent qu'une compétence n'est pas une « caractéristique propre, intrinsèque de l'individu (...) c'est la prescription et/ou l'attribution, par un tiers (une institution ou une organisation), d'une qualité à un sujet » (p.96). De plus, selon cette conception, il ne peut avoir compétence sans apprentissage : individuel, collectif et organisationnel « ainsi la compétence, comme l'identité et l'apprentissage, constitue un ensemble tridimensionnel dynamique » (Ardouin et Wittorski, 2013, p.97). Quant au « développement des compétences », ce terme désigne les processus par lesquels les compétences se produisent et se transforment.

2. La Professionnalisation

Face aux débats sur la professionnalisation du bénévolat, il convient d'approfondir et de tenter de mieux appréhender la notion de professionnalisation dans sa genèse tout en mettant en évidence les particularités qui lui sont propres. Clénet, Maubant & Poisson (2013) signalent que « la professionnalisation constitue une problématique complexe, car différents termes (sujet-acteur, activité, intervention, pratique, professionnalité, savoir, situation ...) sont interrogés à la fois spécifiquement, dans leurs singularités sémantiques et polysémiques, mais aussi collectivement dans leurs rapports mutuels et réciproques. (p.17)» Ainsi, pour tenter de comprendre la complexité propre à cette notion, il est important dans un premier temps de saisir le contexte et les enjeux qui entourent l'apparition du terme professionnalisation.

2.1 Contexte et enjeux sociaux

Comme mis en évidence par Wittorski (2009), la notion de professionnalisation surgit dans un contexte social où l'accent est mis sur « l'efficacité immédiate de l'action concrète » ; cela est valable tantôt au plan professionnel que social et intervient même dans la sphère privée. Il s'agit alors d'une valorisation de l'image de « l'individu acteur et auteur de sa propre vie ». Cela est notamment compris par la conjonction de trois phénomènes relevant de trois espaces sociaux, décrit par Wittorski (2009) comme suit :

- Dans le domaine du travail, la tendance est de prioriser une « logique de production tirée par la demande » et la « culture du résultat » qui s'accompagne d'une attribution « aux individus de la responsabilité d'une efficacité plus grande » et de la valorisation d'une « individualisation plus forte de l'activité ».
- Dans le domaine de la formation, le rapprochement du champ du travail et du champ de la formation se consolide. Ainsi il convient de « ne plus les penser de façon séparées » mais plutôt valoriser l'activité « in situ » comme un « outil direct ou indirect de formation. »
- Dans le domaine de la recherche en sciences humaines, la tendance est de valoriser des recherches visant à produire des savoirs pratiques soit des « recherches garantissant des retombées concrètes. »

Dans ce contexte, des notions telles que « professionnalisation » et « compétences » sont mises en avant. Comme le note Wittorski (2009) « nous trouvons ici probablement des germes de la figure moderne du professionnel et du discours sur la professionnalisation ». (p.1)

2.2 Définitions de professionnalisation : un lexique nouveau fortement polysémique

Le terme professionnalisation signifie des intentions variées car investi d'enjeux et donc de significations différentes selon les espaces et acteurs qui l'utilisent. Ainsi la professionnalisation revêt au moins trois sens :

Professionnalisation- profession

Dans une première perspective, la professionnalisation est entendue comme un « processus de constitution des professions » autrement dit, le terme est utilisé pour désigner le processus par

lequel une activité devient une profession. L'enjeu en question dans cette interprétation est « la mise en reconnaissance de soi dans l'environnement à des fins d'une meilleure place dans la hiérarchie étatique » (Wittorski, 2008, p.2). Cette perspective est abordée selon un angle individuel ou collectif dans le sens de l'individu ou des groupes de professionnels en quête d'une reconnaissance professionnelle. Clénet, Maubant & Poisson (2013, p.15) définissent une profession comme étant le « résultat provisoire d'un processus évolutif s'inscrivant dans une histoire individuelle et collective » processus désigné par le terme professionnalisation.

Professionnalisation-formation

Une autre perspective propose d'appréhender la professionnalisation comme la fabrication d'un professionnel par la formation. Cela évoque la dynamique de légitimation par la société des offres et pratiques de formation ainsi que la légitimation des individus formés pour exercer une profession. Dans cette perspective, la professionnalisation s'exprime par la recherche d'une efficacité plus grande des pratiques de formations. Ce qui renvoie à l'articulation plus étroite entre l'acte de travail et l'acte de formation. Selon Wittorski (2009, p.3) « il ne s'agit plus seulement de transmettre de façon déductive des contenus pratico théorique ou, au contraire, d'apprendre sur le tas, mais d'intégrer dans un même mouvement l'action de travail, de l'analyse de la pratique professionnelle et l'expérimentation de nouvelles façons de travailler. » L'accent est mis sur l'aspect professionnalisant de l'offre de formation de manière à développer l'efficacité perçue des dispositifs de formation. L'enjeu en question évolue autour de la légitimité des pratiques de formations (Wittorski, 2008).

Professionnalisation-efficacité au travail

Une troisième perspective aborde la notion de professionnalisation selon l'angle organisationnel. Dans ce sens, la professionnalisation est perçue comme une intention de l'organisation de mise en mouvement des individus dans des contextes de forte évolution du travail. Selon Wittorski (2009, p.2) il s'agit « de favoriser une évolution continue des compétences pour assurer une efficacité en permanence accrue du travail ». Lichtenberger (1999, p. 71 in Wittorski 2008) affirme que le recours à la compétence traduit «un surcroît d'exigence vis-à-vis du salarié, celui d'avoir à s'organiser lui-même pour répondre aux insuffisances du travail prescrit, (...) à développer une nouvelle forme de performance centrée sur le service rendu aux clients et capable de mobiliser des ressources (...) ». Wittorski (2008) ajoute que « de ce point de vue, la professionnalisation présente une connotation positive au service d'une nouvelle mobilisation des salariés dans des contextes de travail plus flexibles,

faisant davantage appel aux ressources subjectives des personnes. p.3)» L'enjeu en question est l'accompagnement de l'évolution forte du travail passant par le recours à des compétences spécifiques. La question soulevée est celle du lien entre les éléments constitutifs des processus de professionnalisation à savoir l'expérience, les savoirs, les compétences et les contextes organisationnels dans lesquels ils se déploient. (Clénet, Maubant & Poisson, 2013). Cette conception de la professionnalisation est liée à un contexte d'évolution forte du travail qui, comme évoquée auparavant, valorise l'individualisation et la culture du résultat. Wittorski (2008) précise que ces exigences nouvelles à l'égard des salariés constituent une tendance en vogue mais qui peuvent varier significativement en intensité selon les organisations. Dans cette perspective, il y a alors une propension réelle à « l'institutionnalisation de l'activité » et la rationalisation des conditions de travail « se traduisant par un contrôle organisationnel plus fort de la nature du travail à réaliser accompagnant, dans le même temps, une diminution du pouvoir de contrôle des groupes professionnels sur leur activité ». Le but étant de favoriser une « culture d'organisation » plutôt qu'une identité professionnelle. (Wittorski, 2008).

2.3 Les deux perspectives de la professionnalisation : individuelle et organisationnelle

L'aperçu des définitions de la professionnalisation met en évidence la complexité de cette notion notamment par le fait qu'elle soit abordée selon des perspectives différentes. Comme le souligne Clénet, Maubant & Poisson (2013) « il est important de rappeler que la professionnalisation se lit, s'analyse et s'interprète selon deux points de vue, (...) celui du sujet et celui de l'organisation » (p.16). Ainsi, d'une part il y a la perspective de l'individu qui se professionnalise et qui est en quête de savoirs et de légitimation. D'autre part, il y a la perspective organisationnelle où prévaut une « logique compétence » qui répond à « un souci d'accompagnement des évolutions du travail » (Wittorski, 2008).

Afin d'illustrer la notion de professionnalisation selon un angle individuel dans le contexte du bénévolat, je cite une étude menée par la Croix-Rouge (CR) en collaboration avec un groupe de recherche de l'Ecole polytechnique fédérale de Zurich (EPFZ), qui s'est consacrée à mettre en évidence les principaux motifs d'engagement des bénévoles de la CR et de ses associations membres. Il s'agit d'une étude comparative à l'échelle européenne dans laquelle un sondage avec plus de 6000 bénévoles de la CR dans huit pays européens a été réalisé. Leur modèle de

classification est celui proposé par les psychologues Gil Clary et Mark Snyder (1999) qui catégorisent les motivations en 3 domaines : AUTRUI ET SOCIÉTÉ, INDIVIDU et VIE ACTIVE. Chacun d'entre eux étant subdivisé en 3 sous-catégories décrivant les raisons d'engagement dans une activité bénévole comme le montre le tableau ci-après :

Autrui et société	Individu	Vie active
<p>Valeurs L'activité bénévole permet d'exprimer des valeurs désintéressées et de leur donner corps. Exemple: Je trouve qu'il est important d'aider les autres.</p>	<p>Expérience et compétence L'activité permet au bénévole de gagner en expérience en se confrontant à des personnes/situations différentes ou d'étoffer ses propres capacités. Exemple: Mon activité m'aide à découvrir mes points forts.</p>	<p>Carrière L'activité permet d'acquérir de nouvelles compétences, de nouer des contacts professionnels et de renforcer les chances du bénévole sur le marché de l'emploi. Exemple: Une expérience de travail bénévole fera bon effet dans mon CV.</p>
<p>Liens sociaux L'activité bénévole permet d'élargir le cercle de relations et/ou de se conformer aux attentes de l'environnement social. Exemple: Mes amis font aussi du bénévolat.</p>	<p>Image de soi A travers son activité, le bénévole souhaite améliorer l'image qu'il a de lui-même et évoluer au plan personnel. Exemple: Le bénévolat me donne le sentiment d'être important.</p>	<p>Complément au travail L'activité permet au bénévole de combler des envies ou besoins que ne satisfait pas son travail. Exemple: Le bénévolat me permet d'exercer une activité qui correspond plus à mes centres d'intérêt que mon travail.</p>
<p>Responsabilité politique L'activité permet au bénévole d'affirmer sa sensibilité à certaines injustices sociales et de se battre pour les faire disparaître. Exemple: A travers mon engagement, je souhaite attirer l'attention sur les injustices sociales.</p>	<p>Protection L'activité permet au bénévole d'éviter de se sentir coupable vis-à-vis des personnes défavorisées et/ou l'aide à surmonter ses propres problèmes. Exemple: Grâce au bénévolat, je me sens moins seul.</p>	<p>Compensation au travail Le bénévole trouve dans son activité une compensation au stress engendré par sa profession. Exemple: Mon engagement m'aide à éliminer le stress accumulé au travail.</p>

Le « Rapport sur la Suisse » se réfère à un échantillon de 599 bénévoles de la Croix-Rouge Suisse (CRS) dont « 64% des personnes interviewées exercent une activité lucrative ». Les chercheurs sont arrivés à l'un des constats suivants :

« Les principales motivations des bénévoles de la CRS tiennent aux VALEURS liées à leur engagement, à l'EXPÉRIENCE et AUX COMPÉTENCES que celui-ci les aide à acquérir et à l'IMAGE qu'il leur permet d'avoir d'eux-mêmes. Ces résultats correspondent à ceux enregistrés dans les autres pays européens. D'autres motivations sont en revanche beaucoup plus fortes chez les bénévoles de la CRS, à savoir les motivations CARRIÈRE et COMPLÉMENT AU TRAVAIL. (...) En ce qui concerne les VALEURS, on constate que leur poids est moins important en Suisse que dans les autres pays. »

Autrement dit, les motivations premières révélées par les bénévoles sont l'envie d'aider les autres, le fait d'étoffer ses expériences et capacités mais aussi d'améliorer l'image de soi par soi. Au plan national, une particularité des bénévoles de la CRS est le fait de s'engager dans le bénévolat en ayant comme motivation l'acquisition de nouvelles compétences. Visant ainsi une meilleure insertion professionnelle ou image professionnelle. Le bénévole helvète se démarque également par le fait que « l'activité lui permet de combler des envies ou des besoins qui ne satisfait pas son travail » (tableau cité ci-dessus). Certes, les constats émis par cette étude n'englobent pas les autres secteurs d'activités dans lesquels les bénévoles sont aussi fortement engagés. Tels que le secteur des sports, le domaine des loisirs, les églises, les organismes culturels, etc. Cela ne soustrait pas pour autant l'intérêt et l'importance de ce constat. En effet, cela illustre le point de vue de l'individu-bénévole qui cherche à acquérir de nouvelles compétences et perçoit le bénévolat comme un espace potentiellement professionnalisant. Cela rejoint la définition de « développement professionnel » qui selon Bourdoncle (2000, in Wittorski 2007) doit être perçu comme un « processus d'acquisitions des savoirs et des compétences professionnelles en situation réelle ». Comme le mentionne Wittorski (2008), cette perspective rejoint « la logique qualification » qui met évidence « un souci de mise en reconnaissance des professionnalités à l'initiative des salariés, dans les organisations. »

2.4. Une définition qui articule professionnalisation et développement professionnel

Wittorski propose une définition de professionnalisation qui met en évidence les « systèmes d'interaction et d'interdépendance » (Ardouin et Wittorski, 2013, p.95) entre la visée individuelle et la visée organisationnelle de la professionnalisation :

« A la fois : une intention (côté organisation) de « mise en mouvement » des sujets dans les systèmes de travail par la proposition de dispositifs particuliers, traduisant une offre de professionnalisation; un processus de développement de process

*d'action*³ (côté individu ou groupe) dans ces dispositifs, assorti souvent d'une demande, émanant des sujets, de reconnaissance par l'organisation ; une transaction (individu et organisation) en vue de l'attribution d'une professionnalité à l'individu à partir des processus d'action développés » (Wittorski, 2008, p.21).

Précisons ce que les auteurs entendent par "professionnalité" : ce concept est désigné comme « le synonyme de capacités spécifiques caractérisant un métier ou une profession, ou encore comme étant le développement professionnel des savoirs et des capacités propres au métier » (Van Tuinen, 2010, p.9). Comme le note Wittorski (1998), la professionnalité est « l'ensemble des compétences reconnues socialement comme caractérisant une profession ». Wittorski (2008) détaille la composition de la professionnalité comme suit : « composée de compétences, de capacités, de savoirs, de connaissances et d'identités reconnus par une organisation ou un groupe professionnel comme étant les caractéristiques d'un « vrai » professionnel. » (p.21) Comprendre cette notion, ainsi que la notion de compétence, permet un meilleur discernement des liens entre la perspective individuelle et la perspective organisationnelle qui intègrent la notion de professionnalisation. Il m'intéresse, dans la suite de cette recherche, d'analyser à travers la perception des bénévoles, les processus de professionnalisation en me centrant sur les situations de développement de compétences évoquées par les bénévoles.

Dans le cadre de ce travail, je retiens la définition de professionnalisation telle que proposée par Wittorski. Définition qui me paraît très complète du fait qu'elle prend en considération l'entrecroisement entre l'intention organisationnelle de mise en mouvement de ses collaborateurs, dans une visée d'accroître l'efficacité du travail, et le développement professionnel du sujet. Selon Bourdoncle (2000 in Wittorski 2007), le développement professionnel des individus désigne le « processus d'amélioration des savoirs et capacités » de l'individu qui exerce une activité donnée. Dans cette perspective la formation et le travail sont considérés « comme moyens soutenant les processus de professionnalisation » (Wittorski 2007 in Clénet 2013, p.13). Cela revient à dire que le processus de développement professionnel peut faire l'objet d'un accompagnement institutionnel. De la sorte, la notion de professionnalisation peut être appréhendée dans sa totalité. Clénet (2013) souligne que

3 Un « processus d'action » traduit ici la façon dont un individu agit dans une situation. Cette activité, dès lors qu'elle est perçue comme efficace ou légitime par l'environnement, conduit ce dernier à attribuer à l'individu une compétence.

« traiter de la professionnalisation, c'est de facto interroger, dans un mouvement de réciprocité, les notions de profession, d'activité, de pratique, de savoirs et d'identité dans leurs différences et dans leurs reliances » (Clénet, 2013, p.15).

3. Proposition d'une grille d'analyse des voies de la professionnalisation

En lien avec la définition qui précède Wittorski (2009) présente une grille d'analyse mettant en évidence « la diversité des dispositifs de professionnalisation proposés par les organisations et la diversité des modalités de développement professionnel des individus en fonction des activités qu'ils déploient dans les situations qu'ils vivent » (p.4). Cette grille de lecture met en évidence six voies principales de développement de compétences, caractérisant six processus de professionnalisation distincts (Wittorski 1998). Par la suite, je propose une adaptation de la grille d'analyse de Wittorski (2009, p.6) sous une forme synthétique. Celle-ci présente les six logiques de voie de professionnalisation, telles que repérées par Wittorski tout au long de ses recherches, qui sont mises en lien, au plan des dispositifs, avec des « cultures de formations » : formation sur le tas, formation alternée, analyse des pratiques, accompagnement et formation magistrale. De même, les six voies de professionnalisation sont associées à des « cultures de travail » distinctes. Comme le note Wittorski (2009), celles-ci ont « structuré et/ou structurent encore fortement les pratiques (p.6) ». Sachant que culture de formation et de travail sont à être considérées comme des formes dominantes de formations et de travail. De plus, les six voies de professionnalisation sont déclinées sur le « plan des dynamiques de développement professionnel des personnes (apprendre dans l'action, depuis une réflexion sur l'action, par assimilation-intégration, ...) » (Wittorski, 2008, p.21).

Le but de cette grille de lecture étant de mieux comprendre comment se produisent et se transforment les compétences. Wittorski (1998) propose que « dans leurs parcours personnels et professionnels, les individus s'engagent dans des formes différentes de développement de compétences qui peuvent les conduire à produire certaines habitudes d'apprentissage. (p.10) Ainsi les six voies de professionnalisation structurent « aux plans individuels et collectifs des pratiques de développement de compétences (PDC) qui sont des « figures apprises et récurrentes » concernant la façon particulière de générer les comportements et les compétences » (Wittorski, 1998, p.10).

3.1 Grille d'analyse des voies de professionnalisation

Voies de la Professionnalisation						
	1. Logique de l'action	2. Logique de la réflexion et de l'action	3. Logique de la réflexion sur l'action	4. Logique de la réflexion pour l'action	5. Logique de la traduction culturelle par rapport à l'action	6. Logique de l'intégration assimilation
Nature du processus de développement des compétences mis en œuvre par l'individu	Situation connue présentant un caractère de nouveauté qui conduit à une adaptation dans l'action des processus d'action habituellement mis en œuvre.	Situation inédite mettant en échec les façons de faire habituelles et conduisant à une itération entre la recherche d'informations et leur utilisation pour agir.	Situation de formalisation (orale ou écrite) de ses propres pratiques par une réflexion rétrospective sur l'action.	Situation de formalisation de pratiques nouvelles par une réflexion anticipatrice de changement sur l'action.	Situation de transmission de connaissances, de co-construction de pratiques nouvelles et de modification des façons habituelles de voir la situation par l'intervention d'un tiers.	Situation d'apprentissage de savoirs théoriques ou d'action nouveaux.
Exemples de situations au travail, en formation ou dans la vie courante de professionnalisation	Ajuster son processus d'action au cours de sa mise en œuvre (sans avoir à y réfléchir).	Réaliser une tâche inédite seul ou à plusieurs.	Participer à un groupe d'analyse de pratiques, prendre un temps de réflexion sur son action.	Participer à un cercle de qualité, réfléchir à un nouveau processus d'action.	Intervention d'un tiers pour nous aider à traiter une situation.	Lire un ouvrage donnant des indications utiles pour agir (plus tard).
Cultures de formation	Culture de l'apprentissage sur le tas « se former par le faire »	Culture de la Formation alternée « se former par l'accès à des savoirs et leur mise en œuvre »	Culture de l'analyse de pratiques « se former par l'analyse de son action »	Culture de l'analyse de pratiques « se former par l'analyse de son action »	Culture de l'accompagnement (Tutorat/ coaching) « se former en situation grâce à un tiers »	Culture de l'enseignement (Formation magistrale) « se former par l'acquisition de savoirs »
Cultures de travail	Organisation prescriptive évitant l'imprévu (taylorisme), prescrivant spécialisation et routine Organisation du travail « à effet formateur »	Organisation faiblement prescriptive déléguant au sujet la gestion de l'imprévu (situations nouvelles) Organisation du travail qualifiante	Organisation instituant des moments de formalisation des pratiques (cercles de qualité) Organisation du travail qualifiante, apprenante	Organisation instituant des moments de formalisation des pratiques (cercles de qualité) Organisation du travail qualifiante, apprenante	Organisation favorisant le coaching (salariés et tiers consultant) Organisation du travail qualifiante	...

3.2. Professionnalisation des individus, des activités et des organisations

Comme souligné précédemment, les six logiques de professionnalisation sont présentées de façon à prendre en compte « la professionnalisation des individus, des activités et des organisations » (Wittorski, 2009) en tant que processus qui cohabitent dans un même système. Le tableau ci-dessous vient compléter la grille d'analyse présentée préalablement. Il propose une lecture synthétique des logiques de professionnalisation selon l'angle organisationnel et individuel.

	Professionnalisation des activités et des organisations	Professionnalisation des individus
Dispositifs de professionnalisation proposés	Dispositifs relevant par exemple de l'analyse des pratiques professionnelles	-Formes « habituelles » : formation sur le tas, formation par alternance, formation magistrale, résolution de problèmes inédits en situation de travail, tutorat/ accompagnement -Formes « nouvelles » : analyse de pratiques
Voies de professionnalisation mises en œuvre de façon dominante	Logiques de la réflexion sur et/ ou pour l'action (voies 3, 4)	-Formes « habituelles » : logiques de l'action, de la réflexion et de l'action, de la traduction, de l'assimilation (voies 1, 2, 5, 6) -Formes « nouvelles » : logiques de la réflexion sur et pour l'action (voies 3 et 4)
Process d'action, savoirs, connaissances et capacités concernés	Savoirs sur ou pour l'action formalisés (dimensions « sociales »)	Connaissances et process d'action (dimensions « subjectives »)

Méthodologie

1. Introduction et choix de la méthode de recherche

Dans le cadre de cette recherche, l'approche retenue est l'approche compréhensive. Celle-ci s'est avérée tout à fait appropriée notamment par « l'importance accordée au sens que les personnes donnent à leur agir » (Berchtold, 2013, p.14). Ce travail a pour but d'appréhender le processus de développement des compétences dans le bénévolat tout en prenant en compte la parole et la subjectivité des bénévoles. Comme le note Wittorski (1998), les compétences se produisent et se transforment « clairement à l'intersection de trois champs: le champ du parcours de socialisation/de la biographie, le champ de l'expérience professionnelle, le champ de la formation. » Ainsi pour tenter de saisir ce qui est de l'ordre d'un processus personnel s'inscrivant dans un parcours subjectif, j'ai fait le choix de réaliser des entretiens semi-directifs à caractère biographique. En effet, « l'entretien est la méthode par excellence pour saisir les expériences vécues des membres de telle ou telle collectivité » (Demazière, 2008, p.15). Ce choix rejoignait mon envie personnelle de comprendre les finalités et les méthodes d'études du champ de recherche des histoires de vie, qui comme le propose Dominicé (1990 in Baudouin & Pita, 2010) : « accordent une place importante aux temporalités longues, à la globalité de dimensions constitutives de l'expérience, ainsi qu'au regard que porte l'adulte sur sa propre expérience de vie. » De plus, sachant qu'avoir une certification dans le domaine de l'activité bénévole n'est pas un prérequis pour faire du bénévolat, il me paraît pertinent de prendre en considération les aspects biographiques du parcours des bénévoles. Je suis partie du postulat que l'origine de certaines connaissances et savoir-faire mis à l'œuvre dans l'activité bénévole peut avoir sa source dans l'histoire de vie de l'individu. De plus, j'ai priorisé une démarche inductive ; je suis alors restée ouverte aux notions qui émergent du terrain pour ensuite me diriger vers les théories me permettant de mieux les comprendre.

2. Le terrain

Mon intérêt pour la thématique du bénévolat est né en découvrant la portée du bénévolat dans le milieu des cours de français destinés aux migrants. Cependant, lors du choix du terrain empirique, j'ai ressenti l'envie d'élargir mon champ de recherche à d'autres domaines que celui des formations linguistiques. J'ai donc voulu saisir l'opportunité de faire un travail de recherche pour explorer le bénévolat dans un milieu qui m'est inconnu : le domaine culturel.

Je me suis ainsi dirigée vers deux grandes associations : le FMR et l'IASG. J'ai choisi ces deux associations car il s'agit de deux institutions qui ont une grande renommée dans leurs domaines respectifs et qui font appel à un grand nombre de bénévoles. Effectivement, autant dans l'évènementiel que dans les cours de français et l'aide aux personnes démunies, ces deux associations comptent en grande partie sur le bénévolat pour mener à bien leurs projets. Le bénévolat est d'ailleurs devenu une "tradition" et fait partie intégrante de l'essence même de ces deux organisations que je présente brièvement ci-dessous.

L'IASG est le représentant genevois d'une institution internationale d'action humanitaire dont le bénévolat revient à la source même de sa création. En 2013, le nombre total de bénévoles ayant été actifs pour l'IASG s'élève à 961 personnes. Cela revient à un total de « 43 571 heures de bénévolat et correspond au travail effectif de 24.2 personnes à plein-temps. En transposant le nombre d'heures effectuées durant l'année 2013 en valeur financière, nous arrivons à 1'394'264 francs suisses. » L'IASG est constituée de différents services consacrés à des missions et à des publics spécifiques (jeunesse, personne âgées, migrants, etc.) Le service faisant appel au plus grand nombre de bénévoles en 2013 est le Centre d'intégration culturelle ; celui-ci comptabilise 36% des bénévoles de l'IASG⁴. L'une des principales activités menée par le Centre d'intégration culturelle est l'offre des cours de français ; il dispense également des animations pour enfants, une bibliothèque interculturelle, des trocs de langues, etc. J'ai fait le choix de contacter la responsable du centre d'intégration sachant qu'ils se consacrent en grande partie à la formation linguistique destinée à des adultes étrangers, ce qui me renvoi au domaine de la formation des adultes.

En ce qui concerne le festival de musique, il s'agit d'un évènement qui se déroule en une semaine mais dont la préparation s'étend sur toute l'année. Le festival existe depuis 1976 et depuis sa première édition, il a énormément grandi; les chiffres en sont témoins. Lors de sa dernière édition, l'organisation du FMR a fait appel à 4753 collaborateurs bénévoles. Leurs missions sont très diversifiées et touchent plusieurs domaines tels que la sécurité, la technique du son et de la lumière, la vente de boissons et nourriture, le nettoyage, etc. Le but commun étant de mener à bien le FMR d'année en année. Lors de la dernière édition du festival, 230 000 spectateurs se sont côtoyés sur un site de 84 hectares (camping et parkings compris) et ont vu 257 spectacles repartis sur sept scènes. Outre les bénévoles, 1469 musiciens et

⁴Informations issues du *Rapport d'activités du Service Bénévolat- 2013*

techniciens ainsi que 65 salariés (soit l'équivalent de 45 personnes à temps plein)⁵ ont œuvré pour la réalisation du festival. J'ai fait le choix de contacter la responsable des bénévoles au FMR car les dimensions que le bénévolat a pris dans ce festival sont tout à fait impressionnantes.

3. Le public

Face au large panel de profils de bénévoles présents dans ces deux associations, j'ai fait l'option d'interviewer des « *bénévoles réguliers* ». Effectivement, il m'a semblé intéressant de rencontrer des personnes qui s'engagent tout au long de l'année dans leurs activités bénévoles et ce depuis quelques années. Que ce soit en animant des cours de français ou en préparant une nouvelle édition du festival, les bénévoles que j'ai rencontrés s'engagent donc de manière assidue dans le bénévolat. Ce choix avait comme finalité de prendre en compte la dimension temporelle de leurs parcours jusqu'au bénévolat et dans le bénévolat.

J'ai également souhaité que les personnes interviewées aient un autre point en commun : être actives professionnellement. Ceci de manière à pouvoir mettre en parallèle leurs activités bénévoles, leurs activités professionnelles et les éléments de leurs biographies. Il me paraît d'autant plus captivant d'analyser le discours de personnes qui s'engagent tout au long de l'année dans une activité bénévole et qui concilient engagement bénévole avec engagement professionnel. Comme le souligne Simonet-Cusset (2004) « engagements (...) qui peuvent parfois relever de véritables doubles ou triples carrières » (p.148).

4. Les entretiens

Comme mis en évidence précédemment, j'ai démarré ma recherche en réalisant trois entretiens exploratoires. L'objectif de ces entretiens était d'avoir un premier contact avec les acteurs du terrain, d'élargir les perspectives théoriques et vérifier la faisabilité empirique de mon projet de recherche. Pendant les entretiens, j'ai adopté une posture d'écoute et d'ouverture envers le discours des personnes interviewées. Je les ai invité à s'exprimer librement en les guidant toutefois avec quelques questions ouvertes dont le but était principalement « de se rendre compte de la manière dont le problème est vécu » (Quivy, et Campenhoudt, 1988).

⁵ Ces informations sont issues du site officiel du festival

Les entretiens exploratoires ont été fondamentaux pour cerner les enjeux du bénévolat mais également pour me préparer à mener mes entretiens de recherche. En effet, suite à la phase exploratoire, j'ai réalisé sept entretiens de recherche: quatre entretiens avec des bénévoles responsables au FMR et trois entretiens avec des bénévoles formateurs à l'IASG. Trois entretiens ont été retranscrits intégralement dans la finalité d'être analysés en profondeur. Chaque entretien a duré environ une heure et a fait l'objet d'un enregistrement audio me permettant de préserver le discours des bénévoles en vue de les analyser ultérieurement. Dans le but d'optimiser et de structurer la rencontre avec les bénévoles, j'ai suivi un canevas d'entretien (cf. annexe n°1). Mon choix a été de « formuler quelques pistes d'interrogation indicatives (...) permettant de déclencher la production discursive » des mes informateurs (Heurtin, 2007). Dès lors, mon canevas d'entretien contenait quelques questions ouvertes sur l'activité et le parcours bénévole ainsi que sur des éléments biographique du bénévole, sur son métier et les formations qu'il a pu suivre dans le cadre de l'association. De plus, pour tenter de mieux cibler le récit, j'ai également demandé aux bénévoles de raconter deux ou trois moments marquants de leurs parcours de bénévole. Tout au long des entretiens, j'ai gardé à l'esprit l'objectif « de susciter la production d'une parole centrée sur la personne interviewée et rendant compte de fragments de son existence, de pans de son expérience, de moments de son parcours, d'éléments de sa situation » (Demazière, 2008, p.16).

Dans la suite de ce travail, j'analyserai les sept entretiens par le biais des six voies de professionnalisation de Wittorski (2009) entendue comme des processus de transformation des compétences et d'apprentissages. Je porterai donc un regard critique sur les éléments constitutifs de la professionnalisation dans le discours des bénévoles. Ainsi, à l'aide de la grille d'analyse des voies de la professionnalisation présentée précédemment, je tenterai de saisir quelles sont les principales voies de développement des compétences des bénévoles que j'ai pu rencontrer, notamment selon un angle individuel. De plus, j'essayerai d'appréhender des indicateurs relatifs à une volonté de professionnalisation sur le plan organisationnel.

Analyse des entretiens

1. Introduction

A présent j'aimerais analyser, à la lumière des notions théoriques développées précédemment, le discours des bénévoles. Des sept entretiens que j'ai menés, trois feront l'objet d'une analyse plus détaillée : celui de Stella, de Fabien et de Matt⁶ dont les retranscriptions se trouvent en annexe. Pour les quatre autres entretiens (Amélie, Alex, Caroline et Bruno), je présenterai certains éléments qui me semblent pertinents au regard de la problématique retenue. Par manque de temps, leurs retranscriptions ne feront pas partie de ce travail. Ainsi, au regard de l'ensemble des entretiens, je suppose qu'il sera possible d'appréhender les convergences et/ou divergences en matière de développement des compétences des bénévoles interviewés. Notamment en ce qui concerne les méthodes d'apprentissages déployées pour mener à bien la mission bénévole, qui comme nous l'avons vu exige, dans certains cas, des compétences spécifiques. Ainsi, la prise en compte de la perception des bénévoles sera une occasion de saisir les particularités de l'apprentissage dans le bénévolat et les raisons pour lesquelles les bénévoles s'engagent et maintiennent leur engagement. Il est important de souligner que ce travail ne prétend pas à répondre de manière globale à la problématique de la professionnalisation dans le bénévolat. Effectivement, je ne vise pas une analyse quantitative sur la professionnalisation dans un contexte bénévole. Le but de ma recherche étant plutôt de me concentrer sur l'aspect qualitatif de la professionnalisation à travers l'étude de cas précis qui me permettront toutefois d'amorcer des pistes de réflexion sur l'apport de l'analyse du travail bénévole au monde du travail et de la formation.

2. Analyse de l'entretien de Stella

2.1. Portrait

Stella est formatrice bénévole dans le centre d'intégration culturelle de l'IASG depuis un peu plus d'un an. Elle s'engage à hauteur de 4 heures par semaine dans l'animation de cours de français pour étrangers. Fille de commerçants, elle est née au sud de la France et a grandi à Lyon où elle a suivi des études en agronomie, métier qu'elle a exercé pendant cinq ans. Elle s'est mariée avec un militaire, raison pour laquelle elle a beaucoup déménagé pendant une

⁶ De manière à garantir l'anonymat des bénévoles interviewés, j'ai remplacé leurs prénoms par des prénoms fictifs.

période de sa vie. C'est à l'occasion d'un déplacement dans un pays d'Afrique qu'elle vit sa première expérience dans l'enseignement primaire. Celle-ci est suivie d'une expérience d'enseignement avec des adolescents. Ce n'est qu'après son divorce qu'elle déménage en Suisse et devient formatrice de français langue étrangère. Profession qu'elle pratique depuis sept ans et ce jusqu'à présent. Son entrée dans l'activité bénévole est marquée par une envie de travailler avec une amie et l'envie de changer de public dans les cours de français. Dans le cadre de l'association où elle exerce son activité bénévole, elle a pu effectuer trois formations. Dans le futur, elle affirme souhaiter continuer dans l'institution ; cependant, elle aimerait collaborer bénévolement dans un autre département pour un projet d'insertion professionnelle pour jeunes.

2.2. Travail professionnel et bénévole

Le premier élément saisissant dans le récit de Stella est le fait qu'elle exerce la même activité à titre bénévole que professionnel. En effet, elle relate « *je suis formatrice de français, pas vraiment à la base mais je suis devenue. J'ai passé mon FSEAI⁷ pour gagner ma vie avec ça* ». De plus elle dit « *je suis engagée en tant que bénévole au sein de l'intégration culturelle de l'IASG, en tant que formatrice de français pour adultes* ». Cela illustre les propos de Bernardeau-Moreau et Hély (2007) qui, comme cité précédemment, caractérisent le mouvement de professionnalisation du bénévolat par le fait qu'il y ait « un lien de plus en plus attesté entre l'engagement associatif et l'activité professionnelle ». Dans le cas de Stella, il ne s'agit pas d'un simple lien mais son travail bénévole et son travail rémunéré se caractérisent par la même activité. Stella souligne bien qu'elle n'était pas formatrice de français mais qu'elle l'est devenue. Il m'intéresse alors de comprendre comment elle devient formatrice de français et se professionnalise dans ce métier. Sachant que la formation qu'elle cite et qui lui confère le certificat « FSEAI » exige comme prérequis pour l'entrée en formation au moins « 2 ans et au minimum 150 heures d'expérience pratique comme formateur/formatrice avec des adultes. »⁸ Ainsi, je pars du principe qu'elle n'est pas devenue formatrice de français suite exclusivement à une formation qui lui attribuerait ce titre. Il ne

⁷ Le FSEA est un certificat Suisse dans le domaine de la formation des adultes modulaire par formation ou validation d'acquis. Le niveau 1 étant le niveau minimal exigé par les institutions de formation certifiée EduQua (certificat de qualité délivré aux institutions de formations selon certains critères)

⁸ <http://www.alice.ch/fr/ada/certificat-fsea/>

s'agit donc pas d'un processus unilatéral de professionnalisation perçu comme la fabrication d'un professionnel par la formation.

2.3. Voies de professionnalisation

Dès lors, il me semble pertinent de retracer son parcours de reconversion du milieu de l'agronomie vers le milieu de l'éducation et finalement vers la formation des adultes, plus précisément dans le domaine des cours de français langue étrangère. Ainsi, sur la base de son récit, j'apprends que sa première expérience dans l'enseignement primaire coïncide avec son déménagement en Afrique pour des raisons familiales. Cela met en évidence un croisement significatif entre son parcours professionnel et son histoire personnelle. En effet, elle révèle : *« j'ai suivi mon mari en Afrique où il y avait pas d'agriculture, un tout petit pays, (...) Et là, c'est mon mari qui m'a un petit peu poussée, parce que je me plaignais de m'embêter à la maison et j'ai commencé à faire des remplacements à une école, une école primaire. »* De cette façon, pour de raisons familiales et également en conséquence des particularités du contexte dans lequel elle s'est retrouvée, Stella ne peut exercer son métier d'ingénieure agronome. Pour combler son temps libre, elle réalise alors des remplacements dans une école primaire. Il s'agit donc de sa première expérience dans le domaine de l'éducation. Ensuite, elle nous apprend qu'à son retour en France elle a eu l'opportunité d'enseigner l'horticulture pour des adolescents : *« c'était deux jours après la rentrée scolaire, il manquait un prof d'horticulture. C'est mon mari je crois qui a envoyé mon CV. La nénéte elle m'a fixé un petit-déj le lendemain et pis le lendemain midi j'étais embauchée (...) Là, je me suis retrouvée prof d'horticulture (...) pour des gamins de 15 ans. »* Par la suite, un autre élément de sa vie privée présenté clairement comme une épreuve, marque profondément sa vie professionnelle et sa reconversion vers l'enseignement du français pour adultes. Je me réfère à son divorce relaté comme une *« période de remise en question, on va dire. Là où il y a un petit divorce qui passe par là, il y a pas mal de chômage, il y a un état psychique pas terrible. Et après, je fais de l'accompagnement scolaire donc toujours pour des enfants de 15 ans. Et après j'ai attaqué prof de français. »* . Elle nous apprend qu'après son divorce, en 2005, survient une période difficile, raison pour laquelle elle rejoint sa sœur en Suisse et s'installe dans ce pays. Comme elle le précise : *« elle (sa sœur) sentait que ça allait pas. Bon, c'est aussi mon beau-frère qui m'a dit, si tu as besoin d'un peu plus de temps, ok viens... j'étais un petit peu en mille morceaux quand même... Donc viens te refaire une santé. »* Ensuite, en 2006, elle

commence à enseigner le français pour adultes, activité qu'elle exerce à présent à titre professionnel.

Je constate que Stella commence sa pratique dans l'enseignement sans avoir d'expérience préalable dans ce domaine, ni de connaissances théoriques sur cette pratique. En effet, elle commence à remplacer des enseignants dans une école primaire sans avoir jamais enseigné auparavant. Toutefois, je suppose que la situation d'enseignement n'est pas une situation tout à fait inédite car nous avons tous une certaine familiarité avec l'école et une représentation d'une situation d'apprentissage scolaire du fait même d'avoir été à l'école durant l'enfance. Ainsi, à la lumière des logiques de voies de professionnalisation telles que proposées par Wittorski (2009), je fais la correspondance entre sa situation et la « logique de l'action ». J'estime que le fait de remplacer des enseignants correspond à une « situation familière mais qui présente un caractère de nouveauté » ce qui la conduit à un ajustement de la façon de faire « au fil de l'action, le plus souvent, sans s'en rendre compte ». Cela est aussi valable pour sa deuxième expérience dans l'enseignement d'horticulture destiné à des adolescents. Encore une fois, elle se retrouve face à une situation qu'elle connaît partiellement mais qui se caractérise aussi par des éléments nouveaux : enseigner l'horticulture, de plus à des adolescents, est une première pour elle. Selon la grille d'analyse de Wittorski (2009), la culture de formation qui correspond est celle de l'apprentissage sur le tas soit « se former par le faire » tout en adaptant sa manière de faire aux particularités de la situation. Je constate que cela coïncide tout à fait avec le discours de Stella dans lequel elle se définit comme autodidacte : « *parce que moi je suis autodidacte, voilà, ma formation initiale elle est dans l'agriculture donc ça a aucun rapport avec le français langue étrangère ...* ». La notion d'autodidaxie renvoie à l'apprentissage par soi-même sans l'intervention d'un professeur ou d'une institution de formation. Il s'agit alors de l'apprentissage par tâtonnements et par l'expérience qui dans le cas de Stella se fait de manière intentionnelle. Au sujet des apprentissages informels Schugurensky (2007 in Cristol & Muller, 2013) propose :

« trois types d'apprentissages informels en fonction de l'intentionnalité et de la conscience de l'apprenant : a. la socialisation (apprentissage tacite, « apprentissage presque naturel des valeurs, attitudes, comportements, savoir-faire et connaissance qui se produit dans la vie quotidienne »), b. l'apprentissage fortuit (apprentissage non intentionnellement recherché, coproduit d'une autre activité), l'apprentissage autodirigé (projet éducatif entrepris sans l'aide d'un professeur) » (p.21).

Ainsi les propos de Stella rejoignent les attributs de l'apprentissage informel « autodirigé ». Stella précise : « *justement de... comme je suis autodidacte, je me suis fait ma petite méthode à moi dans mes cours privés (...)* ». Cela témoigne du fait qu'elle ait développé un savoir-faire en action propre au contexte des cours de français. Je discerne ici des indicateurs du développement professionnel comme processus de développement et de perfectionnement des savoirs et capacités dans une situation donnée. Il est intéressant de souligner qu'elle combine une compétence langagière, propre à son histoire de vie à des compétences développées en situation par « le faire ».

Sachant que son activité bénévole est analogue à son activité professionnelle, l'analyse de son processus de professionnalisation en tant que formatrice de français s'avère également pertinente afin de comprendre les moyens déployés pour développer les compétences exigées par son activité bénévole. Effectivement, les compétences qu'elle sollicite pour exercer son travail bénévole sont les mêmes que celles exigées par sa profession. Comme mis en évidence dans son récit, quand elle commence à enseigner à titre bénévole, elle a déjà acquis une longue expérience dans l'enseignement du français pour adultes. Cependant, Stella signale des spécificités propres à sa tâche bénévole, soit le fait d'animer des formations à des groupes nombreux. Comme elle le cite : « *Euh, ok, je me suis dit, il faut que je change, il faut que je fasse plus de choses. (...) Oui, enfin, c'était... quand il y avait des groupes, c'était maxi 6 personnes donc entre 6 personnes et 20 personnes, il y a une grande différence.* » Je découvre alors, par son entretien, que les cours de langues qu'elle anime dans les écoles privées sont composés de peu de participants tandis que dans l'association le nombre de participants est élevé. Comme elle l'accentue, il y a une « *grande différence* » et cela fait appel à de nouvelles compétences, qu'elle doit apprendre dans ce nouveau contexte. Ainsi, il s'agit d'une situation professionnelle qu'elle connaît - des cours de français- présentant une originalité - un nombre de participants nettement supérieur à l'habituel. Cela exige de « l'individu la production par tâtonnement et essais erreurs de compétences nouvelles dans l'action » (Wittorski, 2007). Voici une deuxième situation qui illustre les spécificités de la « logique de l'action » comme voie de transformation des compétences. Comme mis en évidence dans la grille d'analyse des voies de professionnalisation, la culture de travail prédominante dans la « logique de l'action » est celle d'une « organisation prescriptive, prescrivant spécialisation et routine » (Wittorski, 2009). Cela semble correspondre, en grande partie au contexte des cours de français qui se réfèrent au « *cadre européen commun de référence pour les langues* » qui définit les objectifs à atteindre pour chaque niveau de langue.

Par ailleurs, il est intéressant de noter que Stella commence à enseigner à titre bénévole, motivée par l'envie de « *changer de public* » et de travailler en collaboration avec une amie qui a énormément de connaissances théoriques. Comme elle l'exprime:

« J'étais dans une école où on s'occupait d'adultes mais exclusivement des expatriés donc c'est un type de clientèle très particulier. (...) Le côté cours privés, à s'adapter aux gens expatriés qui ont un certain niveau de vie, qui ont certaines exigences, qui sont beaucoup plus des consommateurs que des élèves dans une école qui pense aussi clients et pas élèves. Au bout d'un moment, j'étais un petit peu fatiguée. Et une amie qui donnait déjà des cours à l'IASG m'avait dit : mais viens, ça change de public. Et faire des cours de groupe, c'est une autre expérience. Il y a pas le même rapport. (...) Et il y avait aussi l'envie de, qu'on travaille ensemble (...) avec cette copine. Parce que moi je suis autodidacte, (...) et elle est bardée de diplôme en français langue étrangère. (...) Donc elle a une énorme théorie et comme on s'entend bien, on est pas là à se juger mais au contraire plutôt à se compléter. Et là, c'était l'idéal ! Au sein de l'IASG... »

J'interprète sa volonté de travailler en interaction avec son amie « *bardée de diplôme* » comme une intention de se perfectionner dans son activité professionnelle. Stella n'approfondit pas comment s'est déroulée la collaboration avec cette amie, cependant je postule que cette situation s'apparente aux caractéristiques de la voie de professionnalisation désignée par Wittorski comme « *logique de la réflexion et de l'action* ». Effectivement, dans le but d'améliorer ses connaissances et savoir-faire, Stella fait appel à des « *stratégies de recherche d'informations auprès d'autres personnes (conseils)* » (Wittorski, 2009, p.5). Stratégies propres au développement des compétences selon la « *logique de la réflexion et de l'action* ». De plus, elle raconte qu'elle a suivi trois formations dans le cadre de son activité bénévole: « *gérer des conflits* », « *les niveaux de langues du cadre européen* » et « *créer et adapter des activités pour niveaux débutants* ». Cela met en évidence qu'il existe une alternance entre des moments d'apprentissage en action et des moments d'apprentissage formels. Je fais donc le lien avec la culture de formation de la « *logique de la réflexion et de l'action* » qui présente « *un aller-retour entre les informations, connaissances ou savoirs recueillis et la tentative d'utilisation de ceux-ci pour agir* » ce qui conduit « *l'individu à construire pas à pas, un process d'action « intellectualisé » (...)* » (Wittorski, 2009, p.5). Par ailleurs, de part les formations continues que Stella réalise dans le cadre de l'IASG, elle raconte qu'elle a également fait le « *certificat FSEAI* » ce qui relève de la formation

magistrale soit la culture de formation associée à la voie de professionnalisation appelée « logique de l'intégration assimilation ». Ainsi, il me paraît important de souligner qu'elle a une qualification dans le domaine de son activité bénévole.

2.4. Éléments émergents de l'entretien

Il me semble intéressant de souligner la manière avec laquelle Stella qualifie les formations proposées par l'association IASG. Selon ses propos :

« Mais après, voilà, c'est du faux bénévolat parce qu'on est, entre guillemets rémunérés. On nous offre des formations continues. On nous offre deux week-ends de formation par session. (...) Ouais, ouais, non, c'est pas de la rémunération, on touche pas du tout d'argent mais on nous offre quand même la possibilité d'avoir des formations de qualité. (...) Moi je suis autodidacte donc je suis encore, justement toutes ces formations-là elles me manquent donc de les avoir par l'IASG, je trouve franchement génial. Je vais en profiter. (...) Alors là, c'est dans ma vie professionnelle ben c'est clair que je l'utilise comme formation continue donc mon patron est tout content quoi. Parce qu'il voit que je garde un pied... même si ça s'adapte pas tellement au public. »

Je suppose qu'elle désigne les formations continues comme des « cadeaux » ou une sorte de « rémunération » notamment par le fait que son travail salarié et son travail bénévole soient entrelacés. De la sorte c'est un avantage, notamment au plan professionnel, de suivre des formations continues. Le bénévolat apparaît alors comme une opportunité de développer sa professionnalité. Finalement, cela illustre comment, dans certains cas, engagement bénévole et activité professionnelle s'entremêlent étroitement reliant ainsi les caractéristiques de la « professionnalisation du bénévolat » telle que proposée précédemment par Bernardeau-Moreau et Hély (2007). Par ailleurs, je reviens sur la motivation de Stella de « changer de public » et de travailler en collaboration avec son amie diplômée. Cela rejoint le postulat de Simonet-Cusset (2004) sur les « liens invisibles » entre engagement bénévole et professionnelle. Effectivement, dans le cas de Stella j'estime que son engagement bénévole « permet de prolonger et de compléter, dans un autre cadre ou sous une autre forme l'activité exercée professionnellement » (Simonet Cusset, 2004, p.148).

Pour finir, un élément m'interpelle singulièrement dans la narration de ses premières expériences dans l'enseignement notamment car il semble être le fruit du hasard et sont visiblement très marquées suite aux interventions de son mari. En effet, Stella relate que lors de sa première expérience en tant que remplaçante : « *c'est mon mari qui m'a un petit peu poussée* ». Quant à son engagement en tant que professeur d'horticulture elle raconte : « *c'est mon mari, je crois qui a envoyé mon CV* » et ajoute « *ça s'est décidé un peu tout seul à me mettre dans la formation.* ». Cela me conduit à deux notions propres à l'analyse des histoires de vie : la notion d'agentivité et d'autrui significatif. Ce dernier désigne les personnes faisant parties intégrantes de l'histoire du sujet-narrateur et qui ont été déterminantes dans son parcours biographique. L'agentivité quant à elle se définit par la capacité d'une personne à agir et être auteur de ses propres actions. Ainsi, la façon par laquelle Stella expose sa « bifurcation professionnelle », décrite par Bidart (2010) comme « une réorientation du parcours », m'amène à la réflexion sur l'importance de son mari dans les tournants de son histoire. Cela rejoint la réflexion sur l'agentivité dans son parcours en tant que formatrice de français langue étrangère. Certes, ces réflexions mériteraient d'être d'avantage étayées cependant, étant donné que cela n'est pas l'objet de ma recherche, je n'ai pas exploré davantage cette voie de réflexion.

2.5. Synthèse

Pour Stella, activité professionnelle et activité bénévole sont étroitement liées. Son engagement bénévole semble davantage connecté à une logique de professionnalisation dans une visée de développement professionnel. Cela se matérialise dans son investissement dans les formations continues offertes par l'association. Il est intéressant de rappeler que Stella possède une formation supérieure reconnue (ingénieure agronome) qui apparaît comme une ressource pour démarrer ses activités dans l'enseignement, pas très évidente pour le primaire, mais sans doute très aidante pour enseigner l'horticulture. Ensuite, une fois que les pratiques d'enseignements lui sont plus familières, elle les transpose dans une nouvelle discipline : le français langue étrangère, présenté comme un nouveau rebondissement dans son histoire. Je constate donc une progressivité dans la « logique de l'action » et la « logique de la réflexion et de l'action » qui sont complétées par des formations formelles se rapprochant de la « logique de l'intégration assimilation ». En effet, elle apprend son métier de formatrice de langues d'abord à travers les diverses situations d'enseignement qu'elle rencontre. Ensuite elle passe par une formation certificative puis elle incrémente son parcours professionnel par

l'alternance entre des formations continues combinées à son expérience bénévole et professionnelle. L'alliance entre ces différentes logiques lui permet un développement professionnel intégral, ainsi Stella rejoint tout à fait la définition de « professionnelle-bénévole ».

3. Analyse de l'entretien de Fabien

3.1. Portrait

Fabien est bénévole au FMR depuis 5 ans. Il occupe la fonction de responsable du service de nettoyage de nuit depuis 4 ans. Son équipe est composée d'une septantaine de personnes, leur mission est de nettoyer, pendant la nuit, le terrain dans le but de le rendre propre au petit matin d'une nouvelle journée de festival. Cela implique un engagement d'une semaine, durant les nuits du festival, et également la présence à des réunions chaque deux mois pendant l'année. Informaticien de formation, il est né en Suisse et a grandi dans la région où le festival a lieu. Sa mère est secrétaire et son père est peintre en bâtiments, ils n'ont pas d'expérience bénévole. C'est suite à l'invitation fortuite d'un ami qu'il devient bénévole au FMR. Il a 27 ans et est motivé par l'acquisition d'une expérience en gestion d'équipe ce qui lui apporterait un avantage sur le plan professionnel. Dans le cadre de son travail bénévole au festival, il a suivi une formation au début de son engagement. Pour le futur, il affirme que se serait un regret d'arrêter sa collaboration avec le festival mais considère aussi que cela lui permettrait d'avoir plus de temps de vacances. Il affirme tout de même qu'il réfléchit à la possibilité de changer de poste au sein du festival, ce qui lui permettrait d'avoir une autre expérience et ainsi de profiter d'autres moments de festivité.

3.2. Travail Bénévole

Contrairement à Stella, l'activité professionnelle de Fabien se différencie énormément de son engagement bénévole. Il relate que son entrée dans le bénévolat « *c'est un pur hasard, (...) un jour, on était au restaurant avec des amis et pis quelqu'un a dit, ben on cherche un chef d'équipe pour faire les nettoyages de la semaine après le festival. Ça intéresse quelqu'un ? J'ai dit, ouais ben, moi, ça m'intéresse. J'étais en vacances à ce moment-là, j'avais rien à faire donc du coup, je suis rentré comme ça dans le festival.* » Cela met en évidence qu'il n'y a pas une exigence de qualification ou de formation formelle pour débiter dans ce poste. Fabien signale qu'il a commencé à exercer cette activité de manière imprévue et qu'il n'avait

pas de connaissances préalables du domaine en question : « *donc, en fait, je me suis retrouvé un peu dans les bonnes discussions au bon moment, aux bons endroits et, donc je suis tombé responsable nuit sans avoir aucune expérience du nettoyage de la nuit (...) Mais, ça fait 4 ans que j'y suis, 4 ans que ça marche donc en même temps... ils ont eu raison.* ». Ses propos montrent qu'il a commencé à exercer cette activité sans expérience dans le domaine du nettoyage ; néanmoins, il exécute bien sa mission bénévole. Je suppose qu'il y a alors une reconnaissance, dans son environnement, des compétences qu'il a pu développer. Cela est tangible car il continue à exercer cette activité sans qu'il y ait des complications. Son travail bénévole se caractérise par une double composante : le ramassage des déchets et la gestion d'une équipe. Fabien l'explique comme suit :

« J'ai une septantaine de personnes sous ma responsabilité (...) le but, c'est que les festivaliers retrouvent le terrain toujours parfait quand ils reviennent à l'ouverture des portes à 15 heures... (...) il faut que le terrain soit nickel parce qu'il y a une partie qui appartient au FMR mais il y a aussi beaucoup d'autres parties qui sont aux gens autour, aux paysans, aux voisins, etc. Donc, (à la fin du festival) ils se doivent de rendre le terrain tip top sinon, l'année d'après il est horrible et pis au fur et à mesure, ça... il pourrait pas y avoir eu 30-40 festivals, enfin... comme ça, sans que le terrain soit nettoyé. Ça serait pas possible. »

Le nettoyage du terrain s'avère être une grosse tâche ; cependant, j'estime que l'enjeu principal de son travail bénévole est d'accomplir cette mission tout en coordonnant une équipe nombreuse dans un contexte difficile (travail de nuit, tâche peu plaisante, conditions météorologiques souvent défavorables, collaborateurs qui peuvent être alcoolisés, etc.) Comme relaté par Fabien :

« il y a des nuits où il fait froid, surtout quand il y a la pluie, le vent, il fait froid et pis, c'est surtout après c'est la motivation des collaborateurs qui est un peu difficile. Parce que ben... il y en a beaucoup qui ont bu toute la soirée, qui sont fatigués, en fait, au début de la semaine, ça va(...) les gens sont encore, on va dire frais, pas trop fatigués donc le moral est bon. (...) au fur et à mesure qu'on avance dans la semaine il y a la fatigue, l'alcool, la météo donc c'est vrai que c'est un tout à gérer.... (...) c'est pas toujours évident à gérer. »

Ses propos témoignent de la complexité et des difficultés de son travail bénévole. Dès lors, il m'intéresse d'appréhender comment Fabien développe les compétences requises pour réaliser sa tâche.

3.3. Voies de professionnalisation

Pendant l'entretien, il expose une situation précise présentée en tant qu'une épreuve surmontée et qui l'a préparé à vivre les prochaines éditions du festival en tant que responsable du service de nettoyages de nuit. Voici un extrait de sa narration:

« Je me suis retrouvé la première année en tant que responsable aux nuits où on a eu une des pires années je pense météorologiques qu'on pouvait avoir parce que là, il y a eu, sur le festival, je crois trois ou quatre jours de pluie pendant toute la semaine. J'avais un chauffeur qui m'a laissé pendant deux nuits, sur mes deux chauffeurs, donc des personnes sur qui j'ai besoin absolument de compter, que je peux pas remplacer comme ça ! (...) Ils prennent les trax pour aller soulever toutes les palettes, les poubelles, etc. Donc s'ils sont pas là il y a personne qui peut les remplacer. A la limite, un collaborateur qui va ramasser les déchets par terre, s'il y en a un qui manque, une nuit, c'est pas grave, ils sont encore 11 après à côté. Mais les chauffeurs, j'en ai que deux. Et là, c'était un peu difficile. Première année, il pleuvait beaucoup donc c'est moi qui ait dû prendre le véhicule. (...) Et pis ben j'avais jamais conduit ça (...) Et ben je me suis retrouvé à conduire ça, je gérais mes équipes à la radio en même temps, c'était ma première année... en plus il pleuvait, le terrain était boueux comme pas possible. C'est pour ça, que ça m'a mis directement en situation. (...) Heureusement, je me débrouille un peu avec tout ce qui roule donc ça a été. Et pis ouais, la météo mais bon, au final, c'était une année... on a fait le pire et après, c'est bon, l'année d'après, j'étais rôdé (rires) j'étais préparé à peu près à tout ce qui pouvait m'arriver. »

En faisant le lien avec la typologie des voies de professionnalisation de Wittorski (2009), je postule que cette situation relève de la « logique de l'action ». En effet, il est face à une situation nouvelle qui implique un ajustement des ses actions « au fil de l'action ». Fabien souligne qu'il n'avait pas d'expérience dans le nettoyage avant de commencer son engagement dans le festival et relate sa première expérience en tant que responsable d'équipe. Cela rejoint le modèle de la « formation sur le tas » où des situations nouvelles exigent de

l'individu « la production par tâtonnements et essais erreurs de compétences nouvelles dans l'action. » (Wittorski, 1998). De plus, il relate qu'il se débrouille bien « *avec tout ce qui roule* » ce qui confirme qu'il est à l'aise dans la conduite de véhicules. Il y a donc certains éléments qui me permettent de défendre que cette situation a des aspects qu'il connaît toutefois, elle présente aussi des nouveautés ; ce qui rejoint la logique de l'action selon la catégorisation de Wittorski (2009). Il est intéressant de noter que Fabien fait allusion à l'effet formateur de cette situation en affirmant « *bon, l'année d'après, j'étais rôdé (rires) j'étais préparé à peu près à tout ce qui pouvait m'arriver.* ». Plus tard il ajoute : « *ouais, c'était, c'est un bon souvenir pour ma... une bonne année, une bonne première expérience. Après, une fois qu'on a fait ça, je pense qu'on relativise et qu'on se dit : ça peut pas être pire.* »

Par ailleurs, Fabien mentionne aussi une formation proposée par le festival aux responsables d'équipes qu'il décrit comme suit :

« une petite journée de responsable qui est organisée pour la première année... (...) Et où en fait, on aborde divers sujet sur, comment dire, gestion des conflits, enfin, il y a des petits mises en scène, des trucs comme ça. On te donne un peu des idées de comment gérer certaines situations mais, c'est plus... ouais, je sais pas si on pourrait dire informel mais... où, ouais, c'est très, très bon enfant. Deux-trois trucs intéressants (...) Ouais, elles sont informelles, dans le sens que c'est le FMR donc l'ambiance est toujours bon enfant, euh, des journées à la baba cool où... mais... ouais, c'est plus des conseils plutôt qu'une formation on va dire. (...) Dans le sens, où deux trois petites mises en situation pour te dire, t'apporter des idées de comment gérer la chose mais on va pas te dire, il faut faire ça comme ça. On va te dire, il peut se passer ça, voilà une façon de le faire. Si tu le fais différemment, et que t'arrives, ben tant mieux. Sinon, on t'oblige pas à régler les choses comme ça. Et pis après, ben il y a aussi une hiérarchie dans le cas où il y a vraiment des problèmes (...)»

La manière avec laquelle Fabien retrace la formation qu'il a suivie me semble très intéressante car, d'une part, elle permet de saisir certains éléments de la culture de formation et de travail établies dans le contexte du festival. D'autre part, elle fait allusion à l'ambiance dans laquelle le travail et l'apprentissage ont lieu. Le fait d'évoquer l'ambiance particulière à son travail bénévole est un sujet récurrent dans le discours des bénévoles interviewés ; cela m'amène à porter une attention particulière à cet élément que je développerai plus tard dans le

déroulement de ce travail. A présent, il me semble important de souligner que, dans l'extrait ci-dessus, Fabien explicite clairement que le festival propose des moments de formation. Ainsi, d'après le récit de Fabien, j'estime que la formation citée vise l'acquisition de « savoirs attachés à l'action » (Wittorski, 1998). Ceux-ci sont décrits par l'auteur comme « des savoirs produits au cours de l'action, attachés à sa réalisation (savoir-faire) ». Effectivement, même s'il s'agit d'un moment de formation différé de l'activité bénévole, la méthode choisie est celle d'une mise en situation. Cela illustre la volonté que la formation soit au plus proche de l'action de travail. Je suppose que le but étant de fournir aux bénévoles des outils leur permettant de faire face à certaines situations-problèmes qu'ils peuvent rencontrer dans l'accomplissement de leurs tâches. Il me paraît cohérent de dire que cela vise également accroître l'efficacité au travail. Voici donc des indicateurs de la professionnalisation selon une perspective organisationnelle. Fabien relate également qu'il s'agit plutôt de conseils et qu'il n'y a pas une formalisation ou une prescription rigide des façons d'agir. Cela s'apparente à la culture de formation et de travail propres à la « logique de la réflexion et de l'action ». En effet, selon Wittorski (2009) la culture de travail, propre à cette voie de professionnalisation, se caractérise par des organisations « faiblement prescriptives déléguant au sujet la gestion de l'imprévu ». Quant à la culture de formation, je considère que les circonstances décrites par Fabien aient quelques éléments constitutifs de la « formation alternée ». Cela me paraît vrai dans le sens où il y a un moment prévu pour la formation en alternance avec des situations de travail. Comme le formule Wittorski (2009), il s'agit d'une culture de formation qui propose de se « former par l'accès à des savoirs et leur mise en œuvre ».

Pour finir, Fabien raconte que « *chaque année les collaborateurs-bénévoles répondent à un questionnaire disant si c'était bien organisé, s'ils ont aimé (...) C'est un sondage anonyme ça donne une bonne idée des choses à améliorer ...moi je prends le temps de lire tous mes sondages pour savoir ce que les gens ont mis* ». Ainsi ce questionnaire de satisfaction sur l'organisation du travail montre que l'institution incite une réflexion sur le travail réalisé. Fabien relate qu'il prend connaissance de « l'évaluation » de son travail en tant que responsable par ses collaborateurs et que cela lui permet d'améliorer sa pratique. Cela correspond aux indices de la voie de professionnalisation appelée « logique de la réflexion sur l'action » qui prône une réflexion rétrospective sur le travail visant la transformations de ses compétences.

3.4. Éléments émergents de l'entretien

Pendant l'entretien, Fabien évoque l'une de ses motivations à exercer le rôle de responsable bénévole de la sécurité nocturne au FMR. Il raconte qu'il apprécie l'expérience en tant que responsable d'équipe particulièrement par l'opportunité de développer des compétences en matière de gestion d'équipes. Selon son récit:

« le fait de pouvoir gérer les personnes au festival. Et puis c'est un plus aussi sur le CV (...) j'ai quand même demandé un certificat de travail au festival, au FMR, qui le font volontiers pour mentionner que... ben pendant la semaine du festival, j'ai un certain nombre de personnes que je dirige. Ce qui est un petit plus quand même. (...) Après, plus tard, peut-être que par la suite, si je veux avoir une place de responsable, ou bien d'avoir, peut-être après X années dans ma boîte, qu'on me confie une équipe, je sais pas. A voir dans le futur mais, de toute façon, je pense pas que ça soit négatif, ça c'est sûr. »

Je remarque donc qu'il instrumentalise l'activité bénévole dans une visée de développement professionnel et de légitimation de ses compétences. De cette façon, le bénévolat apparaît comme un moyen d'amplifier sa professionnalité dans le domaine de la gestion d'équipe. Comme cité précédemment, la professionnalité se compose par l'ensemble de compétences reconnues socialement comme étant des indicateurs d'une profession. Le certificat de travail mentionné par Fabien illustre l'importance de la reconnaissance par l'organisation des compétences. Sa demande d'un « certificat de travail » me renvoie à la recherche réalisée par la Croix-Rouge et l'EPFZ, comme mis en exergue dans le « Rapport suisse », les motivations relevant de la « Carrière » sont très présentes chez les bénévoles suisses. Cette motivation part du principe que « l'activité (bénévole) permet d'acquérir de nouvelles compétences (...) et de renforcer les chances du bénévole sur le marché d'emploi » (confère tableau p.24). Il est intéressant de noter que malgré le fait que la recherche a été faite dans un autre domaine - social et humanitaire - soit avec un autre public, cela est aussi observable dans les motivations exprimées par Fabien qui s'engage dans le bénévolat culturel. De plus, cet extrait me permet de confirmer le constat de Simonet-Cusset qui suggérait que l'engagement bénévole s'inscrit, de diverses manières, dans la carrière professionnelle de l'individu. Cette volonté des bénévoles suisses de développer de nouvelles compétences par le biais de l'expérience bénévole et de les faire valoir professionnellement semble être bien prise en compte socialement. Effectivement, cela se matérialise par l'existence du « Dossier

bénévolat »⁹. Document ayant pour but « promouvoir la reconnaissance du travail fourni par les bénévoles, valoriser les compétences déployées dans le domaine extra-professionnel » (guide dossier-bénévolat, p.1) tout en répertoriant les activités bénévoles et les compétences acquises (personnelles, sociales, méthodologiques, professionnelles, etc.)

3.5. Synthèse

Pour Fabien, la disjonction entre activité bénévole et activité professionnelle est totale. Toutefois, il précise clairement sa « motivation professionnelle » à s'engager dans le bénévolat. Il met en évidence la manière par laquelle son engagement bénévole peut enrichir son développement professionnel notamment en confirmant son expérience en gestion d'équipe. Il est intéressant de noter que Fabien fait face à la dimension « responsable d'équipe » dès le début de son engagement en palliant, par lui-même, les insuffisances de son équipe. Il apparaît alors comme une garantie pour les gestionnaires du festival que le travail sera effectivement réalisé. Par ailleurs, l'entretien de Fabien confirme et précise l'offre de formation continue offerte par les organisateurs du festival. Ainsi, je constate que les dispositifs en matière de développement des compétences coïncident à ceux mis en œuvre dans le monde du travail professionnel. Il y a alors un couplage des voies de développement des compétences ; particulièrement en ce qui concerne la « logique de l'action » et la « logique de la réflexion et de l'action ». De plus, il y a des indicateurs de la volonté de l'organisme d'inciter une réflexion sur le travail réalisé, ce qui renvoie aux « logiques de la réflexion sur et pour l'action ».

4. Analyse de l'entretien de Matt

4.1. Portrait

Matt a 28 ans, son expérience en tant que bénévole au sein du FMR est de 15 ans. Depuis 7 ans, il est responsable d'une des scènes du festival qui reçoit surtout des groupes de musique locaux. Son engagement envers le festival comprend : la semaine de festival, quatre jours avant et deux jours après la fin du festival ; soit environ 12 jours à temps intégral. De plus, pendant l'année, il participe aux réunions du comité du festival et aux réunions propres au secteur technique. Il estime que cela revient à un total d'environ 5 heures par mois. Pendant

⁹ <http://www.dossier-benevolat.ch>

le déroulement du festival, il est responsable du bon fonctionnement d'une scène appelée « Détour ». Cela implique la gestion de tout ce qui est lié à la technique du son, de la lumière, des instruments et également à l'accueil des artistes, aux horaires et au bon déroulement des concerts. De parents genevois, Matt grandit et fait ses études en médecine à Genève. Il a récemment commencé à travailler dans un hôpital genevois. Il y a longtemps que son père est en partie bénévole et salarié au FMR, il exerce la fonction d'adjoint technique. Son frère est également bénévole au FMR et sa mère l'a aussi été pendant longtemps. Commencer à faire du bénévolat était un procédé naturel pour lui. Matt n'a jamais suivi les formations proposées par l'organisation du festival. Pour le futur, il n'envisage pas d'arrêter son activité bénévole et prétend continuer à faire du bénévolat au FMR tant que sa vie professionnelle lui permette.

4.2. Travail Bénévole

L'un des éléments saisissants dans le récit de Matt est sa relation avec le bénévolat, notamment le bénévolat au sein du FMR. Cela est étroitement lié à son histoire familiale étant donné qu'il s'agit d'une activité partagée et valorisée par ses proches. Je me rends compte que sa relation avec le bénévolat est extrêmement liée à la façon avec laquelle il apprend son « métier de bénévole ». Dans l'extrait ci-dessous, Matt raconte comment il a commencé son engagement bénévole et met en évidence sa relation avec le bénévolat :

« Au FMR, en fait je suis tombé depuis que je suis né vu que mon père était directeur technique du festival. Donc lui il a toujours été bénévole au FMR. (...) Donc c'était normal que dès qu'on avait l'âge d'avoir un badge on en a eu un. Dès qu'on avait l'âge au final de travailler comme bénévole on était bénévole. (...) J'ai un frère qui a un an de plus que moi et lui tout pareil. Il est aussi bénévole au FMR. La même chose.(...) Ma mère, qui est logopédiste de formation, a été pendant longtemps bénévole aussi au FMR. (...) Je pense que c'était normal de travailler au FMR et que du coup on avait un badge avec quelques avantages et qu'on partageait quelque chose avec nos parents. Mais, c'était tellement naturel qu'à aucun moment je me suis dit pourquoi je le fais ou pourquoi je le ferais pas. Ça faisait partie des deux mois de vacances de l'été. C'était une des activités prévues comme les camps de sports qu'on faisait chaque année ou alors les vacances ensuite chez les grands-parents. »

J'apprends par son récit que faire du bénévolat au FMR était une évidence, quelque chose de tout à fait naturel. Il est intéressant de noter également que plus tard dans son récit il fait allusion à d'autres activités bénévoles pour lesquelles il s'investit de manière ponctuelle. Je constate que le bénévolat fait partie intégrante de son parcours biographique et relève d'un véritable héritage familial. Matt souligne d'ailleurs l'importance du bénévolat dans sa propre construction identitaire et professionnelle :

« C'est une belle école de la vie quand j'y pense. Je pense que ce qui fait que je suis moi aujourd'hui c'est aussi avoir passé par le FMR, avoir rencontré tous ces gens, avoir eu des responsabilités et faire tout ça. (...) Mais en se fixant sur le FMR, je pense que ça m'a apporté beaucoup pour un peu devenir qui je suis aujourd'hui, tu vois. Devoir prendre des décisions, rester calme alors que intérieurement tu bouillottes. Je vois aujourd'hui à l'hôpital ça m'est très utile, à l'intérieur t'es en train de crier « oh ! Mon dieu qu'est-ce que je fais ? Qu'est-ce que je fais ? » Et puis tu vas rester très calme. (...) En fait j'ai remarqué qu'en médecine je l'ai eu naturellement et je ne vois pas où j'aurai pu l'avoir ailleurs. »

Dans cet extrait, il évoque aussi le transfert des compétences développées par le biais de son activité bénévole vers son activité professionnelle. Avant d'analyser le processus par lequel il a déployé ses compétences, il me semble important de préciser en quoi consiste le travail bénévole de Matt au FMR. Voici quelques extraits de l'entretien où Matt décrit son activité :

« Si tu veux, en plus de travailler pendant le festival, il faut aménager ta scène, il faut créer un espace pour tous les bénévoles qui travaillent avec nous. Donc, c'est de la déco, c'est de la peinture, c'est du bricolage à gauche et à droite ... Nous on dort sous la scène donc c'est installer un petit camping. Donc on commence déjà vendredi avant le FMR. Alors que le FMR commence le mardi. (...) Tu as vraiment tout ce qui est technique son, lumière, instruments, électricité, la scène en tant que structure sur laquelle ils vont jouer les artistes, après tu es responsable des horaires et de l'organisation (...) pour qu'ils (les artistes) puissent venir faire un « sound-check (...) moi du moment que j'ai l'infos de quelle heure ils arrivent je décide, de concert avec eux bien sûr, comment on organise leurs arrivées jusqu'à sur la scène. Puis, après le soir même tu es responsable du bon déroulement des concerts, des horaires et puis

d'être sûr qu'ils soient contents. Donc dans les loges qu'ils aient à boire, à manger qu'ils savent où sont les toilettes, les douches ... »

Dans le déroulement de l'entretien il mentionne aussi l'équipe de 13 personnes qui travaillent à la scène du Détour et dont il est le responsable, il confirme qu'il doit gérer cette équipe et précise :

« tous les bénévoles techniques et en plus des bénévoles techniques je dois gérer tout le personnel professionnel ... donc bah qui a un lien avec la technique. Donc les sonoriseurs qui sont payés pour, les éclairagistes qui sont payés, les « back liners » qui sont payés également...ceux qui amènent les instruments (...) et après tous les autres bénévoles qui amènent et qui repartent avec du matériel, par exemple, pour des artistes...enfin ce genre de chose. Donc c'est moi qui coordonne tout ça ... ».

Il relate également qu'une fois le festival fini il y a « encore beaucoup d'e-mails, beaucoup de téléphones qui t'arrivent avec soit des groupes qui ont oublié des choses, soit des gens dans l'organisation du festival qui vont encore te contacter pour régler des détails. » Ses propos donnent un bon aperçu de son travail en tant que responsable d'une scène dans un festival de musique de grande portée. Il est alors possible de saisir l'ensemble des tâches qu'il doit réaliser et les enjeux de sa mission.

4.3. Voies de professionnalisation

Je constate que Matt est un vrai expert en la matière et j'imagine qu'il ne peut pas être remplacé facilement car son activité exige, notamment, des compétences techniques singulières et une bonne aisance avec le milieu musical. Quand je lui demande où et comment il a acquis ces connaissances Matt me répond :

« Au final, j'ai acquis ces connaissances de façon relativement...on va dire presque innée avec mon père parce qu'à aucun moment j'ai fait un effort pour apprendre des termes ou même comprendre comment ça fonctionnait. Le jour où on m'a proposé d'être régisseur de la scène c'est arrivé un peu tout seul et naturellement ça ne m'a même pas inquiété. (...) Dès que j'ai eu 16 ans mon père a accepté de me prendre dans l'équipe des bénévoles de la technique. Et pis, déjà à ce moment là j'aimais bien

tout ce qui était le son enfin les instruments...(...) En fait quand les gens me demandent : Ah ! Tu travailles au FMR ? Tu travailles sur scène mais tu as été formé ? Tu es ingénieur du son ? Moi je dis : Non ! Je me suis formé sur le tas que ça soit dans la cave avec mon père à comprendre ce qu'est un micro et ce qu'il faut en faire... après travailler sur des scènes et puis tu apprends mais une espèce de formation continue chaque été, tu te réjouis ... donc tu en fais un peu aussi le reste du temps pour continuer à comprendre. Je crois que ça c'est fait un peu comme ça. Assez naturellement. »

A la lumière de la grille d'analyse proposée précédemment, je constate que les propos de Matt rejoignent les indicateurs de la voie de professionnalisation nommée par Wittorski (2009) comme « logique de l'action ». En effet, il affirme qu'il a appris de manière naturelle, sans efforts, tout en travaillant et en observant son père. Cela correspond aux particularités de l'apprentissage informel où l'apprentissage provient des « activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'est ni organisé ni structuré (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage informel possède la plupart du temps un caractère non intentionnel de la part de l'apprenant. » (CEDEFOP, 2008 in Weber, 2013, p.7). Cela rejoint également l'exemple de situations de professionnalisation de la « logique de l'action » tel que proposé par Wittorski (2009) : « au travail, en formation ou dans la vie courante : ajuster son processus d'action au cours de sa mise en œuvre (sans à avoir à réfléchir). » De plus, Wittorski (1998) complète son étayage de la logique de l'action par l'exemple d'une pratique soit : « reproduire une façon de faire observée ». Cet exemple est tout à fait en lien avec la manière décrite par Matt de comment il a pu développer les compétences requises pour être régisseur d'une scène. Matt dit très clairement qu'il s'est formé sur le tas et évoque la figure du père comme référence. Je perçois là des indicateurs de la culture de formation associée à la « logique de l'action » tels que « l'apprentissage sur le tas » et « se former par le faire ». Matt précise bien qu'il n'a jamais suivi de formation technique et qu'il n'a pas suivi de formation dans le cadre de l'association du FMR. Selon ses propres paroles :

« le FMR te propose, du moment que tu deviens responsable d'un secteur, de faire des formations mais qui sont vraiment en fait « comment gérer des équipes », « comment gérer des conflits ». FMR offre ces formations. Je n'ai jamais été. (...) A aucun moment j'ai fait des formations dans la technique. Je n'ai pas un papier comme ingénieur du son ou ce genre de chose. »

De plus, il évoque le côté formateur de son expérience : « *au FMR les premières fois j'avais très peur et presque je le disais, les gens arrivaient à le comprendre parce qu'ils me voyaient stressé alors que maintenant grâce aux six éditions déjà passées tout va bien .* » Je remarque très clairement que Matt, par sa description des manières avec lesquelles il a appris à exercer son travail bénévole, rejoint pleinement les spécificités de la logique de l'action. Néanmoins, certains éléments qu'il signale brièvement, me permettent de faire l'hypothèse que l'association du FMR tente également de combiner d'autres voies d'apprentissages et de développement des compétences. En effet, il cite un rapport qu'il doit rendre une fois que son travail est fini : « *Tu dois rendre un rapport en fait à tes responsables hiérarchiques. (...) Mais c'est vraiment un rapport écrit. D'habitude, j'étais en vacances donc je l'écrivais tranquillement ces dernières années. Mais ça te prend quand même cinq bonnes heures si tu veux le faire bien.* » De plus, il mentionne des réunions propres à son « *secteur de régisseur de la scène du Détour ...c'est quelques heures dans l'année à voir l'équipe et à penser comment tu peux fonctionner pendant ta semaine.* » Cela met en évidence qu'il a y des dispositifs pensés pour favoriser la réflexion anticipatrice et rétrospective du travail réalisé. Je me permets alors de faire le rapprochement avec les voies de professionnalisation nommées « *logiques de la réflexion pour et sur l'action* » (Wittorski, 2009). Ces deux logiques ont comme point en commun la « *culture de l'analyse des pratiques* » en matière d'apprentissage il s'agit d'améliorer ses compétences « *par l'analyse de son action* ». Comme le note Wittorski (2009), « *plus récemment, on voit apparaître une intention consistant à développer chez les individus des compétences d'analyse de l'action fortement sollicitées dans des contextes de flexibilité. Elles donnent alors lieu à la proposition de formes « nouvelles » de professionnalisation ayant pour point commun une analyse de pratiques relevant d'une logique combinée de « réflexion sur et pour l'action » (voies 3 et 4) » (p.7). Cela rejoint les propos de la responsable des bénévoles au FMR qui affirme que les bénévoles responsables « *travaillent tout au long de l'année pour préparer l'édition suivante...ça commence par des bilans de l'édition qui vient de s'écouler, qu'on fait assez rapidement en août-septembre et qui après se mettent au travail pour l'édition suivante (...)* »*

4.4. Éléments émergents de l'entretien

Pendant l'entretien, Matt évoque, comme son collègue Fabien, la bonne ambiance dans laquelle le travail se déroule dans le cadre du FMR et souligne le comportement attentionné envers les bénévoles. D'après Matt : *« il faut savoir que les bénévoles ils ont assez la belle vie au FMR. On a quand même beaucoup de chance. »* De plus, il qualifie son activité bénévole comme un « hobby » ce qui suscite la notion de plaisir. Il est intéressant de noter que six des sept bénévoles que j'ai pu interviewer ont aussi mentionné l'ambiance dans laquelle le travail bénévole se déroule et le soutien organisationnel. De plus, dans l'extrait ci-dessous, Matt fait allusion à "l'aspect protégé" du travail bénévole *« bah, tu pourrais pas décider de faire travailler des bénévoles typiquement à la sonorisation parce que tu vois, si par exemple, quelque chose se passe mal les musiciens pourraient s'en prendre à personne parce que voilà ... c'est un bénévole il faut l'excuser, il n'est pas rémunéré alors qu'on demande quand même une certaine rigueur professionnelle. »* Il me paraît important de mettre en exergue ces éléments dans son discours car ils dévoilent un aspect essentiel du travail bénévole et renvoient à « l'ingénierie de l'enchantement » telle que proposée par Yves Winkin (in Vercher, 2003). Celle-ci fait allusion au pouvoir de séduction et de conviction de certaines situations et/ou contextes qui sont souvent à la source de la convivialité ainsi que des sentiment de plaisir et de bonheur. L'auteur prend l'exemple de la posture d'un spectateur de théâtre qui suspend, volontairement et temporairement, son esprit critique pour croire et vivre les émotions que l'histoire théâtrale lui procure. Certes le spectateur « sait très bien que le monde proposé n'est que fiction et forcément temporaire, mais c'est précisément ce caractère qui fait que, pour un temps, le participant a envie d'y croire pour jouir pleinement du bonheur proposé » (Vercher, 2003, p.96). Je déduis que, dans le contexte du festival, cette « ingénierie de l'enchantement » fonctionne pleinement ; cela est perceptible dans les quatre entretiens des bénévoles du FMR qui évoquent tous la convivialité propre au festival. Vercher (2003) note que cette « convivialité est élaborée dans des lieux propices à une sorte d'enchantement, des espaces clos, et soustraits à la réalité quotidienne. C'est justement cela qui permet d'établir la convivialité qui leur est spécifique » (p.94).

4.5. Synthèse

Comme pour Fabien, l'activité professionnelle de Matt se distingue complètement de son activité bénévole. Malgré cette ressemblance, une spécificité marque l'entretien de Matt : la

dimension biographique est très présente. En effet, le bénévolat est imbriqué dans sa biographie et c'est d'ailleurs avec l'accompagnement de son père qu'il devient responsable d'une scène. Ainsi, contrairement à Stella et à Fabien, sa motivation est moins professionnelle mais relève plutôt d'une sorte de "motivation héritée", soit une sorte de « transmission d'un patrimoine biographique, avec ses valeurs propres ». Quant au développement des compétences, la logique d'apprentissage dans l'action avec appui de formations continues est également mise en évidence, même si Matt précise qu'il n'a pas suivi les formations proposées. De plus, il confirme également l'intention organisationnelle d'inciter une réflexion anticipatrice et rétrospective sur l'activité bénévole. Il serait intéressant de découvrir si cela est aussi valable pour des grandes scènes qui reçoivent des artistes de grande renommée ou s'il s'agit d'une particularité d'une scène de promotion des artistes locaux. Par ailleurs, la problématique de « l'ambiance » est très présente dans le discours de Matt.

5. Analyse des quatre autres entretiens

5.1. Amélie

Amélie est bénévole au FMR depuis 1996. En 2004, elle devient adjointe au responsable de la sécurité nocturne, fonction qu'elle exerce encore aujourd'hui. Elle a fréquenté le festival pendant son enfance en compagnie de ses parents, ce qui lui plaisait beaucoup. Ses parents ne faisaient pas de bénévolat. Elle raconte qu'elle a attendu ses 18 ans pour pouvoir s'inscrire en tant que bénévole. A cet âge-là, il lui semblait idéal de pouvoir profiter des concerts et de travailler ensuite pendant la nuit. L'équipe de la sécurité nocturne est composée d'une centaine de personnes gérées par 6 adjoints et un responsable. De 3h à 11h du matin, ils prennent la relève des tous les postes de sécurité de jour. Leur mission consiste, une fois que les concerts sont finis et que le terrain est vidé, à surveiller les entrées et accès au festival, surveiller les scènes et le matériel qui reste sur place, sécuriser le passage à niveau avec le train dont la barrière est activée manuellement. De plus, ils sont chargés d'accueillir, au petit matin, les camions qui arrivent pour décharger le matériel des musiciens. Amélie raconte qu'il s'agit surtout de surveillance, de présence et de contrôle de base. En cas d'incident majeur ils font appel à « l'équipe de sécurité intervention », voire même à la police. Amélie relate que tout au long des ses 18 années en tant que bénévole au festival, elle a suivi plusieurs formations (gérer une équipe, gestion de conflit, premiers secours, etc.) et qu'elle apprécie

bien ces moments de formation. De nationalité suisse et française, elle a grandi dans la région où le festival a lieu. Amélie a 36 ans et est laborantine ; actuellement elle travaille dans un laboratoire de recherche sur la schizophrénie. Pour le futur, elle ne prétend pas arrêter son engagement bénévole ; au contraire, elle craint qu'on lui dise d'arrêter. Elle affirme qu'elle apprécie énormément l'ambiance au sein de l'équipe nocturne et les personnes avec qui elle travaille. Elle révèle que la seule chose qui pourrait la faire arrêter c'est la fatigue.

5.1.1. Voies de professionnalisation

Je demande à Amélie de raconter un moment marquant dans son activité bénévole. Elle évoque alors les difficultés rencontrées lors de sa première année en tant qu'adjointe du responsable de la sécurité nocturne et particulièrement lors de sa première journée. Voici un extrait de son récit:

« Je pense que ce qui m'a le plus marquée c'est la première année que j'étais adjointe et c'était une année d'apprentissage, parce que je connaissais pas ... je connaissais bien la sécurité nocturne mais pas beaucoup non plus en tant qu'adjointe. Et manque de chance le premier jour, (...) c'est un jour très actif pour mon secteur en fait et il pleuvait et il y avait beaucoup de circulation... parce qu'en fait il y a un passage à niveau avec le train et donc c'est nous qui devons lever les barrières et faire attention à ce que le train il passe pendant qu'il y a pas une voiture qui passe et voilà (...) Je me souviens que là c'était une journée assez difficile parce qu'on essaye d'expliquer aux véhicules où ils doivent aller et ça prend du temps et pour l'instant les gens s'accumulent derrière et après les gens commencent à s'énerver et on nous avait bien spécifié que les véhicules devaient pas aller sur le terrain (...) Et forcément il y en a un ça lui a tellement gonflé d'attendre qu'il est parti, il a traversé le terrain, il a bousillé le terrain et en plus il s'est embourbé ...il arrivait plus à partir bref ...et forcément il a fallu appeler une dépanneuse pour sortir de là et en plus j'avais eu un tour-bus (...) il avait une remorque et je sais pas comment il a fait mais en fait il arrivait pas à tourner et du coup il est resté un peu bloqué avec la remorque sur les voies , il a fallu décrocher la remorque bref... ça c'était mon premier jour de stress ... en tant qu'adjointe voilà . Une fois qu'on a fait l'expérience c'est bon (rires) c'était un jour très difficile pour moi. (...) C'était très

galère et c'était mon premier jour d'adjointe et je me suis dis dans quoi je me suis lancée, quoi ? »

Cet extrait met en évidence comment Amélie débute son travail d'adjointe et me permet de faire le lien avec les voies de professionnalisation de Wittorski (2009). Je remarque que la situation qu'Amélie décrit correspond aux particularités des situations associées à la « logique de l'action ». En effet, elle se trouve dans un contexte qui lui est familier mais, face à une situation qui présente un caractère de nouveauté, ce qui l'amène à une adaptation des façons d'agir « au fil de l'action ». Il s'agit très clairement des indicateurs de l'apprentissage sur le tas. Amélie évoque également les formations qu'elle a pu suivre dans le cadre du FMR. Elle raconte qu'elle en « *a fait pas mal* » et cite quelques unes telles que : « *gestion d'équipes, gestion de débuts de bagarre, premier secours, formation sur les lois* ». Elle affirme que « *c'est des petites formations qui sont vraiment utiles.* ». De plus, elle mentionne « *une journée de grande formation* » qui a lieu une ou deux semaines avant le festival et dont la méthode priorisée est la simulation. Elle précise qu'il s'agit de formations faites par des professionnels, « *des gens qui connaissent leur métier* » et « *que ça vaut la peine* ». Ensuite, Amélie cite un exemple précis : « *je me souviens qu'une année on avait fait une simulation d'une personne handicapé qui s'était perdue...donc handicapé mentale qui s'était perdue et donc la personne responsable ne retrouvait pas et donc on devait simuler avec les radios (...) et le pire c'est que l'année où on avait eu cette formation on a eu le cas d'un enfant handicapé qui s'est perdu. C'est incroyable, comme quoi ! C'est vrai que c'est utile c'est des cas qui peuvent arriver.* » Elle cite aussi d'autres exemples de formations par simulation qui les préparent clairement à faire face à des problèmes qu'ils peuvent rencontrer dans l'exercice de leur fonction. Ce qui me laisse supposer qu'il y a aussi des ingrédients de la formation alternée, ce qui renvoie à la voie de développement des compétences appelée « logique de l'action et de la réflexion. » Par ailleurs, Amélie évoque brièvement le rapport qu'elle doit rendre après le festival, rapport qui a aussi été signalé pendant l'entretien de Matt. Elle précise qu'il s'agit de « *dire comment ça s'est passé le festival, des remarques sur certains collaborateurs qui n'ont pas été corrects (qui ont trop bu et sont plus capable de travailler par exemple)- c'est quelques mots et ça se fait en août* ». Comme souligné dans l'analyse de l'entretien de Matt, ces éléments me permettent de considérer un souhait organisationnel de professionnalisation de l'activité bénévole en favorisant le développement de compétences « tournées vers l'analyse de l'action » (Wittorski, 2009) propres aux « logiques de la réflexion sur et pour l'action ». Comme le note Wittorski (2003) :

« l'écriture est un outil de formation au sens où elle permet d'identifier pour l'individu lui-même (...) les compétences produites. Nous dirons qu'elle conduit à développer des connaissances et des compétences dans la mesure où cette écriture est l'occasion d'un travail de formalisation rétrospective par rapport à l'action réalisée (...) Cette écriture semble donc relever d'une logique de professionnalisation partant de l'action professionnelle » (p.10).

Je retrouve alors la même association des voies de professionnalisation (logiques priorisant l'action associées à une réflexion pour et sur l'action) repérées dans l'entretien de Matt. Nous verrons par la suite qu'elles sont aussi présentes dans les autres entretiens réalisés avec les bénévoles du FMR.

5.1.2. Éléments émergents de l'entretien

Au delà du processus de professionnalisation, il est intéressant de noter qu'Amélie déclare: « *je suis quelqu'un qui manque de confiance en moi et au FMR je me sens bien (...) quand je suis au festival je me sens une autre personne et je n'arrive pas à être comme ça ailleurs.* » Ensuite, elle ajoute que c'est dans le cadre de son activité bénévole qu'elle a « *découvert ses capacités à gérer une équipe au travail.* » Cela relie la catégorisation des motivations de Clary & Snyder (1999) reprise dans la recherche de la Croix-Rouge et de l'EPFZ. Plus précisément la catégorie « expérience et compétence » qui postule que « l'activité permet au bénévole (...) d'étoffer ses propres capacités » dont l'exemple de raisonnement est : « mon activité m'aide à découvrir mes point forts ». (cf. tableau p.24) J'interprète ses propos comme un indice de l'importance du contexte dans le développement de nouvelles compétences ainsi que pour l'épanouissement bénévole et professionnel. En effet, cela met en exergue que dans le cadre de son travail bénévole, il existe des spécificités qui favorisent l'émergence de toutes ses capacités. Pendant l'entretien, Amélie fait allusion, comme ses collègues bénévoles, à la bonne ambiance dans laquelle le travail est effectué ainsi que la relation chaleureuse qu'elle entretient avec les membres de son équipe ainsi que tout le support et les avantages accordés aux bénévoles. Ci-dessous je cite quelques extraits de l'entretien d'Amélie qui mettent en évidence son point de vue :

« Tous les responsables adjoints sont là il y a plusieurs années et ils ont tous vécu cette aventure en tant que bénévole à la nocturne, on se connaît tous bien (...) on est comme des amis qui se voient deux-trois fois par année. Et à chaque fois qu'on se voit c'est les grandes embrassades, c'est la grande retrouvaille. (...) On a une bonne ambiance, on sait qu'on peut compter sur eux ».

Elle précise qu'une fois le travail fini, ils vont *« faire l'apéro parce que 11h c'est l'heure de l'apéro (rires) »*. Je lui ai demandé comment elle expliquait sa désinvolture dans son travail bénévole ainsi que cette ambiance particulière. Amélie répond : *« qu'est-ce qu'il fait qu'il y a cette amalgame ?! Je sais pas ; peut être l'ambiance du FMR (...) c'est jovial, c'est une grande fête tout le monde a pas envie de se prendre la tête, c'est aussi le but s'amuser (...) c'est une libération totale de l'esprit »*. Ensuite elle affirme que les bénévoles *« ils ont de la chance de travailler au FMR, parce qu'on reçoit autant de choses ... dédommagement, des bons, invitations (...) on est chouchoutés au FMR »*. Je perçois donc l'importance des échanges autres que l'échange monétaire propre au travail salarié. De plus, les propos d'Amélie soulèvent l'importance du sentiment d'appartenance. Comme le note Weinberg (2012) *« sur le lieu de travail se nouent des relations, on y parle, on y rit, on boit le café, on se réunit, on coopère. La sociabilité au travail répond à ce que les psychologues sociaux nomment un « besoin d'appartenance » »* (p.34). Selon l'auteur, ce besoin est l'une des raisons pour lesquelles les individus travaillent. Dès lors, je me demande si Amélie, et tant d'autres bénévoles, cherchent à combler ce « besoin d'appartenance » par l'engagement bénévole car leur travail professionnel ne répond pas à ce besoin? Il est intéressant de noter que le discours d'Amélie rejoint également la théorie de « l'ingénierie de l'enchantement » qui comme le propose Vercher (2003) : *« repose avant tout sur la suppression des repères quotidiens. Il opère un changement de cadre et établit d'autres règles de fonctionnement »* (p.96). Le festival rejoint cette description d'un univers où l'enchantement a lieu *« sous une double forme : parce qu'il participe à cette "évasion", enchanteur en ce qu'elle fait oublier ce qu'on est »* (p.95).

5.2. Alex

Alex a 48 ans et est bénévole au FMR depuis 1991. Pendant trois ans, il a travaillé dans un bar du festival ; ensuite, il s'investit dans le secteur de livraison de nourriture et de boissons.

Après quelques années dans ce secteur, il devient adjoint du responsable pour devenir par la suite lui-même responsable du secteur, poste qu'il occupe durant 10 ans. Ce travail bénévole exige un engagement de 3 semaines de travail par an plus la participation aux réunions mensuelles d'organisation du festival qui deviennent hebdomadaires pendant les trois mois qui précèdent le festival. Entre autres, les activités du secteur consistent à la livraison de la nourriture et des boissons, le contact avec les fournisseurs et avec les clients. Il raconte qu'il y a 4 ans, il a allégé son engagement bénévole au FMR, il n'est donc plus responsable du secteur mais collabore de manière ponctuelle pendant la semaine du festival. Il est devenu « *une sorte de consultant* » et a des mandats diversifiés toujours dans le secteur nourriture et boissons. A titre d'exemple, il cite les dernières missions qu'il a menées : faire le contrôle qualité des produits, mener une étude sur le projet du nouveau système d'aménagement de la structure des nourritures et des boissons. De parents agriculteurs, Alex est né et a grandi dans la ville où le festival a lieu. Il n'a pas d'enfants et son épouse est aussi ancrée dans la région. Il est mécanicien auto de formation et a longtemps travaillé dans une entreprise locale. Il raconte qu'il est en pleine bifurcation de carrière et que depuis peu de temps il a été embauché en tant que formateur en prévention incendie par le canton. Il précise qu'il est pompier volontaire depuis très longtemps. Quant à son entrée dans le FMR, il relate que c'est un ami qui l'invite à collaborer dans un bar au festival. Attiré par l'idée de participer à un grand festival de musique dans sa ville natale, il accepte. Dans le cadre du FMR, Alex a réalisé la formation prévue pour les responsables des secteurs. Pour le futur, il dit que c'est important aussi de savoir laisser la place à d'autres personnes pour que de nouvelles idées surgissent et également pour rajeunir l'organisation. Cependant, il est toujours bénévole au FMR avec moins d'heures d'engagement. Il souligne que l'activité qu'il exerçait était très prenante mais aussi qu'il a beaucoup reçu au « niveau humain » et renforce sa satisfaction de voir environ 35 milles festivaliers satisfaits du festival.

5.2.1. Voies de professionnalisation

Pendant l'entretien, Alex m'a parut être une personne assez discrète, ses réponses étaient concises et peu développées. A deux reprises, il a commencé ses réponses en me disant : « *vous êtes bien curieuse* » et « *vous en avez des questions* ». Toujours sur le ton de l'humour, ces interventions m'ont toutefois permis d'appréhender une certaine méfiance de sa part. Ceci dit, Alex retrace de manière synthétique son parcours bénévole et révèle qu'il a

commencé dans un bar pour ensuite voir ses tâches et responsabilités évoluer tout au long des années de bénévolat au FMR. Quand je lui demande de me parler des formations qu'il a pu suivre dans le cadre de son travail bénévole, Alex fait référence à un cursus de formation pour les responsables de secteur. Il décrit brièvement les formations qu'il a accomplies de la manière suivante :

« J'avais suivi la formation de responsable de secteur qui comprend un peu de gestion, des relations humaines... mais tout très survolé disons, vraiment des bases. Et après, j'ai pu suivre un autre séminaire sur la gestion de conflit. Après c'est, c'est ...comment le dire...si vous voulez il y a pas de noms, c'est pas une formation "paf", avec une maîtrise de ... c'est plus des mini séminaires (...) des mises à jour, des mises à niveau prévues pour les responsables bénévoles...c'est un tout petit peu à la carte.(...) C'est intéressant ça ouvre l'esprit sur d'autres choses qu'on a pas l'habitude de faire (...) L'avantage qu'il y a, c'est que c'est des formations sont gratuites, c'est toujours très convivial parce que c'est l'état d'esprit du FMR, la convivialité. Donc c'est vrai que même faire une formation un samedi et un dimanche ça dérange pas dans ces cas là. Ce qu'on ferait pas si on était payé (rires) »

Je fais le rapprochement entre la description des formations qu'Alex propose ci-dessus et les ingrédients de la culture de formation associés à la « logique de l'action et de la réflexion » en tant que processus de développement professionnel. Effectivement, j'observe que l'organisation propose un « accompagnement réflexif » favorisant ainsi « l'aller-retour entre des moments de recherche d'informations et d'acquisitions de connaissances et savoirs recueillis » et la mise en pratique de ceux-ci dans l'action (Wittorski, 2009). Cela rejoint la « formation alternée » soit l'alternance de moments visant à favoriser l'accès à des savoirs et des situations de travail. Alex souligne qu'il s'agit plutôt de « survoler » des « notions de bases » et ajoute plus tard : « *il y a un job à faire mais la façon de le faire reste assez libre* ». Je retrouve alors des caractéristiques de la logique de travail propres à la « logique de l'action et de la réflexion » qui comme cité précédemment se caractérise par des « organisations faiblement prescriptives déléguant au sujet la gestion de l'imprévu ». Il est intéressant de noter que cela fait écho avec le discours de Fabien qui a également fait allusion à l'aspect informel des formations et l'ambiance propre au festival. En effet, lors de son entretien, Fabien a dit qu'il s'agit « *plus des conseils que de formation* » dont le but est « *d'apporter des idées* » pour gérer les situations de travail sans pour autant prescrire ou formaliser des manières

précises de travailler. Alex précise également que « à l'issue du démontage, on fait des rencontres avec les responsables de bar pour faire le bilan du secteur pour savoir comment nous avons fonctionné. Et ces bilans doivent être prêts avant le séminaire septembre pour être donnés au comité d'organisation ». Cela rejoint le discours des bénévoles du FMR et confirme mon postulat sur la visée organisationnelle de favoriser la réflexion sur le travail réalisé dans une perspective d'organiser la prochaine édition du festival et de cette façon développer l'efficacité du travail.

5.2.2. Éléments émergents de l'entretien

Comme mentionné ci-dessus, Alex répondait à mes questions de manière succincte sans développer d'avantage d'autres éléments. Toutefois, il est intéressant de noter que le discours d'Alex confirme en différentes parties le discours des autres bénévoles, principalement les bénévoles du FMR. Cela est vrai en ce qui concerne les éléments relevant de l'ambiance du travail au sein du FMR qui comme il le garantit « *est toujours très conviviale* ». Dans l'extrait de l'entretien d'Alex cité ci-dessus, il affirme clairement que cette convivialité est source de motivation. De plus, Alex évoque aussi la fidélité des bénévoles et la reconnaissance sociale des compétences développées dans l'activité bénévole. En effet, il raconte qu'il indique sur son curriculum qu'il a été pendant dix ans responsable du secteur nourriture et boissons d'un grand festival et que cela représente la gestion d'une équipe de 1200 bénévoles. D'après ses propres mots : « *j'ai mis ça bien-sûr ça rentre aussi dans les compétences reconnues, tant la gestion matérielle que la gestion humaine sont reconnues (...)* » Cela rejoint la perception du bénévolat comme un espace favorisant le développement de la professionnalité.

5.3. Caroline

Caroline est formatrice bénévole à l'IASG. Elle a 43 ans et a commencé à enseigner le français à titre bénévole depuis environ 5 ans, d'abord dans plusieurs petites associations et voilà deux ans et demi qu'elle enseigne le français pour étrangers à l'IASG. Elle s'engage six heures par semaine. Ses parents adoptifs sont suisses, elle grandit alors dans la région genevoise. Sa formation de base est en droit humanitaire mais actuellement elle travaille en tant que formatrice de français langue étrangère dans une école de langues privée. En combinant son activité bénévole et professionnelle, cela équivaut à une occupation à temps plein. Elle raconte que son début dans le milieu de l'éducation coïncide avec un séjour au

Vietnam. Elle est allée rejoindre son compagnon qui a eu un poste dans ce pays et on lui a proposé de faire des remplacements dans un lycée français. C'est à cette occasion qu'elle vit donc sa première expérience dans l'enseignement. Caroline révèle que cette expérience lui a beaucoup plu et qu'elle découvre alors son plaisir à enseigner. De retour en Suisse, l'envie de suivre une formation lui permettant d'enseigner a surgi. Etant de langue maternelle française, elle décide d'enseigner le français langue étrangère. Pour ce faire, elle s'engage alors dans une formation nommée *Certificat d'enseignement de français langue étrangère-CEFLE* ; il s'agit d'une formation courte visant à outiller l'apprenant à enseigner le français. Ensuite, elle envisage de passer le *Brevet Fédéral de formateur d'adultes-BFFA* dont l'un des prérequis est d'avoir 140 heures de pratique. Elle relate alors que le bénévolat a été la première porte pour acquérir ces heures de pratique requises. Pour le futur, elle affirme qu'elle n'envisage pas de quitter son travail bénévole et souligne que cela lui apporte beaucoup au niveau du contact humain et qu'elle se sent utile en faisant du bénévolat dans le cadre de cette association d'aide sociale. Elle souligne que l'école où elle travaille est trop centrée sur les aspects financiers et accorde peu d'importance à l'aspect humain. Cela semble visiblement être une source d'inconfort, ce qui l'amène à dire que son activité bénévole lui permet de compenser le stress et les difficultés qu'elle rencontre dans sa vie professionnelle.

5.3.1. Voies de professionnalisation

Un élément qui m'a beaucoup surpris dans le parcours de Caroline est la similitude avec le récit de Stella, sa collègue bénévole à l'IASG. En effet, les deux femmes sont amenées, par leurs histoires personnelles, à vivre un séjour à l'étranger et c'est dans ce contexte qu'elles débutent leurs reconversions vers le milieu de l'éducation tout en faisant des remplacements. Elles commencent par enseigner à des enfants et adolescentes pour ensuite se diriger vers les formations linguistiques pour adultes. De plus, Caroline et Stella exercent la même activité à titre bénévole que professionnel ; effectivement, toutes deux travaillent en tant que formatrices de français langue étrangère bénévolement et professionnellement. Un autre point en commun dans leurs entretiens est le discours sur les écoles privées et leur rapport à l'argent ainsi que le discours sur le bénévolat. Les deux femmes estiment que les écoles privées sont trop axées sur les bénéfices financiers et pas assez sensibles aux relations humaines propres aux situations d'apprentissages. Elles soulignent alors l'aspect humain du travail bénévole social et leurs motivations à s'engager dans un tel projet.

Quant au processus de professionnalisation chez Caroline je constate que, comme sa collègue Stella, elle a vécu une première expérience dans l'enseignement sans avoir de pratique ou de formation dans ce milieu. Cela s'apparente alors à la nature du processus de développement des compétences propre à la « logique de l'action ». Cependant une grande différence marque leurs récits, en effet, Caroline s'investit fortement dans des formations certificatives. Elle raconte que, dans le but de devenir formatrice de français, elle a d'abord passé « *le certificat CEFLE* ». Elle décrit brièvement quelques moments de cette formation :

« Pendant ma formation au CEFLE (...) c'était dans une école privée, c'était une formation où on était six formateurs-apprenants, deux formateurs qui nous formaient et on avait des élèves bénévoles. C'est-à-dire que les élèves venaient prendre des cours... c'est des vrais apprenants mais ils savaient qu'ils venaient pour des profs en formation... et chaque cours qu'on donnait on était observés par nos cinq collègues plus les deux formateurs et après on avait le retour...et des fois c'était super violent ... (...) c'est des formations qui étaient constructives (...) l'idée c'était pas de nous démolir mais de nous faire apprendre. »

La formation que Caroline cite s'adresse aux « personnes désirant suivre une formation théorique et pratique pour enseigner à un public non-francophone. Il s'agit d'un cours d'introduction à l'enseignement du français qui peut également être utile à ceux qui travaillent déjà dans ce domaine et qui désirent valider leurs compétences par une formation reconnue.»¹⁰ A l'aide de l'extrait de l'entretien de Caroline et de la description du certificat, je déduis que cela correspond à la logique de la réflexion et de l'action. En effet, je perçois les particularités de la formation alternée où il y a une « itération entre la transmission des savoirs théoriques en classe et la production de compétences en stage » (Wittorski, 1998). Caroline relate que dans le cadre de l'association IASG elle fait « *une à deux formations par année, depuis quatre ans* » ce qu'elle qualifie comme un vrai privilège. Je lui demande son avis sur ces formations et elle dit : « *pour moi ces formations c'est cadeau (...) et c'est l'occasion de voir mes collègues* » ensuite elle précise qu'elle est très critique envers ces formations et qu'elle juge « *qu'il y a beaucoup de théorie* ». De plus, Caroline explique qu'actuellement

¹⁰ Extrait du site de l'école que Caroline cite dans son récit :

<http://www.asc-ih.ch/geneve/docs/CEFLE-ASC.pdf>

elle est en train de suivre le troisième des cinq modules du Brevet Fédéral de formateur d'adultes-BFFA. Ainsi, au regard de la formation qu'elle réalise, des diverses formations continues que Caroline cite et de son commentaire sur l'excès de théorie, je déduis que le processus de professionnalisation de Caroline passe en grande partie par la « logique de l'intégration assimilation ». Comme mis en évidence dans la grille d'analyse ci-jointe, cette voie de développement des compétences coïncide avec la culture de « formation magistrale ». Il est intéressant de noter que Caroline possède plusieurs qualifications dans le domaine de son activité bénévole. Ainsi je postule que, comme Stella, Caroline est une vraie « professionnelle bénévole » (Bernard-Moreau et Hély, 2007).

5.3.2. Éléments émergents de l'entretien

Comme montré précédemment pendant l'entretien, Caroline relate le sentiment d'utilité que le bénévolat lui procure. Elle raconte : *« je me sens utile, vivante et quand je vais me coucher le soir je suis bien (...) le bénévolat me rassure dans mon côté frivole, j'aime la mode, mes magazines ... mais c'est de me dire je ne suis pas que ça (...) leur réalité me fait revenir sur terre »*. Ces propos confirment que l'engagement bénévole peut-être envisagé comme un moyen d'améliorer sa perception de soi. Cela rejoint la description de la catégorie des motivations appelée « Image de soi » (Clary & Snyder, 1999) telle que mise en évidence dans la recherche de la Croix-Rouge et de l'EPFZ. Cette catégorie propose qu'« à travers son activité, le bénévole souhaite améliorer l'image qu'il a de lui même et évoluer au plan personnel. Exemple: le bénévolat me donne le sentiment d'être important ». Par ailleurs, Caroline relate qu'elle anime des cours de français dans une école privée *« pour faire du fric, car il faut (...) mais je pourrais trouver mon compte en travaillant que à l'IASG »*. Ensuite, elle affirme : *« pour aller à mon job parfois j'ai de la peine, je suis fatiguée mais à l'IASG jamais (...) dans mon travail les étudiants consomment du français et à l'IASG ils viennent par ce qu'ils ont besoin »*. Plus tard, Caroline signale : *« au travail je suis moins naturelle (...) quelque part mon action bénévole au sein de l'IASG (...) peut parfois servir de pansement aux méfaits de la vie professionnelle »*. Les propos de Caroline illustrent l'affirmation de Simonet-Cusset (2004) sur « les liens subjectifs entre engagement bénévole et carrière professionnelle ». Ainsi, comme le suggère l'auteure, « l'engagement bénévole peut compenser une activité professionnelle ressentie comme trop peu engageante ». D'autre part, Caroline évoque l'une des raisons pour lesquelles les personnes travaillent soit de

« gagner sa vie » et les frustrations que le travail engendre (Weinberg, 2012). Eléments qu'elle dissocie du travail bénévole.

5.4. Bruno

Bruno est formateur de français bénévole à l'IASG depuis début 2014. Il indique qu'il a travaillé antérieurement dans d'autres associations également en tant que formateur de français bénévole. A l'IASG, il anime des cours de français pour deux groupes : « *un groupe débutant et un groupe plus avancé* ». Cela l'occupe pendant trois matinées et deux soirs par semaine. Il souligne qu'il ne considère pas son activité comme étant de « *simples cours de français* » mais que les relations humaines sont au centre et « *ça va au bien au-delà* » des cours de langues. Bruno a 40 ans, de parents portugais, il est né dans un village de pêcheurs sur la côte atlantique du Portugal. C'est pendant son adolescence qu'il déménage en Suisse avec sa famille et commence l'école à Genève. Sa formation de base est en informatique. Il raconte qu'il a travaillé dans différents projets et qu'il a régulièrement changé d'activité professionnelle mais qu'actuellement sa seule activité est le bénévolat à l'IASG. Bruno ne précise pas quand et comment a eu lieu sa première expérience bénévole. Toutefois, il affirme trouver la source de son envie à faire du bénévolat dans son histoire personnelle et dans les valeurs et principes qui lui ont été transmis par ses parents et sa culture. Pour le futur, il dit qu'il ne sait pas jusqu'à quand il poursuivra son activité bénévole et ajoute que sa seule certitude est d'un jour mourir.

5.4.1. Les particularités de l'entretien de Bruno

Je tiens à mentionner les difficultés rencontrées pendant l'entretien de Bruno. Cet entretien a été particulièrement ardu à mener notamment car mon interviewé ne répondait pas concrètement à mes questions et s'est montré très évasif dans ses propos. J'ai conclu l'entretien avec l'impression que, d'une part, Bruno ne souhaitait pas se dévoiler et d'autre part, il était très soucieux de l'image qu'il transmettait. Dans ses réponses, il a surtout mis l'accent sur les valeurs et principes qui l'habitent et s'est consacré, longuement, à critiquer l'actuel « *système capitaliste* » et ses « *inégalités sociales* ». Tout en évitant de répondre directement à la question posée, Bruno revenait régulièrement sur son mécontentement avec la « *société capitaliste* ». Il critiquait notamment la valorisation excessive de l'argent dans nos sociétés actuelles et les méfaits de cette « *culture de l'argent* ». Ainsi, tout au long de

l'entretien, Bruno a évoqué différents proverbes et philosophes, diverses histoires et anecdotes sans pour autant développer davantage les aspects concrets liés à son activité bénévole et à son processus d'apprentissage.

Bruno commence l'entretien en évoquant les sources de son inclination à faire du bénévolat qu'il relie à son histoire personnelle, aux valeurs et principes dont il a hérité ainsi qu'aux différentes situations d'inégalités sociales dont il a été témoin. De plus, il fait allusion à certaines épreuves marquantes de son parcours biographique qui font en sorte qu'il se définisse comme un « *opposant du système* » ce qui, en quelque sorte, l'amène à faire du bénévolat. Il propose que faire du bénévolat représente une manière de « *s'opposer un peu à tout le système bureaucrate et technocrate* » tout en renonçant à un « *enrichissement personnel* ». Ensuite, il ajoute que pour lui « *le bénévolat c'est une manière d'être en accord avec soi même* ». Plus tard dans l'entretien, il affirme qu'il ne « *considère pas son activité comme une activité bénévole proprement dite* » même s'il admet que du point de vue de l'association « *c'est considéré comme du bénévolat parce que je ne suis pas rémunéré* ». Il affirme qu'il s'agit plutôt « *d'une contrepartie d'intérêt publique* ». Il déclare alors qu'il met « *à disposition son temps* » et que « *l'état prend en charge son loyer et les factures ... en fait tout ce qui est obligatoire, le loyer, l'assurance et le transport* ». Par ces propos je comprends alors que Bruno est bénéficiaire de l'aide sociale. Ce n'est qu'à la fin de notre échange que Bruno me confirme mon raisonnement.

5.4.2. Voies de professionnalisation

Des entretiens que j'ai pu réaliser, celui de Bruno est le moins fourni en informations. J'admets ma difficulté à analyser le processus de développement des compétences à travers le discours de Bruno. En effet, j'ai peu d'indicateurs me permettant de stipuler comment Bruno développe les capacités requises pour réaliser son activité bénévole. A titre d'exemple, je me réfère au moment où je lui ai demandé de me parler d'un ou deux moments marquants dans son activité bénévole et Bruno répond : « *tous les jours* » pour ensuite me parler d'un proverbe sur la peur et enchaîner sur une réflexion sur la migration et la notion de courage. De même, quand je lui demande de me parler des formations qu'il a suivies ou compte suivre, qui sont en lien avec son travail bénévole, Bruno me répond : « *donc pour valider tout ça ... cette question de formation de formateur j'ai suivi le FSEAI c'est le module de formateurs d'adultes ... qui va devenir forcément obligatoire ... car c'est aussi une manière pour l'état de*

contrôler qui fait quoi ». Ensuite, il développe les aspects liés au contrôle étatique et à l'inégalité de l'accès à la formation en soulignant les coûts de la formation qu'il a suivie, sans pour autant s'approfondir sur la réalisation de cette formation et sa temporalité dans son parcours bénévole. Je lui demande des précisions et il se centralise sur les aspects de la subvention qui lui a été accordée pour réaliser cette formation. Il précise également que pour être engagé à l'IASG « *il n'y a pas besoin d'avoir ce papier* ». Ces brèves informations me permettent toutefois de constater que, comme ses collègues, Bruno possède une qualification dans le domaine de son activité bénévole. Ainsi, je peux supposer qu'en partie l'une des voies de professionnalisation empruntée par Bruno est celle nommée par Wittorski (2009) « *logique de l'intégration assimilation* » qui correspond à la culture de « *formation magistrale* ».

Après réflexion, je me suis rendue compte que j'aurai pu poser d'avantage de questions me permettant de mieux comprendre son parcours de formation tout en étant plus directive afin de recadrer mieux l'entretien. Cette première expérience d'entretien m'a toutefois permis de mieux me préparer aux six autres entretiens tout en sachant qu'il « *faut bien admettre que l'interaction nouée en situation d'entretien est largement imprévisible* » (Converse & Jones 1980 ; Achard 1994 In Demazière 2008, p.33).

5.4.3. Éléments émergents de l'entretien

Comme mis en évidence, à mon sens, l'entretien de Bruno ne m'apporte pas assez d'éléments pour analyser son processus de développement de compétences dans sa totalité. Néanmoins, d'autres éléments méritent d'être mentionnés de part leur récurrence dans le discours de Bruno et notamment car ils font écho avec les autres entretiens. Je me réfère initialement à la posture revendicatrice qui est proéminente dans les propos de Bruno et qui était aussi présente, de manière bien plus subtile, dans le discours des deux autres bénévoles de l'IASG. Effectivement, j'ai mis en évidence précédemment que Stella et Caroline se rejoignaient dans leurs discours sur les écoles privées et l'importance accordée aux bénéfices financiers au détriment des aspects socio-affectifs. Ci-dessous, je cite quelques extraits qui m'ont permis de saisir la perception de Stella et Caroline:

« Le côté cours privés, à s'adapter aux gens expatriés qui ont un certain niveau de vie, qu'ont certaines exigences, qui sont beaucoup plus des consommateurs que des élèves dans une école qui pense aussi clients et pas élèves. Au bout d'un moment j'étais un

petit peu fatiguée. (...) (elle souhaitait) changer de public et surtout changer ma relation avec la personne ... enfin avoir un échange qui n'est pas basé sur l'argent. (...) Quand on enlève l'argent, on a une relation qui est plus naturelle. »
« Donc, si je garde mon boulot, c'est parce qu'il faut bien manger. Et on est obligé d'avoir des factures, donc on est obligé de payer nos factures, donc on est obligé de travailler. Mais cette partie-là c'est moins intéressant (...) avoir vraiment une activité où il y a pas ce côté argent qui pourrait un peu tout, enfin moi je sais que toutes, toutes les décisions que j'ai prises concernant l'argent ça a toujours foiré quoi. (...) donc j'ai arrêté ces questions-là parce que ça me saoule. J'ai arrêté avec l'argent. Mais bon, après, t'es bien obligé. Il faut rester dans les clous de la société mais c'est pas ce qui m'intéresse le plus quoi » (Stella)

« Par exemple dans l'école xxx où je travaille (...) il y a une collègue qui s'est fait virer après 20 ans parce qu'elle ne voulait pas changer ses horaires. Et il y a des traders qui sont là pour vendre les cours et il y a des chiffres à faire par mois, donc ce n'est pas une école c'est un business, quoi. (...) C'est une machine à faire du pognon » (Caroline)

Comme ses collègues, Bruno affirme que son parcours de vie et les diverses épreuves ont développé sa conviction à valoriser les activités qui placent les relations humaines au centre et non pas les relations monétaires. J'ai pu observer qu'ils associent l'argent à une absence de valeurs humaines et le bénévolat comme une source pour retrouver ces valeurs. Il est intéressant de noter que je n'ai pas repéré des indicateurs de cette posture revendicatrice et contestataire dans le discours des bénévoles du FMR. Cela me semble être lié au fait que dans le milieu de l'IASG, il s'agit de bénévolat à caractère humanitaire et social tandis que dans le milieu du FMR, on se déplace vers le domaine culturel. Ainsi les motivations des bénévoles, mais aussi les enjeux de leur activité bénévole, semblent se distinguer considérablement. Je ne prétends pas pour autant généraliser ces propos à l'ensemble des bénévoles des deux associations.

Un autre élément m'a particulièrement marqué dans l'entretien de Bruno. Il s'agit de la métaphore qu'il a fait entre le bénévolat et le théâtre traditionnel japonais, plus précisément entre les bénévoles et les « *Kurukos* ». Il explique que les *Kurokos* ce sont « *des gens qui sont habillés tout en noir, donc sur la scène on ne les voit pas et ils permettent à la pièce de*

s'animer, c'est grâce à eux que la pièce prend vie ». En effet, les *Kurokos*¹¹ sont l'équivalent des machinistes dans le théâtre japonais traditionnel, ils sont en vêtements noirs car ils ne font pas partie de l'action sur scène cependant leur fonction est essentielle. Ce sont eux qui animent les décors, les accessoires, aident aux changements de costumes, etc. Bruno raconte que, pour des raisons professionnelles, il est allé souvent au Japon et quand il a vu « *les Kurokos c'était révélateur... je me suis dit, tiens ils sont là ont les voit pas mais ils permettent au tout d'exister. Et je me suis dit, c'est exactement ça j'ai pas besoin de revendiquer quoi que ça soit, cet anonymat me va très bien* ». Je fais le lien entre cette métaphore et sa vision du bénévolat comme un moyen de contourner le système marchand. Ainsi faire du bénévolat incarnerait une manière de combler « les besoins d'appartenance » et « d'exister socialement » pour reprendre les termes de Weinberg (2012) sans pour autant aspirer à avoir un échange financier.

¹¹ L'illustration présentée dans ce travail (page 6) s'inspire de la métaphore entre bénévoles et les *Kurokos* faite par Bruno.

6. Synthèse

A présent, je propose une synthèse des quatre entretiens analysés ci-dessus pour ensuite présenter une synthèse globale de tous les entretiens.

6.1. Synthèse des quatre entretiens

Amélie manifeste la question du développement personnel dans le bénévolat avec une sorte de dépassement de sa timidité et le bonheur de faire partie d'un collectif qui se retrouve avec plaisir chaque année. Le contexte bénévole apparaît alors comme une sorte de seconde famille où Amélie s'épanouit, se sécurise et finalement se révèle. Quant aux processus de professionnalisation, il est intéressant de noter la disparité entre son engagement bénévole et le métier qu'elle exerce. Dans son activité bénévole, Amélie améliore ses compétences par son expérience tout en s'appuyant sur les formations continues proposées par l'organisme. Quant à Alex, il vient d'un milieu paysan et dispose d'une formation technique courte (mécanicien auto). Son entretien présente le festival comme un lieu de socialisation et de transformation personnelle et professionnelle, dans le sens d'une ouverture et d'un remarquable développement au plan de ses responsabilités, qu'il valorise notamment dans son curriculum professionnel. Rappelons que le festival a accompagné sa vie durant plus de 20 ans ainsi son engagement bénévole apparaît comme un support à des transformations profondes faisant partie intégrante de son parcours biographique. Caroline soulève l'aspect éthique et solidaire du bénévolat mais aussi la dimension compensatrice par rapport à son engagement professionnel où elle ne s'épanouit pas. Malheureusement, un élément reste flou dans l'histoire de Caroline: sa formation initiale en droit humanitaire. Il me semblait avoir compris que Caroline n'a pas conclu cette formation, ce qui pourrait expliquer sa sensibilité aux diplômés; cependant cette information n'est pas claire dans son entretien. Cet éclaircissement me permettrait de mieux comprendre sa motivation à disposer de certifications dans le milieu de la formation des adultes et ainsi d'approfondir l'analyse de son processus de professionnalisation. Quant à Bruno, un élément saillant dans son entretien est que nous n'avons pas accès à son histoire. Toutefois, il communique volontiers ses convictions, son analyse critique de la société actuelle et ses représentations sur son engagement bénévole. Finalement, de manière encore plus marquée que pour Caroline, la dimension militante est très présente dans son discours. Il insiste surtout sur le fait que son engagement bénévole ne se limite pas uniquement à l'animation de cours de français mais couvre bien d'autres dimensions. Quant au développement de ses compétences, notons qu'il critique l'aspect

« formation », en suggérant qu'il y a une volonté de contrôle, mais qu'il investit dans des formations formelles.

L'analyse de ces quatre entretiens vient enrichir et compléter l'analyse des trois entretiens retranscrits. Ainsi je constate que, au-delà de l'hétérogénéité des parcours biographiques, des activités bénévoles et des motivations, les discours des bénévoles coïncident en plusieurs aspects.

6.2. Synthèse globale

6.2.1. Professionnalisation

L'examen attentif de la totalité des entretiens valide l'intuition initiale à l'origine de ce travail de recherche: l'activité bénévole est clairement professionnalisée. Pour répondre à la question de Bernard-Moreau et Hély (cité p.16), je dirais qu'effectivement nous avons à faire à de véritables « professionnels du bénévolat » et pareillement à des « bénévoles professionnels ». L'analyse des entretiens a mis en évidence l'encouragement des organisations à la professionnalisation des bénévoles. Notons que, vraisemblablement, il n'y a pas une obligation à se former mais il s'agit plutôt d'une forte incitation à la formation ajoutée à une grande valorisation des formations.

Quant aux indicateurs de la professionnalisation, j'ai pu constater l'exigence de compétences spécifiques et de responsabilités conséquentes caractéristiques propres au mouvement de professionnalisation du bénévolat comme suggéré, précédemment, par Bernardeau-Moreau et Hély (2007). Les entretiens montrent que les bénévoles sont appelés à faire face à des situations de travail complexes ayant des aspects décisifs (nettoyage des lieux, qualité du son, etc.), parfois dangereux (sécurité) ou encore d'une complexité cognitive, relationnelle et sociale conséquente (cours de français langue étrangère pour migrants en quête d'intégration socio-culturelle). D'autre part, les bénévoles interviewés évoquent des indicateurs de l'institutionnalisation du bénévolat, soit la reproduction des dispositifs de gestion et de contrôle du travail bénévole inspirés du monde du travail salarié (Simonet-Cusset, 2004). Cela est perceptible notamment en ce qui concerne le développement des compétences. En reprenant la typologie de Wittorski (2009), j'ai pu observer qu'il y a une prépondérance des voies de professionnalisation centrées sur l'efficacité de l'action. En effet, la « logique de l'action » et « la logique de la réflexion et de l'action » sont les plus récurrentes en matière de

développement des compétences. Ces deux voies de professionnalisation se rejoignent dans l'importance accordée à l'action et invoquent la notion de « compétences de résultat ». Wittorski (1998) précise que ces deux logiques ont pour effet « la production de compétences ayant une fonction directe d'organisation de l'action en cours (c'est ce que nous entendons par compétence de résultat) » (p.9). A noter que la notion de « compétence de résultat » se confronte à celle de « compétences de processus ». Les entretiens ont également montré qu'il existe une volonté croissante des organisations de développer chez l'individu des compétences d'analyse de l'action, Wittorski nomme cette tendance « formes nouvelles de professionnalisation » (Wittorski, 2009). Ainsi, dans le cas du festival, il s'agit clairement d'une logique d'efficacité dans l'action, avec des formations adaptatives aux postes de travail et un contrôle exercé a posteriori (rapports écrits demandés aux responsables après le festival). Dans le cas des formations en langues, on s'appuie également sur des formations continues même s'il y a davantage une valorisation des certifications et des titres.

Il me semble important de souligner une particularité des entretiens des formateurs-bénévoles: les trois bénévoles de l'IASG possèdent des qualifications dans le domaine de l'activité bénévole ; Stella et Caroline exercent la même activité à titre bénévole et professionnel. Comme le défendent Bernardeau-Moreau et Hély (2007), un autre indicateur de la professionnalisation du bénévolat est un lien étroit entre l'engagement bénévole et l'activité professionnelle. Je ne peux me permettre de faire des généralisations, cela n'est d'ailleurs pas le but de ce travail, toutefois cette spécificité des bénévoles de l'IASG me conduit au questionnement sur les différents degrés de professionnalisation du bénévolat selon le milieu bénévole investi. Les formations formelles et certificatives semblent être bien plus valorisées dans le milieu des cours de français destinés aux migrants. Cela pourrait-il s'expliquer par le fait même qu'il s'agisse d'un milieu de formation (langue française enseignée aux migrants par le biais de formations formelles) ? Est-ce que dans le milieu des formations linguistiques destinées aux migrants il y a effectivement une plus grande tendance à la professionnalisation des bénévoles ? Quels sont les enjeux sociaux d'une professionnalisation trop développée des bénévoles-formateurs de français pour migrants ?

Dans tous les cas, les dimensions biographiques sont fortes. En ce sens, il y a presque une sorte de dimension paradoxalement « vocationnelle », même pour Fabien qui arrive par hasard dans l'activité bénévole, mais s'y engage corps et âme dès la première année. Notons que les bénévoles évoquent des compétences personnelles acquises dans leurs parcours

biographiques et qui viennent les soutenir dans la réussite de la mission bénévole. Cela rejoint les propos de Wittorski (1998) : « la compétence se situe au croisement de trois champs : le champ du parcours biographique, le champ de l'expérience professionnelle (ou bénévole) et le champ de la formation » (p.2). Pour finir, notons que les bénévoles ne perdent pas de vue que l'expérience bénévole peut être un support pour de futurs développements professionnels et un espace priorisé de développement de la professionnalité.

6.2.1. Éléments émergents dans le discours des bénévoles

La question de l'ambiance propre au travail bénévole a été un sujet fréquemment évoqué pendant les entretiens ; il m'a donc semblé impératif de la développer davantage. De la sorte, le concept de « l'ingénierie de l'enchantement » de Winkin est venu étayer la dimension du plaisir, de la convivialité et de la "magie" du travail bénévole. Certes, cela a été plus abordé dans les entretiens avec les bénévoles du milieu culturel où visiblement les gens sont heureux de faire partie d'une grande fête. Les bénévoles ont comme une seconde famille qu'ils retrouvent chaque année, c'est intense et cela renvoie directement au plaisir et à la notion d'appartenance. Les bénévoles signalent d'ailleurs qu'ils prennent de leurs vacances pour travailler au festival. Comme le note Amélie et Alex :

« Je dis que c'est des vacances différentes... c'est des vacances physiquement éprouvante mais pour la tête c'est une libération totale parce que quand je suis au FMR, je suis dans ma bulle. C'est un truc qui fait du bien, on s'extasie, on s'amuse, on rigole ...c'est un peu comme partir en vacances...on s'amuse tellement, on a une superbe équipe » (Amélie)

« C'est assez prenant mais c'est un plaisir, ça dérange pas de prendre de ses vacances » (Alex)

Dans le cas des formations en langues, l'aspect militant est plus repérable même s'il n'est pas présent dans tous les entretiens. Mais rappelons les paroles de la coordinatrice des bénévoles à l'IASG, citées au début de cette recherche : « c'est un travail mais on est en équipe, on travaille dans la bonne humeur parce que les gens viennent spontanément. C'est magique! ». Pendant son entretien Bruno (bénévole à l'IASG) aborde aussi le plaisir retrouvé dans son

travail bénévole « *c'est une passion quand on fait ce que on aime...vous regardez pas l'heure, pas l'énergie que vous y mettez et cette énergie se renouvelle* ». Ainsi, l'enchantement propre au travail bénévole est un élément prééminent et transversal aux entretiens que j'ai réalisés.

Un autre élément marquant dans les entretiens est la disposition des bénévoles à poursuivre leurs activités dans la même association. En effet, les sept bénévoles interviewés prétendent tous continuer leurs engagements bénévoles. Cela me semble être en lien direct avec le plaisir et la convivialité propres au travail bénévole évoqués ci-dessus. Selon Wehner et Neufeind, « de nombreuses études ont montré par le passé qu'une satisfaction élevée se traduit par un haut degré d'attachement à l'organisation. L'attachement quant à lui renforce le désir de continuer à s'engager pour cette dernière. » Cela renforce l'importance des indicateurs en matière de :

- « **satisfaction** qui définit dans quelle mesure la personne concernée porte un regard positif sur son activité bénévole ;
- **attachement** qui désigne le degré d'identification d'une personne à son organisation bénévole ;
- **disposition à poursuivre** qui permet de savoir, à un moment donné, dans quelle mesure le bénévole est prêt à continuer à s'engager à l'avenir pour une organisation. »
(Wehner et Neufeind)

Cela fait écho avec la fidélité des bénévoles mis en évidence par les entretiens, élément particulièrement marquant dans les entretiens des bénévoles du FMR. Rappelons qu'Alex est bénévole au FMR depuis 23 ans, Amélie en est à sa 19^{ème} année de bénévolat au FMR et Matt est pratiquement « né bénévole au paléo ». Fabien quant à lui est bénévole depuis 5 ans et s'étonne de découvrir que dans son équipe « *il y a des personnes, ça fait 10 ans qu'ils reviennent, c'est des fidèles.* » Pendant les entretiens, les bénévoles révèlent avoir changé soit d'activité professionnelle soit de lieu de travail à plusieurs reprises tandis que l'engagement bénévole reste intact.

Conclusion

Pour conclure, j'expose les considérations finales de ce travail tout en soulignant les apports de la recherche. Ensuite, je propose des pistes de réflexion et des questionnements pouvant élargir les réflexions présentées dans ce travail. Toutefois, avant d'évoquer les aspects propres à la recherche, il me semble important de mentionner ce que la réalisation de ce travail m'a apporté au plan personnel ainsi que les difficultés rencontrées.

Apports personnels

Le fait d'avoir choisi une thématique avec laquelle j'ai été, étonnamment, confrontée dans mon parcours professionnel et qui m'était totalement inconnue s'est avéré un excellent choix. En effet, j'ai eu le plaisir d'avancer dans mon travail de recherche tout en faisant de grandes découvertes à chaque étape. Cela m'a permis de progresser avec la certitude qu'au-delà des résultats de ma recherche et malgré mon inexpérience en tant que chercheuse, j'apprendrai forcément beaucoup avec cette expérience. La réalisation de ce travail a été l'opportunité de confirmer mon intérêt pour la thématique du bénévolat dans toute son ampleur. J'en conclus qu'il y a encore beaucoup à découvrir sur ce sujet captivant. L'accomplissement de ce mémoire a également été l'occasion de découvrir un processus de recherche académique de type qualitatif teinté par l'approche compréhensive et biographique. J'ai pu alors mieux comprendre l'intérêt des histoires de vie dans une visée de recherche académique et découvrir différents enjeux d'une recherche. Pour finir, cela me permet de parachever ma formation universitaire par une expérience d'analyse et d'écriture intense et enrichissante.

Limites et difficultés rencontrées

Pendant l'analyse des entretiens, je me suis rendue compte des différentes questions et précisions qui auraient pu enrichir et approfondir l'analyse des données. Questions que, malheureusement, je n'ai pas eu le réflexe d'aborder pendant le déroulement des entretiens. Je précise que j'ai effectué les entretiens sans avoir développé davantage le fondement théorique de ma recherche. Cela m'a permis d'être plus à l'écoute des bénévoles et moins figée par l'attente de réponses correspondant à d'éventuelles hypothèses préétablies. Néanmoins, cela a aussi éclipsé des informations importantes à l'étude des processus de professionnalisation des

bénévoles. J'ai également rencontré quelques difficultés lors de l'utilisation de la grille d'analyse des voies de professionnalisation de Wittorski (2009). Certes, la typologie des logiques de voies de développement des compétences établie par l'auteur a été très éclairante, néanmoins, il ne m'a pas toujours été évident de faire correspondre les situations décrites par les bénévoles à la catégorisation de l'auteur. Dans la réalité empirique, les situations ne sont pas si clairement définies. La réalité du travail bénévole s'est avérée bien plus complexe et il n'est pas toujours évident de la circonscrire à une typologie issue d'observations du monde du travail. Cela renvoie aux limites de la prise en compte du bénévolat comme travail et du transfert de la typologie des voies de professionnalisation dans la réalité bénévole.

Apports de la recherche

Quant aux apports de la recherche proprement dits, rappelons d'abord que le questionnement à l'origine de ce travail sur le développement des compétences dans le contexte bénévole reliant la problématique de la professionnalisation du bénévolat, m'a emmené à considérer le bénévolat comme travail. En effet, inspirée des constats de Simonet-Cusset (2004), j'ai utilisé des concepts et théories du monde du travail transposés au « travail bénévole ». Cela m'a permis d'analyser les processus de développement des compétences sur la base des entretiens et à la lumière de la typologie des voies de professionnalisation de Wittorski. De la sorte, mes analyses ont confirmé qu'il existe un vrai tournant professionnalisant. Tout au long de la recherche, nous avons pu observer que le bénévolat s'inspire et se calque sur le travail et est donc confronté à des enjeux similaires à ceux du monde du travail. En effet, le bénévolat et ses missions font également face à des changements significatifs. Dès lors, les organisations concernées par le bénévolat semblent ne pas échapper à l'injonction de la « culture du résultat » et à la tendance de déléguer aux individus la responsabilité d'une efficacité plus grande. Tendance qui entraîne une intention saillante de développement des compétences afin d'assurer une plus grande efficacité du travail réalisé. En ce qui concerne le FMR, compte tenu de son succès, le festival a pris des dimensions énormes et a dû faire face à plusieurs changements significatifs (plus de festivaliers, plus de musiciens, plus de travail, plus de responsabilités, etc.). Cela s'accompagne d'une augmentation des exigences envers les organisateurs, les salariés mais également envers les bénévoles. Dans le milieu de l'IASG, plus précisément en ce qui concerne l'enseignement du français aux migrants dans une visée de favoriser leur intégration sociale et culturelle, il y a également énormément de changements. Nous savons que le

nombre de migrants a fortement augmenté ces dernières années dans les pays Européens et notamment en Suisse. Mais aussi que la question de l'accueil et de l'intégration des migrants fait débat dans l'actualité Européenne. Cela rejoint la volonté d'accroître l'efficacité des prestations fournies aux migrants, dont l'enseignement de la langue du pays d'accueil, assuré en grande partie par des bénévoles. Ainsi cette étude montre que, dans les associations, il existe un vrai « service professionnel », ce n'est pas seulement de la bonne volonté (principe à la base du bénévolat) mais les bénévoles doivent être bien préparés à la réalisation de leur travail. Pour ce faire, les organismes passent notamment par la formation, à l'instar des organisations professionnelles. Formations qui priorisent le développement des compétences par l'action et pour l'action avec en plus une forte incitation des organisations au développement de la réflexivité sur son action.

L'analyse des entretiens a également montré que l'expérience bénévole est aussi évoquée et valorisée par ses vertus en matière de développement professionnel. Le bénévolat apparaît alors comme un espace dans lequel l'individu peut développer et faire reconnaître ses compétences favorisant ainsi la professionnalité des individus. Effectivement, pendant les entretiens, les bénévoles ont mis en exergue que la pratique bénévole est à la source de divers apprentissages. De plus, ils soulignent l'importance que leurs compétences soient reconnues et valorisées par l'association. Ces apprentissages sont notamment favorisés par l'offre croissante en formations mais passent, en grande partie, par l'apprentissage informel en action. Cela montre le croisement entre les perspectives individuelles et organisationnelles caractérisant le mouvement de professionnalisation.

Pour finir, je tiens à réintégrer un constat inattendu de cette recherche qui est l'importance accordée par les bénévoles au plaisir, à la convivialité et l'atmosphère dans laquelle le travail se déroule. Ces éléments ont été omniprésents dans le discours des bénévoles et m'ont conduit à la théorie de « l'ingénierie de l'enchantement » de Winkin. Ainsi qu'à la réflexion autour des indicateurs dégagés par Wehner et Neufeind dans leur recherche sur la motivation des bénévoles à la Croix-Rouge et les pistes d'action qui s'ensuivent. Pendant les entretiens, les bénévoles ont mis en évidence que leur tâche n'est pas toujours simple mais au contraire que le travail peut être parfois ardu. Toutefois, ils ont aussi témoigné de leur satisfaction et ont montré leur motivation à poursuivre leur engagement dans leurs associations respectives. Cela montre mon cheminement jusqu'aux pistes de réflexion permettant d'enrichir la compréhension des spécificités du travail bénévole et pouvant être source d'inspiration pour

le monde du travail et de la formation. De la sorte, je propose une inversion du cadre habituel, dans lequel le travail fait office de référence au bénévolat, pour ainsi promouvoir le bénévolat comme source d'inspiration et de réflexion pour le monde du travail.

Pistes de réflexion et questions ouvertes

Approchant du terme de mon travail de recherche, je me suis questionnée sur ce que l'analyse du bénévolat peut apporter au monde du travail et également au monde de la formation. Dès lors, je reviens au constat sur l'importance du plaisir et de l'ambiance du travail dans l'ampleur de l'engagement et la qualité du travail rendu. Et également sur l'investissement des bénévoles dans les formations proposées par les organisations. Cela me conduit principalement à deux pistes de réflexions.

D'une part, l'analyse des entretiens m'a permis de constater qu'en matière de professionnalisation du bénévolat, il n'y a pas un caractère obligatoire. Il s'agit plutôt d'une incitation à se professionnaliser par la proposition de formations tout en valorisant l'apprentissage informel et l'expérience biographique de l'individu. En exploitant ainsi le carrefour entre l'envie individuel de développement professionnel et la volonté organisationnelle d'accroître l'efficacité. Il serait intéressant d'approfondir les avantages de cette liberté en matière de formation accordée aux bénévoles. Je me demande ainsi si l'aspect non-obligatoire d'une formation favorise la motivation permettant à l'individu de s'approprier son choix ?

D'autre part, les personnes interviewées ont évoqué une « magie » propre au travail bénévole. Alors comment appréhender cette magie et quelle leçon en tirer? A mes yeux, ce qui ressort est l'importance de la bonne ambiance mais aussi l'importance d'appartenir à une équipe où la convivialité à toute sa place. Et où les individus se sentent reconnus et responsables, à leur niveau, du succès de la mission de l'organisation. Il y a donc une part de plaisir mais également de diminution de l'individualité afin de prioriser le sentiment d'appartenance au collectif. Dans un contexte social, où les termes comme « bore out », caractérisant le désintérêt et l'ennui au travail, et « burnout » relevant de l'épuisement par le travail, sont devenus usuels cela me semble avoir toute son importance. Ainsi, s'il était question de donner une suite à ce travail de recherche, je développerais, sans hésiter, la notion de plaisir dans le monde du travail et/ou de la formation.

Bibliographie

- Ardouin, T. & Wittorski, R. (2012). La professionnalisation : étudier la complexité des liens sujet-organisation (p. 91- 106) in Clénet, J., Maubant, P. & Poisson, D. (2012) Formations et professionnalisations : à l'épreuve de la complexité. L'Harmattan coll. Igénium
- Baudouin, J. M., & Pita, J. C. (2010). Récit de vie et pluralité interprétative en sciences de l'éducation. Le cas des histoires de vie. In A. Petitat (ED.) La pluralité interprétative. Paris : L'Harmattan.
- Bidart, C. (2010) Bifurcations biographiques et ingrédients de l'action. In Bessin, C. & Grossett, M. (Eds), Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement, 212-224. Paris : La découverte
- Charmillot, M., & Dayer, C. (2007). Démarche compréhensive et méthodes qualitatives: clarifications épistémologiques. Recherches qualitatives, 3, 126-139.
- Charmillot, M., & Dayer, C. (2007). Démarche compréhensive et méthodes qualitatives: clarifications épistémologiques. Recherches qualitatives, 3, 126-139.
- Cristol, D. & Muller, A. (2013) « Les apprentissages informels dans la formation pour adultes », Savoirs, n° 32, p. 11-59.
- Demazière, D. (2008). L'entretien biographique comme interaction négociation, contre interprétation, ajustements de sens. Langage et société, 123, 15-35.
- Dizerens, Y-E. (2014). La gestion des ressources humaines salariées et bénévoles. Droits au travail, valeurs et principe d'action de l'économie sociale et solidaire. Genève : Schulthess éd. Romandes.
- Falter, J-M., Pasche, C. & Hertig, P. (2007). Compétences, formation et marché du travail en Suisse. Une exploitation des résultats de l'enquête internationale sur les compétences des adultes. In La série «Statistique de la Suisse». Office fédéral de la statistique. Confédération suisse. Neuchâtel.
- Ferrand-Bechmann, D. (2000). Le métier bénévole. Paris : Anthropos
- Ferrand-Bechmann, D. (2011). Le bénévolat, entre travail et engagement : les relations entre salariés et bénévoles. Vie sociale et traitements, 1(109), 22-29.
- Ferrand-Bechmann, D. (2014). Le bénévolat : au bénévole inconnu. Paris : Dalloz.
- Fortin, A., Gagnon, E., Ferrand-Raymond, A.-E. & Mercier, A. (2007). Les temps du soi. Bénévolat, identité et éthique. Recherches sociographiques, 48(1), 43-64.
- Fragnière, J-P. & Mermoud, P. (1989). Le temps des bénévoles. Ed. du CFPS. Sion : Travail Social.

Halba, B. (2006). Gestion du bénévolat et du volontariat. Développer son projet et les ressources humaines bénévoles. Bruxelles : De Boeck

Jorro, A., De Ketele, J-M. (2011) La professionnalité émergente: quelle reconnaissance? Bruxelles : De Boeck.

Leclercq, V. & Adami, H. (2012). Les migrants face aux langues des pays d'accueil acquisition en milieu naturel et formation. Presses universitaires du Septentrion: les savoirs mieux.

Le dictionnaire encyclopédique de l'éducation et de la formation (1994). Nathan Université

Quivy, R & Van Campenhoudt, L. (1988). Les étapes d'une recherche. Le modèle de Raymond Quivy et Luc Van Campenhoudt. Manuel de recherche en sciences sociales. Paris : Bordas.

Simonet, M. (2006). Le monde associatif : entre travail et engagement. In N. Alter (dir.), Sociologie du monde du travail. Paris : PUF, 191-207.

Simonet, M. (2010). Le travail bénévole. Engagement citoyen ou travail gratuit ? Paris : La Dispute.

Spitz, E. & Massis, B. (2004). Le guide du bénévolat. Voiron : Associations mode d'emploi.

Weinberg, A. (2012). Pourquoi travaille-t-on? Sciences humaines, (242), 32-39.

Winkin, Y. «Propositions pour une anthropologie de l'enchantement», in Vercher, E. (2003). La convivialité annoncée/énoncée: quand Mickey, les bandits manchots et les GO ne sont pas vraiment vos amis. *Quaderni*, 53(1), 93-101.

Wittorski, R. (1998). De la fabrication des compétences. Education permanente, 135.

Wittorski, R. (2003). Analyse de pratiques et professionnalisation. Travail social et analyse des pratiques professionnelles. Paris: L'Harmattan, pp.69-85.

Wittorski, R. (2008). La professionnalisation. Savoirs, 17, 11-38.

Wittorski, R. (2009). A propos de la professionnalisation. Encyclopédie de l'éducation et de la formation, 781-793.

Wittorski, R. (2003). L'écriture sur la pratique comme outil de professionnalisation (la contribution de l'écriture sur la pratique professionnelle à la fabrication des savoirs et des compétences), pp.47-63. In Douard, O. (2003) Dire son métier : les écrits de animateurs. Paris : L'Harmattan.

Zimmermann, B. (2011). Ce que travailler veut dire: une sociologie des capacités et des parcours professionnels. Economica.

Références électroniques

Berchtold Moreno Granda, N.A. (2013). Le trottoir est un jeu de hasard : ou la rencontre entre terrain, théorie et chercheuse : une approche compréhensive de la prostitution de rue. Maîtrise université de Genève. Consulté le 19 juin 2014. URL : <http://archive-ouverte.unige.ch/unige:32148>

Bernardeau-Moreau, D. & Hély, M. (2007). Transformations et inerties du bénévolat associatif sur la période 1982-2002. Sociologies pratiques, 2007/2 (N°15), p.9-23, consulté le 09 avril 2014. URL : www.cairn.info/revue-sociologies-pratiques-2007-2-page-9.ht

Brigitte, B., Harvard Duclos, B. & Nicourd, S. (2006) Pourquoi s'engager ? Bénévoles et militants dans les associations de solidarité. Archives de sciences sociales des religions [En ligne], 134 | avril - juin 2006, document 134-41, consulté le 07 avril 2014. URL : <http://assr.revues.org/3535>

Castagno, F., Aguilar, M. (2011) Reconversion professionnelle volontaire et formation des adultes. Devenir formateur à 40 ans, se reconvertir ? Maîtrise université de Genève. Consulté le 09 septembre 2014. URL : <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:9686><https://archive-ouverte.unige.ch/unige:17863>

CEDEFOP (2008). Terminology of European education and training policy: A selection of 100 key terms. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

In Weber Guisan, S. (2013). La place et le rôle des apprentissages informels dans le paysage de la formation. Consulté le 20 décembre 2014. URL : http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4064_en.pdf

Coquoz, V. (2014). Acteurs de la formation de base : une identité professionnelle en question. Maîtrise université de Genève. Consulté le 09 septembre 2014. URL : <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:35815>

Parson, C. (2014). Rapport de l'enquête FSEA sur le profil des bénévoles engagé-e-s en tant que formateurs/formatrices de français auprès des publics migrants dans les institutions de formation pour adultes en Suisse romande. Fédération Suisse pour la formation continue. Consulté le 14 décembre 2014. URL : http://www.alice.ch/fileadmin/user_upload/alicech/dokumente/sveb/shop/Enquete_fide_benevoles.pdf

Simonet-Cusset, M. (2004). Penser le bénévolat comme travail pour repenser la sociologie du travail. Revue de l'IRES, 44(1), 141-155. Consulté le 21 avril 2014. URL : <http://www.ires-fr.org/images/files/Revue/r445.pdf>

Van Tuinen, M. (2010). Le jour où je suis devenu formateur : formation des adultes, entrée dans le métier et professionnalité émergente. Maîtrise université de Genève. Consulté le 09

septembre 2014. URL : <https://archive-ouverte.unige.ch/unige:9686>

Wehner, T. Neufeind, M. Le bénévolat à la Croix-Rouge - étude comparative européenne. Rapport sur la Suisse. Ecole polytechnique fédérale de Zurich-EPFZ. *Swiss Federal Institute of technology Zurich*. Consulté le 03 mai 2014. URL : <https://www.redcross.ch/fr/integration-sociale/benevolat/etude-de-lepfz-sur-les-motivations-des-benevoles>

Annexes

Table des annexes

Annexe 1 : Canevas d'entretien	p. 85
Annexe 2 : Retranscription entretien Stella.....	p. 86
Annexe 3 : Retranscription entretien Fabien	p.101
Annexe 4 : Retranscription entretien Matt.....	p.119

Annexe 1 : Canevas d'entretien

Avant l'entretien :

⇒ **Présenter brièvement l'objectif de la recherche et mes intérêts :**

Je m'intéresse à comprendre comment les bénévoles perçoivent leur engagement bénévole. Autrement dit que disent-ils et/ou pensent sur leurs activités bénévoles. Et quels sont les liens possibles entre parcours bénévole, parcours biographique et parcours professionnel

⇒ **Demander l'autorisation d'enregistrer**

⇒ **Rappeler:** Anonyme, discrétion « dites ce que vous avez envie de dire », « je ne citerai pas votre nom (nom d'emprunt) » « je ne garderai pas ce que vous n'avez pas envie de garder dans l'enregistrement audio »

⇒ **Parler** d'un éventuel retour dès que le mémoire sera terminé

L'entretien :

⇒ **Pour commencer :**

En quoi consiste votre activité bénévole ? Avec quelle régularité vous la pratiquez ?

⇒ **Pour suivre :**

Quand avez-vous commencé votre activité bénévole ? Où ? Dans quel contexte ? Quel âge aviez-vous à l'époque ? Le début de votre engagement bénévole coïncide-t-il avec d'autres événements dans votre vie (par exemple : fin des études, majorité, mariage, décès, maternité, etc...)

⇒ **Pour préciser :**

Pourriez-vous me dire un mot sur vous ? Parlez un peu de votre enfance. De vos parents. Que font-ils dans la vie ? Où êtes-vous né ? Où avez-vous grandi ?

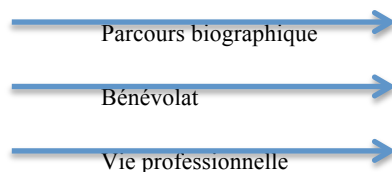
⇒ **Pour aller plus loin :**

Pouvez-vous me parler de votre vie professionnelle ? De votre métier et/ou activités professionnelles et de votre formation professionnelle ?

Avez-vous suivi des formations dans le cadre de votre activité bénévole ? Lesquelles ? Si oui, quel est votre point de vue sur les formations suivies ? Si non, pourquoi ?

⇒ **Pour conclure :**

Pouvez-vous me parler plus en détails de 2 ou 3 moments importants/marquants/ intéressants de votre activité bénévole ? Des moments ou expériences qui vous ont marqués.



Annexe 2 : Retranscription entretien Stella

(...)

S : Et le sujet de la thèse, le sujet de ton travail, c'est quoi encore exactement ?

T : Le travail bénévole, pour l'instant c'est assez vague, il y a pas encore de titre...

S : D'accord.

T : C'est autour de ça et puis je pense ça va justement se préciser avec les entretiens et l'analyse des entretiens.

S : D'accord.

T : Et tout ce qui va être dit.

S : Ok.

T : Mais ça tourne autour de ça et pis des liens, en effet qui peuvent exister entre cet engagement bénévole et la vie des personnes, vie professionnelle, vie personnelle.

S : D'accord.

T : Tous ces liens, tous ces ponts qui peuvent exister ou pas. Et voilà, ça tourne autour de ça.

S : Ok.

T : Alors pour commencer, moi, j'aimerais bien justement que tu m'en parles de ton expérience de bénévolat, c'est-à-dire déjà qu'est-ce que c'est ? Qu'est-ce que tu dois réaliser comme activité ? Combien de temps ça te prend par semaine et, et après peut-être faire un petit historique. Quand est-ce que ça a commencé ? Moi, je pose plusieurs questions mais après, je reviendrai.

S : Ok. Mais, donc là, je suis engagée en tant que bénévole au sein de l'intégration culturelle de l'IASG, en tant que formatrice de français pour adulte donc il y a un petit peu tous les niveaux. Et les sessions ce sont des sessions de 6 mois. Donc je suis arrivée au milieu d'une session. J'avais fait trois mois pour des intermédiaires, à raison de 4 heures par semaine, avec le même groupe. Après, j'ai refait, je me suis réengagée pour 6 mois, c'était avec un groupe de faux débutants, où je faisais seulement deux heures par semaine. On était trois à s'occuper du même groupe. Mais ça marchait assez bien parce qu'on communiquait, tous les soirs, on communiquait aux deux autres ce qu'on faisait. Après, j'ai gardé le même groupe et je suis passée à 4 heures par semaine. Donc de 5 heures à 7 heures. Là, ça c'est terminé, ça c'est terminé en juin. Et donc là je reprends, je reprends 4 heures. Mais avec deux groupes donc le mardi. J'ai deux heures avec des débutants et le jeudi, j'ai deux heures avec des faux-débutants, toujours de, de 5 à 7.

T : Ok, c'est parti comme ça pour le semestre ?

S : Voilà ! Mais en septembre, j'ai demandé à redescendre à deux heures par semaine. La première fois que j'avais fait 4 heures par semaine c'était une demande, c'était dans l'urgence. Il manquait vraiment de monde. L'idéal pour moi, c'est deux heures par semaine. Et après, quand je suis repassée à 4 heures, c'est parce que mes deux acolytes, les deux filles avec qui je bossais partaient. Donc il... voilà... Ça c'est fait comme ça et pis pour pas laisser Madame A. dans la panade complète, j'ai dit ok ben j'assume, je remplace Madame L. pour la deuxième session. Mais voilà.

T : Ok, d'accord. Et ça date de quand ? ça fait combien de temps que tu fais ça ?

S : Là, ça fait, là ça fait... un petit peu plus d'un an.

T : Un peu plus d'un an. Est-ce que tu avais déjà fait du bénévolat avant ?

S : Ben je pense oui. Pas de façon aussi formelle qu'aujourd'hui mais je sais pas, gamine, depuis le lycée ... du bénévolat, mais au sens assez large, mais en soutien scolaire plutôt.

T : Ah, tu aidais d'autres élèves ?

S : Voilà, donc j'étais logée par des bonnes sœurs et pis les bonnes sœurs donnaient des cours de soutien scolaire donc j'allais aider les bonnes sœurs. Il y a pour la nature aussi, pour nettoyer les chemins de randonnée, des choses comme ça.

T : D'accord, ça vient peut-être de ta famille ?

S : Ah pas du tout !

T : Tes parents ont fait du bénévolat ?

S : Non, non, non !

T : Non, pas du tout ?

S : Non.

T : Ok. D'accord. Et, donc au sein de l'IASG, ça fait un an ?

S : Ouais.

T : D'accord. Et comment ça s'est passé ? Comment tu es...

S : C'est une, c'est une amie.

T : Qui t'en a parlé ?

S : Ouais.

T : D'accord.

S : Et c'est parce que je suis prof de, ouais, je suis formatrice de français, pas vraiment à la base mais je suis devenue. J'ai passé mon FSEA1 pour gagner ma vie avec ça. J'étais dans une école où on s'occupait d'adultes mais exclusivement des expatriés donc c'est un type de clientèle très particulier. C'était des cours privés. Donc ce sont des gens qui sont intéressants mais voilà, enfin, bon. Le côté cours privés, à s'adapter aux gens expatriés qui ont un certain niveau de vie, qu'ont certaines exigences, qui sont beaucoup plus des consommateurs que des élèves dans une école qui pensent aussi clients et pas élèves. Au bout d'un moment j'étais un petit peu fatiguée. Et une amie qui donnait déjà des cours à l'IASG m'avait dit : mais viens, ça change de public. Et faire des cours de groupe, c'est une autre expérience. Il y a pas le même rapport. Et il y avait aussi l'envie de, qu'on travaille ensemble.

T : Avec cette copine ?

S : Ouais, avec cette copine. Parce que moi je suis autodidacte, voilà, ma formation initiale elle est dans l'agriculture donc ça a aucun rapport avec le français langue étrangère et elle est bardée de diplôme en français langue étrangère. Donc...

T : Elle est quoi tu dis ?

S : Bardée de diplômes.

T : Elle en a beaucoup.

S : Ouais, elle en a beaucoup.

T : Ok.

S : Donc elle a une énorme théorie et comme on s'entend bien, on est pas là à se juger mais au contraire plutôt à se compléter. Et là, c'était l'idéal ! Au sein de l'IASG...

T : De travailler ensemble ?

S : Ouais.

T : Ok, d'accord. Bon, tu as déjà un peu répondu mais je l'ai posée aux autres bénévoles donc j'y vais. Est-ce que cette entrée dans l'activité bénévole, elle coïncide avec autre chose au plan personnel ?

S : Ouais, mais c'est pas au niveau personnel. C'est plus au niveau professionnel.

T : Professionnel. Ok. D'accord.

S : Ouais, changer de public et surtout changer ma relation avec la personne ... enfin plus avoir un échange enfin avoir un.... ouais, avoir un échange qui n'est pas basé sur l'argent.

T : D'accord. Et tu continues les cours de français langue étrangère rémunérés ?

S : Ouais, et français francophone. Mais j'ai changé d'école depuis.

T : Ah ouais ?

S : Donc j'ai quand même changé de public.

T : D'accord. Et maintenant, tu es où ? Tu travailles où ?

S : Une petite, une petite école de secrétariat.

T : D'accord. Qui donne aussi du français ?

S : Ouais.

T : Ok. Combien d'heures par semaine ? A quel pourcentage ?

S : Ben ici on est payés à la tâche donc c'est.... j'en ai aucune espèce d'idée. Je sais pas, tu peux, je fais 5-6 heures par jour.

S : D'accord. Donc ça te permet quand même d'avoir un peu de temps pour le bénévolat ?

S : Ouais.

T : Ok. D'accord. On a parlé de l'activité en soit. L'activité en soit alors, c'est des cours de langue traditionnelle ou c'est un peu différent ?

S : Ben non, on essaie quand même de, enfin, là, si je donne des cours à l'IASG, j'essaie de faire ce que l'IASG veut donner, hein ? Ce qu'elle propose. Donc ce sont pas de cours...

T : Plus axé communication ?

S : C'est plus axé, ouais. Ouais, ouais. Sur la mise en situation avec les dialogues de tous les jours et les besoins propres des apprenants.

T : Vous utilisez FIDE¹² ou pas du tout ?

S : Non, moi je l'utilise pas, non.

T : Ok.

S : Parce que je suis pas assez théorique (*Rires*). On nous en a parlé mais moi, je l'utilise pas. Je devrais.

¹² Méthode d'enseignement du français pour migrants créée par l'office fédéral des migrants- Conseil Fédéral Suisse

T : Boh, c'est encore nouveau. Ça arrive gentiment là. Euh, ok.

S : Mais moi, à chaque fois que j'essaie, justement de... comme je suis autodidacte, je me suis fait ma petite méthode à moi dans mes cours privés. Et là, d'arriver face à un groupe en début de session, ils sont généralement près d'une vingtaine.

T : Ah ouais, quand même.

S : Ok je me suis dit il faut que je change, il faut que je fasse plus de choses. Mais au bout du compte, les gens ils me demandent, sans qu'ils le sachent, sans que ça soit conscient mais ils me demandent ce que je sais faire le mieux.

T : Et c'est-à-dire ?

S : C'est partir de dialogues, c'est de faire correspondre, bon avec les débutants, on peut pas faire ça mais avec les intermédiaires ou les faux débutants, c'est faire correspondre le français oral et le français écrit. Parce que la langue écrite est tellement différente de la langue orale que les fossés se creusent très très vite (...) J'ai conscience, on développe l'oral, on développe l'oral et j'ai conscience qu'on creuse le fossé entre l'écrit et l'oral. Et après les gens demandent de faire des ponts. Mais bon, voilà.

T : Ok ! Et, c'est la première fois que tu donnes des cours à des groupes nombreux ? Avant, c'était que des privés ? Si je comprends bien, c'est ça ?

S : Oui, enfin, c'était. Quand il y avait des groupes, c'était maxi 6 personnes donc entre 6 personnes et 20 personnes, il y a une grande différence.

T : Ok. D'accord. J'imagine. Et pour faire ce que tu fais maintenant à l'IASG, est-ce que tu as dû suivre une formation ? Pour commencer ou si tu en as suivi pendant cette année que tu es là-bas ?

S : Euh... non. On m'a pas demandé, enfin, vu que j'avais le FSEA1 avant que j'arrive, on m'a pas demandé de, on m'a pas demandé de formation. Mais après, voilà, c'est du faux bénévolat parce qu'on est, entre guillemets rémunérés. On nous offre des formations continues. On nous offre deux week-ends de formation par session.

T : D'accord. Mais ça c'est la rémunération ou il y a une autre rémunération ? Il y a des rémunérations prévues ?

S : Non.

T : Tu dis du faux-bénévolat parce qu'il y a ces formations continues ?

S : Mmmh (acquiescement)

T : Ok. C'est perçu comme un échange, comme une sorte d'indemnisation, de rémunération ?

S : Ouais, ouais, non, c'est pas de la rémunération, on touche pas du tout d'argent mais on nous offre quand même la possibilité d'avoir des formations de qualité.

T : Ok.

S : Des personnes qui viennent de l'IFAGE pour nous.

T : D'accord. Et tu en as pas fait encore ?

S : Si.

T : Si, tu en as fait ?

S : Ben oui, à chaque fois, j'en ai profité ouais.

T : C'était quoi comme formation ? Comment elles s'intitulaient ?

S : Euh, il y avait la première c'était gérer la dynamique de groupe et avoir des outils pour intervenir en cas de conflit. La deuxième c'était différencier les niveaux, les différents niveaux de langue du cadre européen de référence. Et puis la troisième que j'ai suivie c'était ...mais celle-là elle m'a pas apporté grand-chose parce qu'elle a pas répondu à la question mais c'était créer et adapter des activités pour les niveaux A1. (= débutants)

T : Ah oui, c'est dommage, pourtant, ça a l'air intéressant. Et tu dis déjà un peu, mais quel est ton avis sur ces formations ? qu'est qu'elles t'ont apporté ? Tu as pu les utiliser aussi dans le cadre de ta vie professionnelle, ou pas ?

S : Alors là, c'est dans ma vie professionnelle ben c'est clair que je l'utilise comme formation continue donc mon patron est tout content quoi. Parce qu'il voit que je garde un pied, même si ça s'adapte pas tellement au public.

T : Que vous avez à l'école où tu travailles ?

S : Que j'ai à l'école. Mais il est ravi. Enfin, c'est vraiment... c'est purement formel quoi. Après par rapport à mon engagement à l'IASG c'est cool parce que voilà, on nous demande ce qu'on aimerait, ce qu'on aimerait comme formation.

T : Ah oui ? Tu es la première qui me dit ça, je ne savais pas. Donc vous pouvez dire quels sont vos besoins en formation ?

S : Voilà, après c'est pas forcé qu'on réponde aux besoins de tous. Mais au moins on écoute. Et il y a un retour. Donc c'est quelque chose... enfin voilà ... je trouve ça cohérent. Je trouve ça cohérent qu'on le fasse. Bon, moi, évidemment à chaque fois on me dit, ah mais toi t'es du métier. Moi je suis autodidacte donc je suis encore, justement toutes ces formations-là elles me manquent donc de les avoir par l'IASG, je trouve franchement génial. Je vais en profiter. Mais après, c'est clair qu'une nénéte qui est physio et qui vient donner des cours de français ou un mec qui est banquier qui vient donner des cours de français, c'est génial ! Et qu'ils profitent de ça c'est aussi très très bien ! Mais, moi je fais juste affiner et contrôler ce que je fais mais après, il y en a qui ont besoin, pis c'est surtout un moment où on voit les autres bénévoles.

T : Ah oui parce que sinon vous pouvez pas forcément vous voir ? D'accord. Un moment d'échange avec les autres bénévoles ?

S : Ouais.

T : J'ai l'impression que toi tu m'as parlé comme une rémunération ? Comme un échange ?

S : Une reconnaissance plutôt.

T : Une reconnaissance ? Par ces formations ?

S : Ben oui.

T : Ok.

S : Oui, c'est vraiment une reconnaissance, c'est vraiment un cadeau quoi.

T : C'est toujours certifié ? Vous avez toujours un petit certificat ?

S : Mmmh. Ouais, une attestation. C'est à l'IASG, on a quand même énormément de moyens quoi. Ça, c'est impressionnant.

T : Moyens, dans quel sens ?

S : Euh, on a une super salle, on compte pas les photocopies, on a toujours des marqueurs, on a des tableaux, on peut demander, on peut demander un beamer, on peut... voilà, tout est possible.

T : Toutes les ressources nécessaires pour donner un bon cours ?

S : On a une bibliothèque monumentale. Et en plus, on a des formations. Enfin, voilà, c'est tout un pack où on nous donne vraiment les moyens de faire des bons cours.

T : D'accord. Ça donne plus envie ?

S : Ah ben carrément quoi.

T : C'est pas le cas dans d'autres écoles ?

S : Aucune idée.

T : Dans ton école, au plan professionnel ?

S : Ben non, ils vont toujours compter les photocopies quoi.

T : Ah oui ? (*rire*) Ils comptent les photocopies ?

S : Ben oui.

T : Ok. Mais ils ont quand même des bonnes ressources ? Au niveau du tableau, salle, ça va aussi ? Je ne sais pas mais je me fais une image des écoles privées... c'est un endroit très clean et il y a tout...

S : Non.

T : Pas forcément ?

S : Pas forcément, non.

T : Ok.

S : Non, alors que voilà, là, t'as besoin de quelque chose, on demande si ce n'est pas faisable, c'est qu'il y a une bonne raison. Mais voilà, c'est aussi si les bénévoles sont raisonnables, la structure est raisonnable aussi. Enfin, je trouve qu'il y a, il y a un bel échange et il y a une belle reconnaissance du bénévolat.

T : D'accord. Et puis, est-ce que tu pourrais parler un peu plus de la relation avec les bénéficiaires de ton activité ? Donc les élèves. Enfin, qu'est-ce que tu aimerais dire ... juste en dire un peu plus.

S : Ben je sais pas. Avec les bénéficiaires ... ouais c'est... c'est assez rigolo.

T : C'est assez quoi pardon ? Rigolo tu dis ?

S : Mmmh. Ben c'est ce que je disais aussi tout à l'heure. Quand on enlève l'argent, on a une relation qui est plus naturelle. Alors, après il y en a qui vont... donc on sait que les bénéficiaires de l'IASG on peut avoir vraiment de tout. Moi j'avais un médecin et un sans-papier dans le même groupe. Donc, il y a pas les mêmes... pas le même revenu, pas les mêmes conditions, pas les mêmes peurs, pas les mêmes... Mais euh... mais dans mes groupes, je sais pas. Moi, dans le premier groupe, ça s'est très, très mal passé à cause d'un élève mais sinon, ouais, c'est une relation qui est assez simple quoi. Mais j'ai pas l'impression d'être très, très différente que dans mes cours particuliers.

T : Non, pas de différence ?

S : Ben par rapport, je sais pas, non. Mais là, ce qu'il y a c'est que les élèves que j'ai en ce moment à l'école, donc là où je suis rémunérée, ce sont pas des personnes qui paient leurs cours non plus. Ce sont des bénéficiaires ... de l'AI, de l'OCE...

T : Ah, d'accord.

S : Voilà on a pas le problème... on a pas le rapport à l'argent non plus. Donc c'est pour ça que je fais pas non plus de différence avec les bénéficiaires de l'IASG. Enfin, voilà ! Ben ce sont des gens... ils se rendent pas toujours compte qu'on est bénévoles, qu'on offre de notre temps. Euh... après ils sont conscients qu'on donne ce qu'on a, point barre et ils prennent ce qu'on a, point barre. Et eux, ils donnent aussi. Enfin, c'est assez simple.

T : C'est assez simple, ça, c'est le mot qui revient.

S : Ouais.

T : Je disais, ça fait pas partie forcément de l'entretien mais moi ça m'intrigue ce que tu dis, parce que j'ai donné des cours dans une association, je suis brésilienne d'origine, et j'ai appris le français étant petite. Donc on m'a invitée au Brésil à donner des cours parce que il y avait au niveau de l'accent... quand tu apprends une langue petite... moi j'en ai encore un peu mais j'avais une bonne prononciation et on m'a invitée et pis j'ai commencé à donner des cours. J'ai donné dans des écoles privées et à une période dans une association. Et la différence était tellement grande. Dans l'association c'était pour des gens à bas revenus et donc les cours avaient un prix symbolique, mais vraiment, comme 60 francs le semestre. Il fallait qu'ils paient parce que on trouvait que ça...

S : Ca engage !

T : Ca engage exactement. Et puis dans l'autre je pense que c'était 60 francs le cours. Sans le matériel, sans ci, sans ça et puis la relation était complètement différente. Moi je m'en souviens dans le cours en association, bon ils étaient au courant qu'on était rémunéré mais symboliquement, et ils nous remerciaient beaucoup. Ils disaient merci, merci d'être là, merci de m'apprendre cette langue, merci ça va m'apporter... Et pis dans l'autre, c'était vraiment une relation tu fais ton job, je suis le client, je suis pas content, c'est pas comme ça que j'apprends. Bref, ça m'interpelle un peu, pas au plan de la recherche mais ...

S : Oui mais, là, après dans mon boulot ce sont des bénéficiaires de structures sociales. Et puis dans mon boulot d'avant, c'était jamais pareil. C'était jamais les apprenants qui payaient. C'était les entreprises qui payaient.

T : C'était des expatriés. C'était les entreprises qui payaient, ok !

S : Mais euh, même si c'était pas eux qui payaient ils avaient quand même beaucoup plus une attitude de consommateurs et de clients. Mais après quand on est prof pour adultes voilà notre premier devoir c'est de nous adapter aux besoins des gars donc, voilà. Mais après, ils remercient beaucoup. Moi j'ai fêté mon anniversaire à la fin de la session (à l'IASG) donc ça a été la fête pour l'anniversaire. Après, la semaine d'après, ça a été la fête pour la fin des cours. Donc ils sont, ce sont des gens très festifs, ils ont beaucoup de reconnaissance. Mais... ouais, enfin, j'ai autant de reconnaissance dans mon job.

T : Ok, d'accord. Ok, au niveau du bénévolat. Après, peut-être on revient plus tard, ok. Peut-être est-ce que tu pourrais parler un peu plus sur toi. D'où tu viens ? Quelle est ta nationalité ? Où tu es née ? Où tu as grandi ? Où tu as fait tes premières formations ? Je sais pas ce que tu as un peu envie de dire sur toi-même. Peut-être un peu la profession de tes parents aussi. Revenir un tout petit peu en arrière.

S : Euh... ouais alors je suis française, je suis née dans le sud de la France mais j'ai grandi à Lyon avec des parents qui ont énormément travaillé donc qui ont toujours été absents. Enfin, on ne les voyait pas le matin, on partait à l'école sans voir nos parents et pis ils rentraient vers 9h du soir. Et on faisait pas d'activités, je suis jamais partie en vacances avec eux et on faisait pas d'activités le week-end parce qu'ils étaient trop fatigués. Donc je pense que c'est ça moi après le besoin d'échanges (*rire*). Je crois que le bénévolat c'est peut-être venu comme ça, parce que je m'emmerdais à la maison.

T : Et qu'est-ce qu'ils faisaient comme profession les deux ?

S : Boh, ils avaient leur affaire et pis voilà. Ouais, ils faisaient leur affaire. Après moi quand j'ai grandi je voulais absolument pas faire de commerce parce que voilà l'exemple de mes parents. Et j'ai une grande sœur aussi qui s'est mis dans le marketing, machin c'est un truc pour moi qui n'a pas de sens. Acheter un truc et le revendre plus cher ça n'a aucun intérêt quoi (*rire*). Ça m'intéressait pas du tout donc je me suis orientée vers le scientifique donc je me suis retrouvée ingénieur agronome. J'ai travaillé dans l'agriculture 5 ans, entre temps, je me suis mariée, j'ai suivi mon mari en Afrique où il y avait pas d'agriculture, un tout petit pays, Djibouti

T : Djibouti ?

S : D J I Bou Ti

T : Ok, je connais pas du tout.

S : Boh, c'est un pays créé par les français qui ont pris un petit bout de Somalie, un petit bout d'Ethiopie c'est en face du Yémen. Donc là c'est assez désertique. Et là, c'est mon mari qui m'a un petit peu poussée parce que je me plaignais de m'embêter à la maison et j'ai commencé à faire des remplacements à une école, une école primaire.

T : Ils parlent français là-bas, à Djibouti ?

S : Ben l'école privée ouais c'est français. Sinon, la langue nationale, c'est l'arabe. Mais après c'est comme une colonie enfin c'est pas une colonie ... mais c'est un pays créé par les français. Les français ils ont dit, voilà là ça appartient à la France. Donc à l'origine oui il y a le français. Mais c'est comme toutes les anciennes colonies françaises.

T : Tu as les deux langues.

S : Ça reste même si à l'indépendance ils virent le français pour marquer l'indépendance, il y a toujours les classes supérieures qui conservent le français. Et là il y avait beaucoup plus de fils de militaires dans mes classes donc français ou américains que des djiboutiens. Donc j'ai commencé là-dedans et on est rentrés en France. Là, je me suis retrouvée prof d'horticulture. Moi je pensais retrouver... c'est un petit milieu l'agriculture donc je pensais retrouver un boulot dans la pomme-de-terre où je connaissais tout le monde. Et puis non, on est arrivé au moment de la rentrée scolaire donc après, ça s'est décidé un peu tout seul à me mettre dans la formation.

T : Donc tu as commencé à donner des cours d'horticulture, c'est comme ça que tu entres, on va dire dans la formation.

S : Ouais.

T : A des adultes donc ?

S : Non.

T : A des enfants ?

S : C'était à des enfants encore. Non mais si je reviens en arrière, c'est pendant mes études, j'ai pas mal profité pour voyager. Et euh ben comme je parle aucune langue étrangère, c'est pour ça que je suis prof de français, j'allais tout le temps dans des pays francophones. Et c'est vrai que beaucoup de personnes, je sais pas, quand j'étais au Canada, ben ceux des provinces anglophones, ils aimaient bien bosser dans les champs à côté de moi. Et au bout d'un moment, j'étais là, mais pourquoi est-ce que je me retrouve qu'avec des anglophones ? Pourquoi les francophones ne viennent pas bosser avec moi. Et les anglophones me disaient, mais on aime bien parce que toi tu nous écoutes, tu fais semblant de ne pas nous corriger mais tu nous corriges (*rire*) et on est pas stressés de parler français avec toi. Donc, voilà, en Afrique, c'était, ça a toujours été la même chose aussi. Donc c'est, finalement ce côté d'échange, ça a commencé depuis mes études, depuis mon bac. Et pis voilà, ça a juste continué.

(...) Donc voilà ce côté échange par la parole, ça a commencé et puis voilà ça continue.

T : Ok, et après, tu rentres de l'Afrique et qu'est-ce qu'il se passe ?

S : Je suis prof d'horticulture pour des gamins de 15 ans. Après j'ai une période de remise en question on va dire. Là où il y a un petit divorce qui passe par là, il y a pas mal de chômage, il y a un état psychique pas terrible. Et après, je fais de l'accompagnement scolaire donc toujours pour des enfants de 15 ans. Et après j'ai attaqué prof de français.

T : Ok, merci, ça donne un petit aperçu.

S : Ouais.

T : Tu as des enfants ?

S : Non.

T : Ok. Et, et puis la Suisse est venue comment dans tout ça ? Parce que tu es française tu me dis ?

S : Ben là, c'est mon, mon divorce. Ma sœur, ma sœur habite en Suisse. Et elle sentait que ça allait pas. Bon, c'est aussi mon beau-frère qui m'a dit, si tu as besoin d'un peu plus de temps, ok viens, j'étais un petit peu en mille morceaux quand même. Donc viens te refaire une santé. Et puis, ben en fait, Genève pour être prof de français langue étrangère, c'est une super ville quoi.

T : Ouais, c'est vrai. Des expatriés, des étrangers...

S : Donc c'est aussi ça !

T : Et ça date de quand ton arrivée en Suisse ?

S : En, je sais pas, j'ai divorcé en 2005. Ça fait 9 ans.

T : 9 ans que t'es là. Et 9 ans que tu enseignes le français ?

S : Ouais.

T : Ok.

S : Non, j'ai commencé fin 2006 à enseigner le français.

T : Ok, d'accord. Ok. Super. Ben merci.

S : De rien.

T : Ça me donne un bel aperçu.

S : J'ai pas l'impression hein.

T : Hein ?

S : J'ai pas l'impression mais si ?

T : Si, si parce que moi ça donne un aperçu ... ça a commencé là, les petites bifurcations on va dire... l'Afrique, tac... première expérience avec l'enseignement, c'est pour les enfants... si, si, en tout cas, moi ça me donne un bel aperçu. Merci !

S : Mmh. Parce que toi, ton travail, c'est sur le bénévolat en général, pas sur les profs de français.

T : Non, c'est en général. Mais comme, comme on est du milieu de la formation c'est, c'était une envie et c'était pas par hasard je veux dire que ce soit avec des formateurs aussi. Mais j'ai pris aussi des bénévoles du FMR. Parce que ça m'a intriguée d'aller voir un autre monde parce que je suis très du monde de la formation. Et puis je me suis dit, je suis allée pour voir un peu et déjà on va voir ce qu'ils en disent pour les entretiens. Peut-être qu'ils vont me dire direct non et ils ont dit oui. Ils étaient super contents qu'on s'intéresse à eux et du coup, je me suis dit, ben j'y vais. Donc dans l'idéal, je ferai 4 bénévoles au FMR, ça c'est fait. Et je suis au troisième à l'IASG. Après...

S : Moi je fais du bénévolat aussi, enfin, dans les festivals pour faire du parking et tout ça.

T : Ah oui ?

S : Oui, ça aussi je fais.

T : Tu as fait où ? Au FMR ?

S : Non, pas au FMR. J'ai un tout petit, tout petit festival appelé BT.

T : Ok.

S : Ça te dit quelque chose ou pas ?

T : Non, du tout. Ici à Genève ?

S : Non, c'est pas à Genève, c'est en France.

T : Non, ça me dit rien du tout.

S : Mais c'est quand je te disais aussi le nettoyage de chemin de rando, des trucs comme ça...

T : C'est des trucs ponctuels ?

S : C'est des trucs ponctuels.

T : Tandis qu'à l'IASG, c'est régulier ? Toutes les semaines, tu dois y aller...

S : Peut-être en voyant l'image c'est assez... viens voir ! (Elle me montre un flyer du festival)

T : Non, BT je connais pas, non ! Ah ça donne envie de musique, ça fait penser à des tambours, à des...

S : Ah ben oui c'est ça. C'est un festival afro-brésilien !

T : Ah ,oui ! J'avais pas lu. Ok. C'est en France ?

S : C'est près du Fort l'Ecluse. Ça te dit quelque chose ?

T : Dis-moi, je suis un peu nulle en géographie. (rires)

S : En allant sur Bellegarde. Quand tu passes, il y a un joli fort dans la montagne.

T : Ok, et le festival se passe là-bas ?

S : Ouais.

T : Ah pas mal ! En octobre toujours ?

S : Ouais.

T : Ok. Oh ben j'irai peut-être l'année prochaine. Je vais noter, même si c'est enregistré, (...) Ouais. Ok. Il y a un site, je vais aller voir le site. C'est super! Ça apporte plein de trucs ces entretiens ! (rires)

S : Oui, parce que là ... donc ça fait plus d'un an que je suis bénévole à l'IASG et je n'étais jamais allée à la réunion d'informations pour les bénévoles et en y allant, j'ai découvert un truc qui me botterait aussi bien. Donc dès que *Madame A.* a assez de bénévoles pour les trucs de français, j'essayerai bien moi un autre truc, c'est le *projet d'insertion professionnel pour jeunes en rupture scolaire* de l'institution¹³

T : Ah oui ?

S : T'en as entendu parler ou pas ?

T : Oui ! C'est le semestre de motivation.

S : Ouais.

T : Et c'est aussi, c'est aussi des bénévoles ?

S : Ouais.

T : Ok, je ne savais pas.

S : Parce que là, je me suis rendue compte, ben justement sur le dernier semestre, que la volonté des apprenants là, de faire le passage de l'oral à l'écrit, tout ça, je me retrouvais à faire de la grammaire et je fais ça toute la journée. Quand je viens à l'IASG, j'ai pas spécialement envie de refaire mon boulot quoi de toute la journée. Donc il y a eu un petit moment, même si j'aime, j'aimais les gens enfin avec le groupe tout se passait bien mais là j'ai eu un petit ras-le-bol donc je me suis dit, pourquoi ne pas être bénévole mais faire dans le *projet d'insertion professionnel pour jeunes en rupture scolaire*. J'aime bien bosser avec les ados.

T : Ok. Mais là, ce serait pas du français ?

S : Non.

T : Tu l'as dit ? Tu l'as dit parce que j'étais déconcentrée. Excuse-moi si je t'ai fait répéter.

S : Ben oui, justement, pour pas faire ce que je fais la journée.

T : Ok, ouais. Pour changer un peu.

S : Ouais.

T : Mais toujours à titre bénévole ?

S : Oui.

T : Ok. Il y a une question qui me revient, la copine qui t'a donné envie de commencer le bénévolat, vous travaillez toujours ensemble ?

S : Non parce qu'elle a quitté la région.

T : C'est intéressant.

S : Ouais mais on a réussi à faire un semestre ensemble donc on est contentes.

¹³ Dans le but de garder l'anonymat de l'institution le nom du projet a été remplacé par cette description.

T : Mais tu restes quand même. Donc ça m'intrigue un tout petit peu, pourquoi continuer ? Si ton but c'était de travailler avec elle et puis après qu'est-ce qui te fait dire je continue quand même ?

S : Ben... parce que le lien était créé avec le groupe. Donc, moi je remplaçais *Madame L.* et pis j'essayais de continuer notre travail avec le même groupe. Il y avait ça et puis après, c'est vrai qu'il y a un bon accueil et il y a une bonne reconnaissance du bénévolat. Donc pour moi, ça devrait être l'inverse en fait, la vie devrait être comme ça. (*rire*) Ouais. Donc, si je garde mon boulot, c'est parce qu'il faut bien manger. Et on est obligés d'avoir des factures donc on est obligés de payer nos factures donc on est obligés de travailler. Mais cette partie-là c'est moins intéressant. C'est d'avoir vraiment une activité où il y a pas ce côté argent qui pourrait un peu tout enfin moi je sais que toutes les décisions que j'ai prises concernant l'argent ça a toujours foiré quoi. Chaque fois que j'avais le choix entre deux boulots, je prenais celui qui était le mieux rémunéré, ça marchait pas donc j'ai arrêté ces questions-là parce que ça me saoule. J'ai arrêté avec l'argent. Mais bon, après, t'es bien obligé. Il faut rester dans les clous de la société mais c'est pas ce qui m'intéresse le plus quoi.

T : Mais donc ce que je comprends dans ce que tu dis, c'est que tu as envie de continuer (dans le bénévolat) ?

S : Ouais.

T : Mais peut-être en faisant une autre activité. Mais, mais tu remets pas en question ...

S : Mon engagement de bénévole ! Non !

T : Oui, voilà. Ce que tu remets en question c'est de refaire déjà ce que tu fais toute la journée au plan professionnel encore sur ton activité bénévole.

S : Bon, après si sur un trimestre à l'école j'ai un gamin qui a fait le *projet d'insertion professionnel*, donc je me rends compte que c'est quand même un public assez difficile. Mais voilà, j'ai un discours avec ce gamin-là qui est dur mais est-ce que j'aurai le même discours au *projet d'insertion professionnel*, je sais pas. Là je joue la carte, je suis désolée on est dans une école pour adulte, vous devez faire ci, vous devez faire ça. Moi je fais pas l'administration je fais des cours de français donc je vous dis ci, je vous dis ça et j'ai des limites quoi. Peut-être qu'au *projet d'insertion professionnel*, je dirais pas la même chose. Mais après, ça c'est un public qui m'intéresse, qui m'intéresse bien. Avec qui j'ai déjà bossé.

T : Les ados ?

S : Mmmh (acquiescement)

T : Ok.

S : Ben ouais, les ados.

T : D'accord. Et puis au niveau de la formation tu as dit que tu es devenue ingénieure. Tu l'as faite à Lyon ta formation ?

S : A Dijon.

T : A Dijon, ok. Ce n'est pas très loin, c'est juste ?

S : Ah oui mais j'avais aucun lien avec la Suisse. Moi, la Suisse je suis vraiment arrivée au moment de mon divorce parce que ma sœur était par-là, elle habitait là.

T : D'accord. Et donc ta formation, tu l'as faite à Dijon, tu grandis à Lyon, et ensuite tu vas à Dijon pour étudier.

S : Mmmh (acquiescement)

T : Et tes premiers emplois à Dijon aussi ou à Lyon ?

S : Mes premiers emplois, c'était à Orléans. Donc ça, c'est dans le Loiret, dans le 45, en France. Après ça a été (...) dans les Bouches du Rhône vers Marseille. Après, j'étais en région parisienne. Après je suis retournée à Orléans. Après je suis allée à Djibouti. Après c'était à Reims, en Champagne... Ouais, voilà mon ex-mari est militaire donc...

T : Ah c'est pour ça que tu bougeais autant. Ok, d'accord. Ok.

S : Et voilà, à (...) je me suis pas donné le temps de retrouver du travail.

T : Les militaires ils bougent tous les trois ans ? Un peu comme les diplomates ou quatre ans ?

S : Ah ben là c'était tous les ans, tous les 9 mois.

T : Tous les 9 mois, ah ouais ! Ah d'accord.

S : Donc voilà, l'engagement, pour donner un exemple, c'est pas tellement attaché au bénévolat mais c'est quand on est arrivé à Reims en septembre. C'était deux jours après la rentrée scolaire, il manquait un prof d'horticulture. C'est mon mari je crois qui a envoyé mon CV. La nénette elle m'a fixé un petit-déj le lendemain et pis le lendemain midi j'étais embauchée. Donc ça c'était début septembre. Et mon mari a été muté dans le sud de la France en, fin novembre. Mais moi je suis restée à Reims.

T : Pour finir ton année ?

S : J'ai fini mon année scolaire qui était quand même assez longue. Il me restait encore 7 mois à suivre. J'ai refusé de suivre mon mari. Je lui ai dit : je suis avec un public fragilisé, si en plus ils ont quatre profs dans l'année ... au bout de deux mois, j'avais réussi à faire le lien. Ça, je respecte jusqu'au bout quoi.

T : Ouais, je comprends.

S : Donc c'est les valeurs humaines et les valeurs sociales bien plus que les valeurs financières qui m'intéressent.

T : D'accord. Alors maintenant, si on revient à ton expérience de bénévole à l'IASG, est-ce que tu arrives, comme ça un peu à chaud à me parler plus en détails de un ou deux moments importants dans ton activité de bénévole ? C'est vraiment des choses très concrètes qui sont passées. Ça peut être positif, ça peut être négatif. (...)

S : Ah donc pas en général, tu veux deux moments depuis un an là ? Ben il y a eu un choc mais après c'est pas tellement lié au bénévolat, quoi. Mais bon, il y a eu une personne excessivement désagréable. donc là on était dans un centre d'intégration culturelle et c'est une personne qui était avec sa culture, et qui avait aucun respect pour moi parce que j'étais une femme. Donc là, il y a eu un gros problème, un gros problème culturel et intellectuel aussi. Donc ça a été très, très difficile à vivre aussi.

T : Mais concrètement, ça c'est passé comment ?

S : Concrètement c'est une personne qui coupait la personne, c'est une personne qui avait l'impression qui était en cours privé, c'est une personne qui posait des questions qui écoutait pas les réponses et qui empêchait les autres de travailler et qui dénigrait systématiquement tout ce qui était féminin, quoi. Donc, on a de la patience, on est là pour répéter, on répète, on répète, ils écoutent pas ce qu'on répète. Et puis après, on nous accuse de racisme parce qu'on répond pas à sa question alors que j'avais fait que ça répondre à la question alors que ce genre de réflexion ça m'a fait un peu bondir parce que le racisme je le voyais pas de mon côté, je le voyais plutôt du sien. Mais après, ça remet pas du tout en cause mon engagement au contraire

enfin ça fait partie des relations humaines. Donc c'est pas ce qui me fait peur et c'est pas ce qui remettrait en cause mon engagement.

T : D'accord. Et quelle a été l'issue. Il a été renvoyé ? Ou tout simplement le semestre est arrivé au bout ? Il est parti ?...

S : Ben le semestre était vers la fin et lui n'est plus revenu. Oui, il y a une grosse frustration quand même de pas être écoutée, de pas être entendue... voilà. Mais bon, aussi, ça c'était mon premier groupe à l'IASG. (...) Et voilà, après un autre... oui, bon moi c'est vrai que j'ai été super marquée par le décès d'un bénévole. Voilà. En plus, qui était pas de mon groupe mais ...

T : Comment de ton groupe ?

S : Ben on a deux salles. Tu connais les (salles de l'association)?

T : Oui.

S : Il y a deux salles. Donc t'as un petit hall avec deux salles de cours. Nous, on avait notre cours là avec ma copine donc *Madame L.*, *Madame N.* et moi. Donc on faisait un jour chacune. Et dans l'autre salle il y avait aussi trois formateurs. L'année dernière un formateur de l'autre salle était décédé et moi en arrivant à l'IASG j'étais émue beaucoup plus que ce que je pensais. Mais rien que d'aller chercher les clefs, d'ouvrir la salle j'étais là, mais putain on va plus le voir à côté, c'est terrible et ça m'a foutu un coup. Et le groupe l'a senti. Et j'ai dit, ben désolé et eux-mêmes si c'était pas leur prof ben ils ont eu beaucoup de compassion pour le groupe qui perdait un formateur et pour le formateur lui-même. Donc là, il y a eu deux, c'est deux trucs négatifs mais (*rire*) mais c'est des moments forts et voilà quoi. Mais pour moi, les choses sont pas blanches ou noires, positives ou négatives...

T : Ouais !

S : C'était ça, c'était fort ! Deux choses fortes. Mais après, je t'ai dit mon anniversaire même le groupe d'à côté se sont cotisés pour payer le champagne, le gâteau, des bouquets de fleurs... donc voilà !

T : C'est agréable ?

S : Mmmh. (acquiescement)

T : Ok, mais donc ces deux expériences dont tu parlais avant elles sont négatives mais tu m'as très clairement dit qu'elles remettent pas ton envie de t'engager en tant que bénévole.

S : Ben non. Si on a peur de ça, si on a peur d'un échec après on fait plus rien quoi. Et au contraire, autant le vivre dans une expérience bénévole que de le vivre dans une expérience professionnelle où tu as des expériences financières après dessus. Alors que c'est juste de l'humain qu'on traite. Point. Ben voilà, tu t'arrêtes à l'humain. Tu dis, voilà, monsieur vous m'écoutez pas donc revenez pas parce que la semaine prochaine, ce sera encore moi quoi. (*Rire*) Choisissez-vous une école où il y a des formateurs et pas de formatrices.

T : Ok, écoute on arrive gentiment au bout. Je pense qu'on ...

S : Ouais ? Je t'ai bien saoulée, c'est bon ?

T : Non, non pas du tout. Non franchement pas, j'étais même un peu endormie parce que j'ai eu une nuit difficile mais là ça m'a donné envie d'en savoir plus. Je pense avoir fait toutes les questions. On a parlé un peu de toi, un peu de tes parents, où tu as grandi, de ta formation c'est ok. Ensuite du début de l'engagement bénévole, où, comment, ok ! je pense que... éventuellement si j'ai deux ou trois questions qui viennent, en te réécoutant, je peux t'envoyer un petit message et tu réponds quand tu peux ?

S : Bien sûr.

T : Ou je t'appelle comme ça pas le besoin d'écrire.

S : Ben, m'appeler comme je suis souvent en cours, il vaut mieux...

T : J'envoie peut-être un message ?

S : Il vaut mieux !

T : Peut-être il y en aura pas.

S : Ben toi, bon courage !

T : Oui, il m'en faut. Merci !

Annexe 3 : Retranscription entretien Fabien

T : Voilà, là, je suis sûre de... le micro il doit être par là. On fait comme ça et puis ce que je fais, c'est que je mets aussi sur le, le téléphone parce que j'ai toujours peur que ces petits machins me lâchent donc je me dis, au moins, j'en ai deux. Euh... C'est où, c'est où... Il marche. Je sais jamais de quel côté il est le micro.

F : Il est là, ouais.

T : C'est là hein. Voilà, c'est un peu (*rire*)...

F : C'est parfait

T : Ok, tu me disais, tu es responsable du service de nettoyage nocturne, c'est ça ?

F : Mumm, ouais.

T : ça commence vers quelle heure ?

F : Trois heures du matin, à peu près, et puis donc la première nuit du mardi au mercredi, en fait, si tu veux, ben on commence à trois heures du matin. C'est la première nuit, généralement pour finir à sept heure et demi, huit heures. Ça dépend les nuits aussi avec la météo. Parce qu'il y a des nuits, on peut quasiment pas nettoyer, comme l'année passée.

T : Il a beaucoup plu, hein ?

F : Le dimanche il y a eu une tempête pas possible. Donc j'ai lancé mes équipes en vitesse, on a fait un tour de terrain en essayant de ramasser ce qu'on pouvait ...

T : C'est vous qui trouvez tous les objets perdus alors ?

F : Quand il en reste.

T : Ouais

F : Non, en général on trouve pas grand-chose. Peut-être des fois des sacs dans les gradins ou...

T : J'ai perdu une fois une montre Tissot au FMR. Tu me diras, qu'est-ce que je foutais au FMR avec une montre Tissot mais...

F : J'ai déjà perdu deux paires de Ray-Ban.

T : Ah !

F : Mmmh.

T : Moi, c'était la montre que je portais tout le temps et pis j'ai pas réfléchi, je suis allée au FMR, j'aurais pu l'enlever mais bon, c'était une soirée un peu... et je sais pas si on me l'a sorti du bras ou si...

F : C'est peut-être le bracelet qui s'est cassé.

T : Mais , c'était quand même une Tissot, je veux dire. j'ai une Festina là, maintenant et pis ça fait quoi ? Trois ans ? Quatre ans ? Et puis elle s'est jamais cassée.

F : Ça arrive.

T : Mais bon, j'ai eu l'espoir de retrouver mais non.

F : Non, en général les gens ils vident le porte-monnaie avant de le ramener, tout le monde fait la même chose de toute manière. Le téléphone, selon le téléphone enfin on est un peu tous pareils. Donc du coup, c'est vrai que les objets trouvés c'est plus des vestes, des pulls, des sacs ou des trucs comme ça. Ou des trucs qu'on trouve dans les gradins ou des billets par terre qui ont glissé entre les palettes, des trucs comme ça. Mais sinon c'est vrai que ça reste... des paires de clefs. Beaucoup de paires de clefs.

T : Ah ouais, ça personne en veut. Enfin, ça intéresse pas.

F : Ouais, des clefs de voiture ... des gens étaient très contents de retrouver.

T : Ouais, j'imagine. Tu vas au FMR en voiture et tu peux plus rentrer.

F : Ouais, on en a eu beaucoup comme ça.

T : Ok, alors je vais peut-être faire un peu le même chemin que j'ai fait à tous les bénévoles. Tu es le quatrième bénévole que je rencontre. Alors, je tiens à souligner que cet entretien est anonyme. Dans ma recherche je ne vais pas citer de nom, il y a pas d'intérêt proprement dit. Je garde toute discrétion...

F : Ah, non, mais bien sûr. Ne t'inquiète pas, de toute manière.

T : Je suis neutre, l'enregistrement, je t'en avais déjà parlé. Après, moi je fais cette recherche dans le cadre du master en formation des adultes à l'université de Genève. Dans ce master, on parle beaucoup de tout ce qui est lié au travail en fait. Et moi je me suis intéressée à ce côté du travail qui est le travail bénévole. Le travail non rémunéré ou avec des indemnités symboliques. Voilà, ça m'a intéressée. Je me suis dit, tiens je fais des interviews avec des bénévoles du FMR et des bénévoles de l'IASG qui sont formateurs, pour un peu voir les différences enfin voilà ! Alors, moi ce qui m'intéresse énormément c'est de pouvoir t'écouter sur ton expérience de bénévole. Mais aussi, et là, tu vas où tu veux, sur toi-même, sur ta personne, sur ce qui te motive, enfin aborder des sujets plus biographiques, subjectifs et c'est jusqu'où tu aimerais aller. Et puis professionnels aussi. Donc quel est ton métier, combien de temps... voilà. Pour pouvoir faire des parallèles, des liens, ça enrichit l'entretien. Ça va ? Je suis allée un peu vite ?

F : Non, non, non. Ça va. Mais on va prendre dans l'ordre et pis on verra comment...

T : Alors, peut-être on va commencer par le bénévolat. Alors, voilà, est-ce que tu peux continuer. Tu m'expliquais déjà de manière très pratique, à quelle heure tu commences, à quelle heure tu finis mais peut-être dire un mot de plus sur en quoi consiste effectivement ton activité ?

F : Ben en gros, si tu veux, pendant toute la semaine du festival, j'ai une septantaine de personnes sous ma responsabilité qui sont réparties à peu près en 5 équipes d'une douzaine de personnes plus des chauffeurs en attendant qui préparent le petit-déjeuner, la pause, etc. Et puis, l'objectif c'est que tous les matins, en fait le festival, quand le festivalier arrive, l'après-midi à 15 heures, ben c'est en association bien sûr avec les équipes de jour et les nettoyages de concert aussi qui font un tournus dans la station des poubelles, etc. Mais le but, c'est que les festivaliers retrouvent le terrain toujours parfait quand ils reviennent à l'ouverture des portes à 15 heures... Ouais, c'est ce que... Ou du moins le mieux qu'on peut. Evidemment, il reste toujours des trucs parce qu'on peut pas tout faire, on est pas non plus des machines.

T : Et c'est vous qui faites la fin, à la fin aussi quand il y a plus rien, de nettoyer le terrain vide ?

F : Alors ça, c'est une autre partie, en fait. C'est à dire qu'à la fin de la semaine du FMR, il y a certaines personnes qui restent et d'autres qui partent parce qu'ils peuvent pas faire

les semaines qui suivent. Après, il y a un regroupement un peu de tous les secteurs qui se font et les équipes se mélangent, etc. Et c'est d'autres chefs, d'autres personnes qui sont nommées responsables, qui prennent la relève et c'est tout un tournus et c'est... C'est une grosse entreprise mine de rien qui est gérée en fait par un grand responsable par exemple de nettoyage qui gère les quatre secteurs de nettoyage. Et vraiment, le camping, la nuit, le jour et les concerts en fait.

T : D'accord.

F : Donc les concerts se font pendant toute l'ouverture du festival, de 15 heures à 2-3 heures, 1 heures du matin, ouais. Ils finissent à une heure du matin. Nous, on prend la relève à 3 heures du matin pour nettoyer jusqu'à 8h. A 8h, il y a les jours qui arrivent qui eux viennent remettre tout en place, les nouveaux sacs poubelles, etc. et ils font ça toute la journée jusqu'à l'ouverture des portes et on fait le tournus comme ça. Et on recommence.

T : D'accord, c'est hyper organisé.

F : C'est organisé. Et pis le camping qui font toute la semaine des tours de camping pour essayer d'aller ramasser le maximum de déchets, des poubelles.

T : Toi tu fais aussi le camping?

F : Non, pas du tout. Nous, on fait que l'intérieur du festival.

T : Ah d'accord.

F : Il y a que l'équipe de camping qui fait vraiment exclusivement camping, elle fait aussi la place, en fait, anciennement village.

T : Et, ça fait combien de temps que tu fais ça ? Comment ça s'est passé ? Tu as toujours fais ça ?

F : Non, en fait, c'est un pur hasard. C'est que je vais depuis tout petit au festival, avec mes parents, et puis après tout seul avec des amis, etc. Et puis un jour, on était au restaurant avec des amis et pis quelqu'un a dit, ben on cherche un chef d'équipe pour faire les nettoyages de la semaine après le festival. Ça intéresse quelqu'un ? J'ai dit, ouais ben, moi, ça m'intéresse. J'étais en vacances à ce moment-là, j'avais rien à faire donc du coup, je suis rentré comme ça dans le festival.

T : Déjà en tant que chef d'équipe ?

F : En tant que chef d'équipe, directement.

T : C'est ce que tu es maintenant ?

F : Non, là, je suis responsable, c'est encore (...) au-dessus. Ouais, parce que en fait, si tu veux, il y a ... le bénévole fait partie d'une équipe qui est gérée par un chef d'équipe, le chef d'équipe est géré par un responsable et les responsables sont gérés par un responsable en dessus qui eux sont encore... enfin, un peu comme, on va dire à l'armée, c'est un peu, c'est un peu la même chose mais en plus cool.

T : En plus cool, ouais, d'accord. (rires)

F : Et du coup, on m'a demandé de rentrer en tant que chef d'équipe et puis l'année d'après, on me recontacte au mois de mars pour me dire, ben écoute, on cherche un responsable pour le nettoyage de nuit, est-ce que ça t'intéresse, il y a ton nom qui est sorti dans les conversations, viens discuter...

T : Et c'était quand ce hasard ?

F : C'était il y a 5 ans.

T : Il y a 5 ans. Ça fait 5 ans que tu es responsable ?

F : Ça fait 4 ans maintenant que je suis responsable dont une année en tant que chef d'équipe. Donc, en fait, je me suis retrouvé un peu dans les bonnes discussions au bon moment aux bons endroits et, donc je suis tombé responsable nuit sans avoir aucune expérience du nettoyage de la nuit ce qui a fait un peu grincer des dents certaines personnes parce qu'elles comprenaient pas. Mais, ça fait 4 ans que j'y suis, 4 ans que ça marche donc en même temps... ils ont eu raison.

T : Donc première année en tant que chef d'équipe et les 4 autres en tant que responsable.

F : Voilà, exactement. Et la première année, en tant que chef d'équipe, j'étais au nettoyage de la semaine, après le festival. Si tu veux, il y a quand même des équipes qui sont faites mais il y a aussi des chefs d'équipes pour toutes les équipes. On est tous rassemblés mais il y a quand même des équipes. Et c'est vrai que c'était du pur hasard. Je me suis retrouvé la première année en tant que responsable au nuit où on a eu une des pires années je pense météorologiques qu'on pouvait avoir parce que là, il y a eu, sur le festival, je crois trois ou quatre jours de pluie pendant toute la semaine. J'avais un chauffeur qui m'a laissé pendant deux nuits, sur mes deux chauffeurs, donc des personnes sur qui j'ai besoin absolument de compter, que je peux pas remplacer comme ça ! (...) Ils prennent les trax pour aller soulever toutes les palettes, les poubelles, etc. Donc s'ils sont pas là il y a personne qui peut les remplacer. A la limite, un collaborateur qui va ramasser les déchets par terre, s'il y en a un qui manque, une nuit, c'est pas grave, ils sont encore 11 après à côté. Mais les chauffeurs, j'en ai que deux. Et là, c'était un peu difficile. Première année, il pleuvait beaucoup donc c'est moi qui ai dû prendre le véhicule. Heureusement, je me débrouille un peu avec tous ce qui roule donc ça a été. Et pis ouais, la météo mais bon, au final, c'était une année, on a fait le pire et après, c'est bon, l'année d'après, j'étais rôdé (*rire*) j'étais préparé à peu près à tout ce qui pouvait m'arriver.

T : Ok, mais donc, d'après ce que tu dis, c'est pas toujours que du bonheur ce bénévolat en fait ?

F : Ben quand la météo est pas avec nous, non, il y a des nuits où il fait froid, surtout quand il y a la pluie, le vent, il fait froid et pis, c'est surtout après c'est la motivation des collaborateurs qui est un peu difficile. Parce que ben il y en a beaucoup qui ont bu toute la soirée, qui sont fatigués, en fait, au début de la semaine, ça va. A la limite, s'il pleut le mardi ou le mercredi, ça va, les gens sont encore, on va dire frais, pas trop fatigués donc le moral est bon.

T : Parce qu'ils ont accès toute la semaine les bénévoles ?

F : Ouais. Du coup, au fur et à mesure qu'on avance dans la semaine il y a la fatigue, l'alcool, la météo donc c'est vrai que c'est un tout à gérer. Il y en a qui, qui sont toujours super motivés mais c'est vrai qu'en général à 4h30, 5h, où on fait la première pause en fait, enfin, on fait la seule pause. Après, on refait de nouveau trois heures d'une traite, ben là, y a souvent des gens qui sont... en 20 minutes, une demi-heure, il faut pas laisser plus de pause parce que sinon ils sont déjà tous en train de dormir où ils peuvent, un petit peu à gauche à droite. Et puis après, il y en a d'autres qui font leurs réserves qui continuent l'apéro, enfin... mais c'est pas toujours évident à gérer. Mais, en quatre ans, je crois que j'ai eu une fois à élever la voix parce que il y en a qui étaient en train de s'énerver ou des trucs comme ça. Ou qui faisaient, ouais... sinon, c'est juste, ouais, des petits coups de gueule à pousser pour que les gens fassent leur boulot. Mais en général, ceux qui viennent la nuit savent à quoi s'attendre et ils sont plus engagés que par rapport à d'autres secteurs parce qu'ils savent que c'est dur et ils

viennent pas là par hasard. Et j'en ai qui sont là, et ça fait 10 ans qu'ils reviennent mais c'est des fidèles donc...

T : Ah ouais, c'est intéressant ça. Et toi, malgré les difficultés la météo ... comme tu dis, les personnes de l'équipe qui sont pas toujours super motivées, tu reviens toutes les années ?

F : Pour l'instant, oui !

T : Mais qu'est-ce qui te fait revenir ?

F : Là, peut-être que cette année euh... ben il y a l'ambiance du festival parce que, en fait, voir le festival, en tant que festivalier, le voir en tant que bénévole, c'est pas du tout la même chose.

T : Ah c'est marrant, t'es pas le premier à me dire ça.

F : Parce que ben moi, par exemple, comme je suis responsable, toute l'année, j'ai des séances tous les deux mois avec tout le comité d'organisation du festival, donc je sais beaucoup de choses en avance.

T : Attends, tu peux redire, j'ai eu un moment de distraction.

F : Je fais partie du comité d'organisation du festival. On abrège par COF en fait. Tous les deux mois, on fait une séance avec tous les responsables de tous les secteurs du festival pour avoir des informations sur l'évolution du projet.

T : Attends, si je comprends bien, tu es bénévole pendant le festival mais il y a aussi...

F : Tout le long de l'année.

T : Ok tout le long de l'année tu es impliqué.

F : Mais souvent, ça se solde avec un repas donc c'est... et il y a toujours une bonne ambiance, donc on voit les gens tout au long de l'année.

T : Et puis avant, parce que certains bénévoles, m'ont dit qu'ils doivent être au festival une semaine avant, une semaine après.

F : Alors ça dépend.

T : Toi, c'est pas le cas ?

F : Non, non, du tout. Moi c'est vraiment... Enfin, l'engagement à 100%, c'est vraiment pendant le festival. Parce que je peux pas, en fait, je peux pas me permettre de prendre d'autres vacances à part pendant le festival. Et pis notre boulot, c'est vraiment pendant le festival et puis la semaine plus un et plus deux mais où là, il y a vraiment besoin de moins de monde etc. Je pourrais rester pendant la semaine plus deux. Mais ça me fait prendre deux semaines de vacances exclusivement pour le FMR et c'est quelque chose que je veux pas. Je veux me garder une semaine pour pouvoir partir et me changer un peu les idées parce que toujours rester en Suisse au bout d'un moment c'est un peu usant. Et on a pas vraiment l'impression de prendre des vacances parce que pour moi, le festival, le FMR, c'est des vacances mais en terme de repos, ce n'est pas des vacances.

T : Ok, d'accord. Alors, ça c'est un truc qui m'a interpellé parce que tous les bénévoles ils prennent de leur vacance. J'ai quand même une question concernant les parents, mais j'espère ne pas oublier. Mais ça m'a beaucoup surpris que les gens ont un métier et ils prennent de leur temps de vacances. Je ne sais pas si toi ça te surprend alors je me dis mais il y a un truc là... Qu'est-ce qui fait que les gens prennent de leur temps de vacances, on en a pas beaucoup, pour aller au FMR ?!

F : Parce qu'on vient quand même, il y a l'ambiance, on vient faire la fête et puis, malgré qu'on travaille, par exemple dans ma place, je peux participer, enfin, voir tous les concerts. Ce qu'il y a de bien. Après, les points négatifs, c'est qu'il faut travailler la nuit. Mais bon, après, voilà, je veux dire, on est jeune, on peut le faire, on récupère après en une bonne semaine de sommeil.

T : Ouais, ok. Alors, j'ai une question. Pour les parents. Tes parents faisaient du bénévolat ou pas du tout ?

F : Non pas du tout !

T : Non, ok.

F : Alors... non, non, je suis vraiment arrivé, par hasard, quand on m'a posé la question ... c'était des amis à moi et je me suis dit pourquoi pas, si ça me plaît je reste et si ça me plaît pas, voilà.

T : Tu pars ?

F : Donc voilà, ouais, après, ça m'a plu. Et les responsabilités aussi, c'est toujours quelque chose que j'ai aimé de par mon métier donc ouais, je suis resté.

T : Si tu veux bien, on reviendra à ton métier après.

F : Ouais, bien sûr.

T : Et puis juste, donc toi tu arrives à prendre des vacances toutes les années autour du FMR, il y a jamais eu de souci ?

F : C'est toujours... j'ai pas trop laissé le choix à mon employeur en fait. Je me suis toujours arrangé pour avoir la semaine. Mais là, typiquement, cette année, où j'ai changé d'emploi et non pas d'employeurs, c'était un petit peu plus difficile. Mais c'est ce que j'ai voulu en fait, en rentrant dans la boîte, je leur ai dit, écoutez je participe au FMR, c'est soit vous me dites maintenant que je peux, c'était au mois d'avril, soit vous me garantissez que je peux avoir cette semaine de vacances parce que j'ai des responsabilités envers le festival. Je peux pas arriver la semaine avant et dire, ah non, mais ça va pas être possible.

T : Ah ouais...

F : Donc là, ils m'ont certifié, noir sur blanc que j'aurai cette semaine de vacances, donc voilà. Mais peut-être que l'année prochaine, je serai pas sûr de pouvoir la reprendre parce que ils étaient pas non plus très enchantés que je la prenne parce que de par ma place, maintenant, normalement, je devrais pas pouvoir prendre de vacances à cette période de l'année mais enfin...

T : Ok, alors, parlons de ton métier. Qu'est-ce que tu fais à côté du FMR ? C'est plutôt l'inverse mais bon...

F : Si tu veux, je suis informaticien donc là, actuellement j'étais engagé dans une boîte qui vend des services d'informatique. C'est-à-dire que si tu as une société, tu veux sous-traiter tout ton service informatique c'est là que nous on intervient. Soit en étant sur place, ou alors directement en prenant le support chez nous par téléphone, et l'équipe que j'ai incorporé c'est une équipe qui fait les remplacements de mes collègues qui partent en vacances, qui sont malades, etc. Pour pouvoir garantir le contrat à 100% chez le client. Ce qui fait que pendant les grandes périodes de vacances, maintenant, c'est là où je peux pas prendre de vacances. Pendant les vacances d'été, par exemple, août et juillet c'est assez critique. Dès janvier, exactement, c'est là où normalement moi j'ai normalement peut-être... c'est pour ça que ça a été un peu difficile.

T : Mumm, je comprends.

F : Enfin, difficile de négocier cette année et l'année prochaine, je sais pas si je pourrai la reprendre. A voir.

T : Et ça t'embêterait pas de quitter FMR ?

F : Euh... Honnêtement, oui et non parce que ça fait 4 ans que j'y suis quand même. J'ai vu ce que j'avais à voir. Ça fait quand même une année que je réfléchis à essayer de trouver un autre poste au festival mais en même temps, je me dis, je pense toujours plus à prendre des vacances pour moi et puis de pouvoir partir à l'étranger, etc. Parce que c'est vrai que ben du coup, quand tu prends tes semaines de vacances, il y a quand même une semaine qui est bloquée que pour le festival, voir un petit peu plus parce que je finis le lundi à midi, donc, ouais, c'est un investissement, c'est un investissement personnel qui me dérange pas mais avec le temps, j'ai vraiment envie de pouvoir prendre le temps de voyager et quand on a 5 jours pour voyager, c'est... donc c'est ça un petit peu...

T : On va pas très loin.

F : Non, non, non. Et comme je peux pas, souvent pas prendre plus que deux semaines, ben, c'est là où il me reste 5 jours pour pouvoir partir. Alors voilà. Mais c'est clair que ce serait un petit peu à regret que j'arrêteraï mais en même temps, je pourrais faire autre chose donc euh... on avance.

T : Ok. Tu sais que j'ai entendu de tes collègues qui prennent deux-trois semaines de leurs vacances donc qui en ont cinq donc il en reste deux. J'étais assez impressionnée.

F : Ouais, alors, non, moi trois ce serait pas possible !

T : Ouais. Il y en avait un qui me parlait de trois semaines. Il me semble. Parce qu'une c'est que pour se reposer après. Parce qu'il fait un truc de nuit aussi, bref.

F : Non, alors c'est sûr que moi, prendre trois semaines, ce serait ... si j'avais trois mois de vacances par année, peut-être, ouais, mais là... 5 semaines, c'est tellement court déjà. C'est... ouais... Et pis 5 semaines à condition de pas prendre des jours de vacances un petit peu à gauche à droite pour partir, etc. et après, on a vite fait le tour.

T : Ouais. Et pis pour revenir un peu à ta vie professionnelle, alors, tu as étudié où ? Tu as grandi où ? Tu viens d'où ? Quel âge tu as ? Et quelle est la formation que tu as suivie ?

F : Ben en fait, je suis né plus ou moins ici, donc j'ai grandi à L. Je sais pas si tu vois où c'est ?

T : Où ça ?

F : A L. C'est un village qui est à un quart d'heure d'ici quand tu montes en direction (...) pour pouvoir traverser jusqu'à la Vallée de Joux et c'est au, en montant d'ici, c'est à un quart d'heure en voiture à peu près. J'ai grandi ici, donc ça fait, ben ça fait 27 ans.

T : Tu as 27 ans ? Ok.

F : Et puis, puis voilà. J'ai fait un apprentissage d'informaticien où j'ai bossé pendant deux ans en stage dans une boîte qui faisait de la formation en management de projet, c'est pour ça je me suis toujours intéressé beaucoup à tout ce qui est la gestion, etc. Et dans mon ancienne boîte, je faisais aussi énormément de gestion c'est pour ça que ça m'a aussi beaucoup rapproché le fait de pouvoir gérer les personnes au festival. Et puis c'est un plus aussi sur le CV.

T : Tu le mets sur ton CV ?

F : Bien sûr.

T : Ouais.

F : Comme loisir mais j'ai quand même demandé un certificat de travail au festival, au FMR, qui le font volontiers pour mentionner que ben pendant la semaine du festival, j'ai un certain nombre de personnes que je dirige. Ce qui est un petit plus quand même.

T : Tu trouves que ça a déjà changé la donne en mettant ça sur ton CV ou pas ?

F : Ben actuellement là, je sais pas si ça fait pencher la balance honnêtement, mais je trouve que ça fait bien sur le CV. Après, plus tard, peut-être que par la suite, si je veux avoir une place de responsable, ou bien d'avoir, peut-être après X années dans ma boîte, qu'on me confie une équipe, je sais pas. A voir dans le futur mais, de toute façon, je pense pas que ça soit négatif, ça c'est sûr.

T : Ok, je reviendrai sur ça, sur la gestion, mais je te laisse dans ta lancée, tu disais que tu as grandi ici, tu as fait ton apprentissage...

F : Et puis, ouais, mon apprentissage d'informaticien donc au sud de la région et puis c'est aussi ce qui a fait pencher la balance pour mon engagement au festival parce que du coup, ils essaient de prendre des personnes qui sont un peu de la région. Qui sont toujours disponibles au cas où il faut venir un soir ou comme ça parce que il y a quand même énormément de festivaliers, enfin, de collaborateurs qui viennent de France et c'est toujours un peu difficile. Ceux qui sont en périphérie de Genève, ça va encore mais des fois, c'est vite une heure de route ou comme ça. Et ça peut être un peu embêtant quand il y a des réunions ou comme ça, donc c'est bien de prendre un peu les gens de la région. Donc c'est pour ça que... je connais la région comme ma poche et pis que, du coup, j'avais aucun problème pour venir ce soir ici. J'ai passé assez d'heures en face.

T : Bon, j'habite un peu loin de la gare mais ça m'a arrangé que ce soit là. Et, tu es à ton deuxième emploi ?

F : Non, non, non, j'ai toujours été informaticien.

T : Mais tu es à ta deuxième entreprise, je veux dire, ton employeur ?

F : Ah, non, non, du tout. Là, je suis à quatre ou cinquième employeurs. La dernière société que j'ai quittée, j'avais fait trois ans là-bas à peu près mais sinon j'ai eu plusieurs employeurs à gauche, à droite toujours qui gravitaient autour du monde de l'informatique.

T : Ok, et juste la question un peu bête, il me semble avoir compris mais j'ai posé à tout le monde, est-ce que dans l'activité que tu fais au FMR, et dans l'activité que tu fais dans le cadre professionnel, il y a des liens, il y a des choses que tu utilises... des compétences semblables ou pas du tout ?

F : Je crois, par rapport à mon secteur, je dirais presque aucune à part dans la gestion ou je suis quand même quelqu'un de très méthodique dans ce que je fais, en fait du monde de la programmation, ou c'est très structuré avec ce qu'on fait. Du coup, ça déteint un peu sur ma façon d'organiser les choses, où j'aime que les choses soient méthodiques et du coup, je dirais qu'il y a ça, où, ouais, je me fais assez facilement mon plan de comment je vais gérer la chose
(un énorme bruit)

F : Mais...

T : C'est les désavantages de la gare mais c'est pas grave.

F : Mais... ouais, donc du coup...

T : Tu disais, assez méthodique...

F : Ouais c'est à peu près...

T : Et ça vient un peu du monde informatique.

F : Ouais, ça dans la gestion et puis dans le sens où plus tard, moi j'aimerais bien aussi avoir mon équipe et puis me retrouver responsable d'un secteur dans une société ou comme ça donc du coup, ça m'apporte des plus dans l'expérience. Mais... sinon, c'est vrai que le monde de la poubelle... si on peut dire ça comme ça, informatique et pis nettoyage, il y a pas beaucoup de similitudes. Si ce n'est vraiment l'organisation du tout.

T : Comme quoi, il y en a quand même.

F : Ouais, mais c'est vraiment, c'est plus la méthode et la façon de concilier et puis, je crois, qu'il y a que ça à dire parce que après, c'est vraiment... ouais... non, pis c'est vrai que j'utilise, on est plus crayon papier pendant une semaine quoi on va dire ça comme ça. Parce que à part mon téléphone pour appeler les gens, de temps en temps, au niveau informatique on utilise rien. Tout au long de l'année, on utilise des mails pour se contacter mais sinon, sinon il y a rien.

T : Ok. Et puis est-ce que tu as déjà suivi des formations en tant que responsable au FMR ?

F : Alors, il y a une petite journée de responsable qui est organisée pour la première année... chef d'équipe ou responsable ? Je sais plus si je l'avais faite la première année ou la deuxième année. Et où en fait, on aborde divers sujet sur, comment dire, gestion des conflits, enfin, il y a des petits mises en scène, des trucs comme ça. On te donne un peu des idées de comment gérer certaines situations mais, c'est plus... ouais, je sais pas si on pourrait dire informel mais... où, ouais, c'est très, très bon enfant. Deux-trois trucs intéressants mais dans le sens où, peut-être en ayant fait, aussi en ayant travaillé pendant deux ans dans la gestion de projet, j'ai énormément, comment dire, absorbé d'informations par rapport à ça. Et il y a peut-être ça aussi qui fait que la journée est pas forcément très intéressante pour moi où j'avais déjà une bonne, ouais, je suis assez bon, euh... comment dire, je suis assez conciliant comme personne. Donc en général, quand il y a un problème, un litige où quelque chose, j'ai vite fait de calmer les choses, de prendre à parti les gens et de dire, ben c'est bon, ok, là maintenant. Et pis on y va. Je veux dire, j'ai eu deux-trois fois à calmer les choses mais en général, ça se calme relativement vite. Si tu trouves les bons mots, les gens ils se calment, ils vont dans leur coin et puis après t'avances. En général, c'est plus moi qui élève la voix sur les gens parce que des fois il y en a qui traînent un peu des pieds pendant que d'autres font tout le travail à côté.

T : Ouais. J'imagine que c'est un sacré boulot quand même.

F : Ben si les gens jouent le jeu, ça va. Mais c'est juste que, ben moi je cours aux 4 coins du terrain, vraiment pour voir que tout se fasse bien. Parce que comme je disais, les gens sont fatigués, ou des fois, ils sont un peu alcoolisés, voire des fois beaucoup. Et il y en a qui sont un peu plus difficiles à gérer. Mais bon, des fois, c'est moi certaines années qui suis arrivé euh, déjà bien, bien lancé. Parce que, bon, il faut quand même qu'on puisse faire la fête. Et puis après, ben c'est souvent le samedi quand les gens ont déjà bien compris tout le travail et que je peux me permettre de relâcher un petit peu. Les chefs d'équipe savent. En général, je garde les chefs d'équipes d'une année à une autre.

T : Ouais, c'est ce que j'allais demander.

F : Donc eux, ils savent déjà, ils connaissent bien leur boulot.

T : Et les bénévoles changent ?

F : Alors, je te dirais, je veux pas dire de bêtises mais je crois que chaque année, il y a 20 à 30% et je crois que cette année il y a eu 40% .

T : De changement ?

F : De changement. Ouais. Entre 30 et 40%. Parce que je crois qu'il y en a qui ont pas trop bien digéré le mardi et le samedi de l'année passée.

T : Ah, à cause de la pluie et tout ça ?

F : C'était dur. C'était dur. C'était vraiment dur. On pataugeait dans la boue, partout...

T : Et les gens laissent beaucoup de poubelles ?

F : Ben...

T : Parce que je trouve qu'ici en Suisse, c'est assez propre. Les gens ont quand même assez le réflexe...

F : Ouais, mais le truc, c'est qu'on ramasse tout. Que ça soit des fourchettes, des assiettes, des... serviettes, ou les pailles. Ça c'est un fléau les pailles sur le terrain.

T : Ah ouais ?

F : C'est quelque chose, des fois tu vois pas quand il fait sombre et dès qu'il fait jour, les pailles fluo, mais il y en a partout. Tu as l'impression que tu en vois mais vraiment partout. Et sinon, ouais, il y a les sacs de bout de tables à ramasser et pis les secteurs où il y a tous les restaurants, je pense notamment au quartier latin, au quartier du midi, enfin... où il y a énormément de stands de nourriture. Alors, là, ouais, là il y a énormément par terre. Et tout ce qui s'envole avec le vent. Enfin. Dans l'ensemble, c'est vrai que ça reste, globalement, ça reste propre mais si on nettoyait pas toutes les nuits, à la fin du festival, ce serait vraiment pfff...

T : Dégueulasse.

F : Ouais, et là, ça prendrait du temps. Et ça, c'est une volonté propre du FMR de pouvoir donner tous les jours un terrain propre aux festivaliers. Et ça, beaucoup, beaucoup ne s'en rendent pas compte.

T : Ouais, ça se comprend. Parce que moi, en tant que festivalier, si je suis peut-être pas allé le mardi, j'ai pas envie d'arriver dans un endroit qui est complètement usé.

F : Mais ouais, c'est, c'est ça. Et, en étant, comme on dit, aspirateurs, c'est le surnom qu'on donne aux nettoyeurs du festival, je fais beaucoup plus attention à ce que les gens jettent. Tout autour de moi, je suis toujours en train de regarder. Et des fois, ça me rend dingue parce que je sais que je vais devoir, enfin, mes équipes vont devoir les ramasser par la suite. Et même avec mes amis. Donc, des fois, je leur dis, hey les gars, il y a une poubelle à trois mètres, tu ramasses ton truc, tu vas le mettre. Alors, souvent on me fait, ouais mais c'est bon, c'est qu'un papier. Ouais, ouais c'est qu'un papier. Tu le prends et tu vas le jeter. Et c'est vrai qu'avant, je faisais pas la police comme ça mais si c'est un truc qu'on va pas ramasser après, typiquement les mégots, ça c'est un calvaire. C'est malheureux mais ils pourraient donner des écobox un peu à tout le monde un peu partout, ce serait juste génial. Même si je sais que tous les gens font pas le geste mais du moins écraser son mégots et aller le mettre dans une poubelle, quoi, c'est pas grand chose.

T : Ouais, moi j'étais l'autre jour à la plage, j'étais dégoûtée tu veux t'allonger mais il y a des mégots partout ! Mais les fumeurs sont assez... t'es fumeur ? (rires)

F : Ouais, je suis fumeur mais justement mais je mets pas ...

T : Les fumeurs c'est pas les plus propres au monde, ils font pas attention !

F : Non, ben, disons si je vais sur une plage ou un endroit où je sais qu'il y a pas de poubelle, en général, j'ai toujours une éco-boîte sur moi. (...) Et, euh... pour te dire, un nombre, la première année que j'ai nettoyé en tant que chef d'équipe, où on fait, vraiment ce qu'on appelle le mégotage, donc tout le monde est en ligne, en fait sur le terrain, et on avance tous en ligne, presque à quatre pattes, pour ramasser mégot par mégot.

T : Mais avec quoi, avec un piquet ?

F : Avec des gants et à la main quoi.

T : Ah, à la main !

F : C'est trop petit. On le fait avec la main et vraiment tout le monde est en ligne ... Ouais, c'est tout fait avec la main. Ça sert à rien, même avec le râteau, quand tu passes le râteau, ça passe entre donc... Le râteau, ça va très bien pour le gros mais dès que tu veux faire du mégotage, c'est pour ça qu'on met tout le monde en ligne. C'est une centaine de personnes sur le terrain, et pis on avance jusqu'au bout et on continue et on fait la suite ainsi de suite et on fait le maximum. Et donc pour te dire un chiffre, en une semaine, je pense que j'étais arrivé à 4000 mégots, juste pour moi. Un truc comme ça. En faisant une petite estimation. Juste moi. Donc imagine sur une centaine de personnes, sur tout le terrain.

T : C'est de la folie. Bon, surtout, dans un festival les gens fument ...

F : Beaucoup.

T : Beaucoup, ouais.

F : Mais voilà, donc il y a les poubelles mais il y a aussi tous ces mégots et chaque année, il faut que le terrain soit nickel parce que il y a une partie qui appartient à FMR mais il y a aussi beaucoup de, d'autres parties qui sont aux gens autour, aux paysans, aux voisins etc. Donc ils se doivent de rendre le terrain tip top sinon, l'année d'après, il est horrible et pis au fur et à mesure, ça, il pourrait pas y avoir eu 30-40 festivals, enfin... comme ça sans que, sans que le terrain soit nettoyé. Ça serait pas possible.

T : Ok ! Tu as parlé de formation, c'est quoi ton point de vue sur ces formations que tu as pu suivre ? Tu dis que c'est informel ?

F : Ouais, elles sont informelles, dans le sens que c'est le FMR donc l'ambiance est toujours bon enfant, euh, des journées à la baba cool où... mais... ouais, c'est plus des conseils plutôt qu'une formation on va dire.

T : Ok.

F : Dans le sens, où deux trois petites mises en situation pour te dire, t'apporter des idées de comment gérer la chose mais on va pas te dire, il faut faire ça comme ça. On va te dire, il peut se passer ça, voilà une façon de le faire. Si tu le fais différemment, et que t'arrives, ben tant mieux. Sinon, on t'oblige pas à régler les choses comme ça. Et pis après, ben il y a aussi une hiérarchie dans le cas où il y a vraiment des problèmes avec, par exemple un collaborateur qui a un problème avec son chef d'équipe, lui il va venir vers moi, pour se plaindre. Si un chef d'équipe a un problème avec moi, il va aller se plaindre à mon responsable d'en dessus, toujours pour pas passer par, comment dire, directement par la personne parce que sinon, moi je pourrais bloquer la chose aussi et pis dire, t'as un problème, pas de souci mais moi, de toute façon, je risque rien. Donc les gens peuvent vraiment, c'est pas parce que t'es collaborateur que t'as rien à dire. Justement. Bien au contraire. Chaque année, en plus, à la fin de la semaine du festival, tous les collaborateurs quasiment reçoivent des sondages avec l'ambiance

du festival, comment était le responsable, si c'était bien organisé, ce qu'ils ont aimé, ce qu'ils ont pas aimé.

T : Ah ouais, donc tu es évalué ?

F : Ouais, ouais, bien sûr. Après, c'est des sondages qui sont anonymes. Où tu peux mettre ton nom aussi mais... ouais, donc ça donne une bonne idée des choses à améliorer. Moi, généralement, je prends le temps de lire tous mes sondages, à la fin, pour voir un peu ce que les gens y ont mis et souvent, je reconnais les gens à force de, certains râlent toujours la même chose. Et d'autres disent que c'est toujours très, très bien. C'est assez drôle des fois de voir le, comment dire, la, pas la compréhension mais le, pas la patience mais de voir les différents caractères des gens. Dans le sens qu'il y en a qui sont, ils acceptent beaucoup plus de choses et d'autres sont beaucoup plus pointilleux. De temps en temps, je me suis retrouvé avec une note catastrophique dans l'organisation et tu en prends un autre, ben c'est très bien. Et t'es là mais ouais, d'accord. Alors, je préfère à la limite que des moyens plutôt que de me retrouver avec des absolus comme ça. Mais, c'est pour ça, tu vois énormément de caractères différents de personnes qui sont, ouais des fois qui sont là depuis longtemps, ouais les premières années ça a été dur parce que certains acceptaient pas le fait que je sois là en tant que responsable, alors qu'ils me connaissaient pas du tout. Je débarquais ici comme ça, ils m'avaient jamais vu ... Mais là, maintenant, au bout de trois ans, je pense que cette année je commence à connaître bien ceux qui restent ainsi que mes chefs d'équipe et du coup, ça commence à devenir de plus en plus facile. J'ai formé mon équipe et chaque année, du coup, on se connaît plus, c'est plus facile à gérer quoi.

T : D'accord. Et puis comment est l'ambiance de travail ou de pré-travail ou de post-travail ?

F : Elle est toujours bonne. C'est juste les fins de nuits qui sont un peu difficiles parce que tout le monde est fatigué et puis même moi, je suis fatigué. Bon, je suis quelqu'un qui est toujours de bonne humeur en général, donc pour ça, ça va. C'est pour ça que j'ai pas trop de peine à gérer les gens c'est que je vais peut-être pousser un coup de gueule sur le moment mais je suis pas rancunier. Donc après, ça y va. Si les gens comprennent qu'ils ont du boulot à faire et pis ce que tu dis c'est juste, ça va. Mais c'est vrai que des fois, les nuits, comme je te dis, c'est au fur et à mesure du festival que tu vois que les gens sont fatigués. Et il y a certaines nuits, ben il y en a qui, qui commencent, on va pas dire qu'ils tirent la gueule mais qui sont pas... qui sont fatigués, ils en ont marre et tout. Et avec la météo aussi. Et pis le soir d'après, s'il fait beau et qu'ils ont passé une belle soirée avec leurs potes, ben ils reviennent et ils sont complètement lancés et... ouais, il y a un mix de tout et en général, ça se passe toujours bien. Mais je crois que le meilleur moment, c'est quand on termine et que tout le monde peut aller se coucher. Ouais, là, tout le monde a le sourire.

T : Et vous faites pas d'apéros à cette heure-là ? Parce que j'ai entendu des équipes qui, quand ils terminent leur travail de nuit, ils vont encore faire l'apéro. Non ?

F : Ecoute, il y en a ouais. Mais moi j'en fais pas partie. Personnellement, je rentre chez moi, je vais me coucher.

T : Ok, pour être là-bas le lendemain ?

F : Ouais, ben du coup, je suis toujours celui qui commence le premier et celui qui finis le dernier. De par mes responsabilités. Donc moi à deux heures, deux heures et demie, je vais déjà commencer à chercher des clefs pour les véhicules, aller chercher nos radios aussi, etc. Pour les chefs d'équipes pour ensuite faire le tour du terrain avec les véhicules pour pouvoir rentrer ensuite sur le terrain par l'arrière du festival donc du coup, à deux heures, deux heures et demie, je commence et j'arrive à 9h-9h30 chez moi le matin pour aller dormir quelques heures pour aller au festival après. Chaque jour du festival, j'arrive en général une heure plus

tard. Donc en général, le mardi j'arrive à 14, 15 h le mercredi, 16 heures le jeudi et pis ainsi de suite pour arriver souvent vers 19h le dimanche.

T : Ouais. Ok. Alors j'avais une question... la formation, tu me l'as dit. Vie professionnelle, on en a un peu parlé. Alors tes parents qu'est-ce qu'ils font eux dans la vie ?

F : Ben mon père est entrepreneur peintre en bâtiment à son compte et ma mère est secrétaire. Donc c'est vraiment pas des métiers qui sont liés à ça.

T : Du tout, d'accord. Et j'aimerais bien, si tu arrives à sortir deux, à parler plus en détail de deux ou trois moments, un peu plus importants ou marquants dans ton expérience de bénévole.

F : Ouais, j'en ai une justement, c'est l'année passée, ou l'année d'avant, je sais plus exactement. En fait, il y avait eu une rixe à la place du FMR, donc en dehors du FMR.

T : Une quoi ?

F : Une rixe, enfin, une baston, où justement il y a eu des coups de couteaux, là-bas. Et en fait, ce qui s'est passé, c'est que la police est venue, ils ont fouillé toutes les poubelles pour trouver justement les armes qui ont servies à ça. Et ils ont tout retourné dans la place. Toutes les poubelles partout. Et nous, on nous a averti de ça, on finissait notre nuit, c'était, ah c'était 7h du matin, comme ça, et là, on vient vers nous. Ouais, les gars, on a besoin d'aide parce que sinon, on va jamais pouvoir ouvrir la place à l'heure, on a besoin de toutes les mains possibles. Mais là, on est venu vers moi me le dire en premier parce que, ouais, ceux qui sont sensibles au sang, il faut qu'ils fassent gaffe parce que c'est possible qu'il y ait du sang et... Donc, voilà ! Après, j'en ai discuté avec tous mes bénévoles, je leur ai dit, ben écoutez, il y a eu un problème cette nuit là-bas, donc tous ceux qui veulent venir sont les bienvenus et il y aura peut-être un peu de sang donc ceux qui sont sensibles à ça, ben voilà, ne venez pas. Ceux qui veulent pas venir, je leur en tiendrai pas rigueur mais tous ceux qui veulent bien venir sont les bienvenus parce que sinon, la place elle pourra peut-être pas ouvrir à l'heure. Et c'est là où j'ai deux-trois personnes qui sont parties mais quasiment la totalité de mes collaborateurs et c'est là qu'on a vu, enfin, qu'on voit que tout le monde est soudé et qu'on est simplement dans le même bateau quoi. C'était bien parce que du coup, on a fini c'était 10 heures, 11 heures du matin. Et ça, c'était une belle image. Où vraiment, tout le monde était ensemble et je crois que c'est là que les gens sont allés le plus vite pour nettoyer. Parce qu'ils voulaient vraiment tous aller se coucher. Là, c'était des machines.

T : Aïe, la police a tout renversé !?

F : Tout, tout, tout. Toutes les poubelles, partout.

T : Que vous aviez ramassées déjà ?

F : Non, mais en fait, toutes les poubelles qui ont été remplies pendant la soirée. Donc dans des containers qui soient accrochés à une table, partout !

T : Ils ont trouvé quelque chose ?

F : Rien du tout. Que ce soit les sacs, les sacs de bouteilles en PET/

T : Même pas ! Si au moins...

F : Tout. Tout, tout, tout a été renversé. Et il y avait de la nourriture... enfin, c'était, non, c'était charmant.

T : J'imagine. Ah ouais, ils auraient pas pu ramasser après. (rires) Et en plus, ils ont rien trouvé, ça c'est dommage. Si au moins ils avaient trouvé ce qui leur fallait !

F : Ben ouais. Donc ouais, ça c'était, je pense une bonne anecdote. Sinon, la première année aussi où je me suis retrouvé une nuit où il pleuvait des cordes pas possible et tout le terrain était boueux et c'est moi qui ait dû reprendre un de mes véhicules parce qu'un de mes chauffeurs n'était pas là. Alors j'avais jamais conduit ça. C'était ma première année...

T : Ca ressemble à quoi ?

F : C'est des trax articulés en fait. Avec les pinces devant. Et pis ben j'avais jamais conduit ça mais, comme je disais, en général, tout ce qui a des roues, j'ai pas trop de souci avec ça. Et ben je me suis retrouvé à conduire ça, je gérais mes équipes à la radio en même temps, c'était ma première année. En plus il pleuvait, le terrain était boueux comme pas possible. C'est pour ça que ça m'a mis directement en situation. Ouais, c'était, c'est un bon souvenir pour ma... une bonne année, une bonne première expérience. Après, une fois qu'on a fait ça, je pense qu'on relativise et qu'on se dit : ça peut pas être pire. Et l'année passée. Justement ou il a plu énormément, il a même plu encore plus, c'est là que je me suis dit/

T : Il y avait des tempêtes ?

F : Ouais mais c'est là où on a même pas pu sortir les véhicules. Parce que en fait, si tu veux, on préconise de garder le terrain un maximum neutre en fait et de pas rouler avec les véhicules, utiliser les routes au maximum pour pas aller labourer le terrain et que le lendemain, il y ait des ornières comme ça sur le terrain qui aient séché, c'est pas terrible. On essaie de nettoyer le terrain, le but c'est pas non plus de le labourer quoi. Mais euh... ouais, du coup, on avait même pas sorti les véhicules parce qu'on pouvait pas. Mes chauffeurs, je leur ai dit, faites les routes. Les routes en béton, nous on essaie de se rapprocher un peu. On a fait un tour tous ensemble, justement en ligne, on a tous fait un tour et pis, ouais, en deux heures, en deux heures de temps à peu près, on avait fait le tour du terrain, on était tous trempés jusqu'à l'os, et pis je leur disais, ben allez vous coucher, on se voit demain. Ça sert à rien de faire plus. Mais c'est des rares cas vraiment.

T : C'était spécial ?

F : Ouais, où justement je prie pour qu'il fasse beau tous les jours.

T : On aura du beau temps cette année.

F : Ouais, il reste de toute façon, il y a toujours un jour au festival où il pleut. Mais s'il pleut peu, ça me va aussi. Parce que c'est vrai que la pluie, c'est le plus difficile à gérer.

T : Ca commence dans 15 jours ?

F : Le 22. Pour finir le 27.

T : On aura du beau temps ! On a eu une belle année en tout cas, assez ensoleillée cette année. Ben pas aujourd'hui, mais l'hiver était assez doux.

F : Ouais. Ben on verra.

T : Alors, qu'est-ce qui manque... enfance, on en a parlé ? Et tes parents sont suisses ?

F : Ouais, ouais, les deux.

T : Les deux sont suisses. D'ici de la région aussi ?

F : Ouais, mon père de Genève, ma mère de Fribourg et environs. Enfin, ils sont les deux de Genève de base mais puis après, on est montés justement à L. parce qu'ils en avaient marre de la ville.

T : Et eux, ils allaient au FMR tu disais. Tu allais avec eux quand tu étais petit ?

F : Ouais, ouais.

T : Tes parents étaient des festivaliers ?

F : Ouais, on va pas dire festivaliers mais ils aimaient bien y aller, de temps en temps. Et on a fait deux-trois festivals ensemble. Mais après, je crois que ça fait depuis l'âge 13-14 ans que j'y vais tout seul. Après, à camper, euh... je crois que je faisais ma première semaine de camping entière là-bas depuis que j'avais 14 ans. Donc après, chaque année on refaisait ça. Et puis maintenant, je compte même plus parce que en finissant à 8 heures du matin, en fait 8h30, les heures de sommeil dans la tente elles sont vite réduites avec le soleil parce que à 10h, tu as déjà 30-40 degrés, dans la tente et c'est pas possible. Déjà rien qu'en dormant chez moi, j'ai de la peine et je... Là, franchement, des fois, je suis admiratif face aux festivaliers parce que des fois, ils arrivent à se reposer et à être plus ou moins frais...

T : Frais le lendemain ?

F : Ouais, ouais. Mais, non, je rentre. Vu que j'habite à 10 minutes depuis le festival.

T : Ça vaut la peine de rentrer, ouais. Je sais qu'il y en a qui campent là-bas, il y en a qui m'en ont parlé parce qu'une fois il a eu un accident sur la route et après, il s'est dit je rentre plus jamais le soir.

F : Ouais.

T : Ok ! Est-ce que tu en avais déjà fait du bénévolat ? Ça c'est une question que je pose à tout le monde, j'ai oublié. C'était la première fois que tu faisais du bénévolat ?

F : Non, j'ai eu bossé dans d'autres festivals à gauche à droite mais c'était plus à tenir des bars ou des trucs comme ça mais ça n'a rien à voir avec l'organisation du FMR.

T : C'était ponctuel, c'était pas comme ça tout au long de l'année ?

F : Non, non c'était des petites manifestations, des fêtes d'amis, ou des manifestations de jeunesses parce qu'il y a des jeunesses dans tous les villages par ici qui sont en général de 15, à, ouais, 16 ans à 30 ans à peu près, jusqu'au mariage. Et du coup, j'ai pas mal de mes amis qui font partie de ces jeunesses alors tu vas vite donner un coup de main à droite à gauche, des trucs comme ça. Mais sinon, c'est vraiment FMR, FMR qui prime.

T : Ok, d'accord. Et une autre question, que j'ai aussi posée à tout le monde, au moment où tu t'engages en tant que bénévole au FMR, est-ce que cela coïncidait avec quelque chose de particulier dans ta vie personnelle ?

F : Non, non, du tout. Moi, c'était vraiment le coup du hasard. Comme je t'ai dit, c'était vraiment un coup à table. On était en train de manger, un de mes potes avait son chef d'équipe qui pouvait pas faire, il m'a dit qu'il cherchait un chef d'équipe, je lui fais, bon ok. Et puis je me suis présenté et c'est comme ça que ça a marché.

T : Ok, tu me l'avais déjà dit, c'est vrai !

F : Ouais, ouais et après responsable et ainsi de suite. Aux bons endroits, dans les bonnes discussions aux bons moments. J'ai dit pourquoi pas, comme j'avais jamais vu l'autre côté d'un festival, j'ai dit pourquoi pas. Et j'en suis pas déçu. Mais des fois, j'aimerais bien le refaire de l'autre côté aussi.

T : Tranquille en tant que festivalier ?

F : Ouais, ouais ou aussi de pouvoir faire à deux heures du matin, quand tout le monde va au bar des musiciens, toi tu dois aller travailler. J'aimerais bien aller au bar des musiciens aussi.

Tu vois, faire un peu ça. Des fois, ça serait sympa, quoi. Mais bon, peut-être dans quelques années, on verra.

T : Pour toi, ce serait comme une promotion de faire autre chose ?

F : Non, pas vraiment. Ce serait juste de voir autre chose, ... ouais, parce que j'aime bien le changement et de toujours être, de faire la même chose, au bout d'un moment pff...

T : Ça te fatigue ?

F : Ouais, c'est même pas fatigant, c'est que ouais t'en as marre de, tu sais que chaque année, voilà, ça roule. Il y en a que ça leur va très bien la routine. Mais moi, j'aime pas. Il faut que ça, il faut que ça bouge, il faut que ça change. Et c'est justement pour ça que j'ai changé de boulot et que maintenant, je fais des remplacements pour ma boîte parce que du coup, je suis amené à travailler peut-être deux jours ici, deux jours là et puis je dois apprendre vraiment tous les environnements différents qui m'entourent et du coup, c'est ça qui est enrichissant. Alors, on verra si on me propose autre chose mais en tant que responsable j'ai très, très peu de possibilités, ça c'est sûr. Alors après, à voir. Une fois que t'as goûté au petit plus de responsable avec les petits cadeaux à gauche, des petits, des petits pass...

T : Justement, j'allais demander, qu'est-ce qu'un bénévoles reçoit au FMR ? Il me semble que ça change par rapport au fait d'être responsable ?

F : Alors, alors en fait je vais pas te dire de bêtise mais le bénévole, déjà ça dépend le secteur parce que pas tous les secteurs reçoivent la même chose. Parce que pas tous les secteurs, pas tous les collaborateurs ne bossent le même nombre d'heures. Donc en tout cas, pour ma part les aspirateurs reçoivent, euh, comment ça marche, attend, il y a 200 francs qui sont donnés par la semaine en argent, ils reçoivent aussi une carte d'échange, en fait, à faire valoir, qu'ils peuvent échanger contre des bons de nourriture et de boissons. Ils reçoivent une plaquette de, de bons de 36 francs par nuit, pour les boissons et nourriture. Ils ont bien sûr le badge pour toute la semaine du festival avec les accès, je peux plus te dire les accès, je sais plus exactement partout où ils peuvent aller. Euh... après, ils reçoivent un bon pour un T-shirt bien sûr aspirateur qui est pas obligatoire à porter mais que tout le monde aime avoir. Le T-shirt du staff. Après, ils ont des bons repas pour pouvoir manger à midi tous les jours à la ferme. Et puis, qu'est-ce qu'ils ont d'autre ? Je crois qu'on a à peu près fait le tour...

T : Et les responsables ?

F : Après, alors après, il y a les chefs d'équipes qui eux reçoivent un peu plus. Ils ont deux cartes d'échange de ces bons, en fait, si tu veux, c'est des cartes où tu peux soit faire des bons nourritures soit changer contre une invitation pour tel et tel jour ou contre des bons pour aller chercher des pulls dans les boutiques FMR, ou etc.

F : Vous avez aussi le droit à acheter des billets un jour à l'avance, juste ?

F : Oui, justement, des invitations. Et puis, ben les chefs d'équipe, ils ont plus de lettres sur leur badge donc ils peuvent passer dans les zones arrière et ce genre de choses. Et moi, en tant que responsable ben de nuit, je peux aller vraiment partout. Et puis, la prime est plus élevée à la fin de la semaine pour les chefs d'équipes.

T : C'est un peu plus que 200 ?

F : Ouais, les chefs d'équipes ont 300.

T : Ça reste symbolique ?

F : Oui, oui. 300.

T : Les gens vont pas faire ça pour l'argent ?

F : Ouais, 300 et pis moi j'ai un tout petit peu plus.

T : Mais je sais pas, qu'est-ce que tu en penses, ça reste symbolique ? Les gens sont pas là pour ces 300 francs ?

F : Non, non mais c'est des petits plus qui sont sympas et puis si tu fais le calcul, je trouve qu'au FMR, on est chouchoutés. Enfin, chouchoutés par rapport aux autres festivals un bénévole à FMR il a vraiment pas à se plaindre. Parce que si tu fais bien, ben t'as quasiment pas besoin de sortir d'argent de tout le festival. Parce que avec les cartes de bons, les bons qu'on te donne chaque nuit, l'argent que tu vas retoucher à la fin de la semaine, si on va dire, si tu picoles pas toute la semaine comme pas possible, t'arrives facilement à la fin du festival sans dépenser un sous. En tout cas, il y en a qui le font, ça je le sais. Moi, personnellement, j'arrive tout juste mais après, voilà, donc ça dépend si tu consommes pour toi ou si tu donnes à des amis mais je suppose que c'est... FMR s'occupe vraiment bien de ses collaborateurs. Il y a pas vraiment de personnes qui se plaignent. La plupart des gens reviennent. Quand les gens reviennent pas, au final, c'est plus à cause de la tâche plutôt que des...

T : De comment ils ont été traités ?

F : Ouais, exactement.

T : D'accord. Ok, ben j'ai l'impression d'avoir un peu fait le tour. Je sais pas si j'oublie quelque chose... Ouais, voilà, je pense qu'on a fait le tour. Si, éventuellement, j'ai encore des questions qui me viennent, parce que ce que je vais faire maintenant, c'est que je vais réécouter et puis amener des théories du monde académique et analyser. Par exemple, il y a quelque chose ... tous les bénévoles me parlent du plaisir d'être là-bas, de l'ambiance de ce travail... Mais si il y a des questions qui me reviennent dans ce processus d'analyse, je peux t'envoyer un petit mail ?

F : Tu m'appelles, tu m'envoies un mail, etc. Il y a pas de problème ! En général, je réponds si je peux répondre et si j'ai pas d'autres choses à côté. Enfin, au téléphone je dis. Sinon, par mail, je tente de répondre au plus vite. Là, ces derniers temps, j'ai eu des petits problèmes avec ma boîte mail, c'est pour ça que j'ai pu te répondre en retard mais sinon, je réponds assez vite en général quand je peux.

T : Et puis encore une question avec les trois autres bénévoles que j'ai rencontré du FMR, moi je, c'est, c'est, l'idée est venue lors du premier entretien avec le premier bénévole c'est de peut-être aller faire un moment d'observation, d'être avec eux, de voir qu'est-ce qu'ils font pendant le festival. Est-ce que pour toi, qu'est-ce que tu en penses ?

F : Si tu veux faire une nuit, il y a pas de souci (*rire*). C'est les heures, après c'est comme tu veux.

T : Peut-être pas une nuit entière mais une ou deux heures, ou passer voir comment...

F : Mais comme tu veux.

T : Mais tu peux dire non aussi.

F : Non, non, mais moi ça me dérange pas. De toute manière, on est on est sur le terrain donc...

T : C'est à partir de, tu me l'as déjà dit mais j'ai oublié....

F : Oh, ça dépend mais grosso modo à partir de trois heures du matin. Mais le seul problème, ça va être les accès sur le terrain.

T : Ah ben ouais. Mais je compte en parler à V.

F : Ouais, il faut en parler, demander une accréditation...

T : Je sais pas si elle sera d'accord mais ouais.

F : Mais je pense que ça va pas poser de souci c'est juste que à partir de deux heures du matin, quand la sécurité doit fermer le terrain, ils laissent plus que passer les badges qui ont certaines lettres dessus. Je les connais jamais par cœur, chaque année, je dois regarder la liste pour savoir.

T : C'est par exemple L veut dire peut aller là mais pas ici...

F : Ouais, exactement. Et moi, comme je les ai toutes sur mon badge, je me pose jamais trop la question de savoir qui veut dire quoi parce que je sais que je peux aller partout. Et j'ai, en fait, j'ai eu l'année passée le cas où j'avais l'amie d'un festivalier, enfin d'un collaborateur qui voulait venir avec nous une nuit parce qu'il était là et ils étaient ensemble et il a dit, ah ben je viens vous aider, etc. et là, la sécu, ça a été difficile. (...) Ils ont des consignes. Et je comprends qu'ils soient obligés de les respecter. Après, moi, je voulais passer je suis passé. Mais après, si je dois élever la voix, c'est pas cool. J'ai eu deux-trois remontrances.

T : Mais je vais lui en parler et si elle est pas d'accord, il y a pas de souci.

F : Mais je pense, je pense que ça devrait pouvoir se faire.

T : Il y en a beaucoup qui sont là la nuit, de ceux que j'ai interviewés. Il faudrait que je sois une nuit bien réveillée quoi. Après, je suis assez nocturne comme personne. Et je dors facilement la journée mieux que la nuit, c'est incroyable. Donc peut-être rester après le festival, une nuit et pis aller voir un peu toi, un peu l'autre bénévole que j'ai pu rencontrer... on va voir ce qu'elle en dit, si elle est d'accord, tant mieux. Sinon ce n'est pas très grave.

F : Ouais, ouais, tout à fait. Mais en général, V., elle est assez conciliante. Donc...

T : Ah cool.

F : Je pense pas que ça lui posera problème. Et pis si jamais, tu lui demandes. Après, elle reviendra vers moi pour voir ce qu'il en est et puis après, je lui dirai oui. Moi, c'était plus avec la sécurité que je pense qu'il va y avoir des problèmes si t'as pas les accès. Mais après, je suis sûr qu'il y a, je suis sûr qu'il y a possibilité de te faire un badge pour la nuit, je sais pas.

T : Ok, d'accord. Je vais me renseigner avec elle et puis je te redis, je te tiens au courant. D'accord. Ben écoute, je vais arrêter l'enregistrement ...

Annexe 4 : Retranscription entretien Matt

T: Bon, alors pour commencer peux-tu me dire un mot sur toi ? Tout ce que je sais sur toi c'est que tu es bénévole au FMR...

M: Exactement.

T: Que tu t'appelles Matt C.

M: Exactement.

T: Que tu es médecin et que tu es responsable de la scène du Détour au FMR. Juste ?

M: Exactement.

T: Après, parle-moi un peu de ton enfance, tes origines, sur tes parents et ensuite sur ta formation et ton métier. Dis-moi tout ce que tu as envie de dire.

M: Tu veux prendre des notes en même temps ?

T: Si je ressens le besoin oui mais sinon pas forcément, comme tout est enregistré...

M: Tip top!

T: Sinon ça te dérange si on garde pas le plateau ? ça encombre un peu !

M: Oui, ça fait un peu de place en plus , tu veux un bout ?

T: Non, merci

M: Ecoute...bientôt 28 ans. Je suis médecin depuis maintenant huit mois. J'ai étudié à Genève toutes mes études de médecine. Avant de faire médecine j'ai fait un an à l'EPFL en Sciences et technologie du vivant à Lausanne. Et puis, j'ai fait un an également comme ingénieur de son à temps plein. Et puis avant ça j'ai fait mon collège à Genève, mon cycle à Genève, mon école primaire à Genève. Je suis né à Genève (rires).

T: De parents Genevois aussi ?

M: Alors, de père Genevois et de mère vaudoise et genevoise. Donc ouais !

T: Donc un 100% Genevois ?

M: Quasiment (rires). Je travaille à FMR comme bénévole et également dans plein d'autres choses comme bénévole.

T: Ah ! Oui !?

M: Oui ! FMR en fait je suis tombé dedans depuis que je suis né vu que mon père était directeur technique du festival. Donc lui il a toujours été bénévole à FMR. Je pense depuis

qu'il a 25 ans. Et puis très vite il a eu des responsabilités donc il est en partie salarié au festival mais toujours avec une qualité de bénévole.

T: Il est toujours au festival ?

M: Oui, il y est toujours. Maintenant il n'est plus responsable technique il est adjoint au responsable technique. Parce que, en fait, à côté de son bénévolat au FMR, de son travail en fait vu qu'il est quand même salarié là-bas, il a un cabinet d'ostéopathe. C'est une espèce de physiothérapeute.

T: Donc il est aussi médecin ?

M: Non, c'est pas la médecine. C'est lié un peu à la physiothérapie, si tu veux. Enfin... c'est pas directement des études de médecine.

T: Ok

M: Et du coup, j'ai toujours connu FMR. J'ai toujours fait mes vacances d'été guidés par FMR. Donc c'était normal que dès qu'on avait l'âge d'avoir un badge on en a eu un. Dès qu'on avait l'âge au final de travailler comme bénévole on était bénévole.

T: C'était une évidence ?

M: Ouais. Ça coulait de source. J'ai un frère qui a un an de plus que moi et lui tout pareil. Il est aussi bénévole au FMR. La même chose.

T: C'est rigolo !

M: Ma mère, qui est logopédiste de formation, a été pendant longtemps bénévole aussi au FMR. Elle était l'adjointe d'un responsable dans une boutique du FMR qui vendait t-shirts casquettes et compagnies. Pendant quelques années on a travaillé avec elle. On était un peu ses employés mais bénévoles et sous ses ordres. Puis au final quand on était majeures et qu'elle a vu qu'on était grands elle a arrêté d'être bénévole en disant moi FMR j'en ai marre et au final les 3 garçons dans la famille continuent ... enfin le père et les deux enfants et puis elle a arrêté. Voilà grosso modo ! euh... au FMR, donc j'ai commencé je devais avoir ...12 ans. Je distribuais les programmes à l'entrée. C'était un travail de j'imagine deux heures par jour grand maximum. On commençait 2,3 jours avant et on finissait le soir du dernier jour. Je pense qu'à l'époque je le faisais ...va savoir pourquoi. Je pense que c'était normal de travailler au FMR et que du coup on avait un badge avec quelques avantages et qu'on partageait quelque chose avec nos parents. Mais, c'était tellement naturel qu'à aucun moment je me suis dit pourquoi je le fais ou pourquoi je ne le ferais pas. Ça faisait partie des deux mois de vacances de l'été. C'était une des activités prévues comme les camps de sports qu'on faisait chaque année ou alors les vacances ensuite chez les grands-parents. De fil en aiguille en prenant de l'âge et je pense en aimant de plus en plus la musique car avec ça j'ai aussi commencé à faire de la batterie et beaucoup de percussions. Du coup je pense j'avais un petit intérêt un peu plus intéressé ... Bon, j'ai vendu des t-shirts parce que j'étais encore trop jeune pour faire autre chose. Puis dès que j'ai eu 16 ans mon père a accepté de me prendre dans l'équipe des bénévoles de la technique. Et puis déjà à ce moment-là j'aimais bien tout ce qui était le son enfin les instruments... Donc j'ai fait qu'une seule année à la technique des scènes pour passer ensuite, toujours à la technique des scènes mais lié à la scène du chapiteau,

comme « aide son ». Toujours bénévole avec là des plus gros horaires vu que je commence le matin très tôt avec les groupes enfin les premiers groupes qui arrivent pour faire des « *sound-check* ». Et je finis très tard avec le dernier groupe pour recharger le camion. J'ai dû faire ça pendant 4 ans et ça va faire 7 ans cet été que maintenant je suis responsable d'une des scènes du festival. Parce que je travaillais au chapiteau avec l'équipe du son et il y a eu une nouvelle scène qui s'est proposée sur le terrain. Et ils cherchaient un responsable pour cette scène.

T: Donc la scène du Détour ?

M: Exactement... la scène du Détour. Et quand ils ont cherché un responsable pour cette scène ...par hasard...en fait ça je ne sais pas ...mais dans les 2 ou 3 personnes qui ont été proposées il y avait mon nom. Je pense que c'était clairement mon père qui a glissé mon nom dans les potentiels repreneurs. Et puis du coup ils m'ont confié cette responsabilité et puis voilà, j'y suis toujours à l'heure actuelle.

T: Qu'est que cela représente en termes de temps, de responsabilités ? Vous devez vous voir pendant l'année aussi ? Ou c'est seulement pendant le festival ?

M: En fait, du moment où tu es responsable à FMR tu es tenu d'aller à un certain nombre de séances. Certaines séances concernent uniquement ton service ou secteur ou ton département. Donc nous on a des séances qui concernent purement la technique soit entre responsables techniques soit moi avec mon équipe de bénévole en fait. Et puis après tu fais, quand tu es responsable, partie du comité du FMR... Donc tu es tenu d'aller aussi au comité du festival. Et là tu discutes le tri de poubelles, le prix des boissons ...Enfin c'est beaucoup, beaucoup plus large. Dans la réalité on va pas t'en vouloir si tu viens pas à ces réunions mais tu es quand même tenu toute l'année d'y participer. Il doit y avoir 10 réunions maximum du comité.

T: Combien de temps chacune ? Et où ont-elles lieu ?

M: Ces séances se passent de toute façon à Nyon et elles durent à peu près deux heures. Jamais moins. D'une façon générale donc trajet compris et le temps de lire les PV...lire les ordres du jour avant et les PV ensuite ...on va dire que c'est 5 heures par mois. Disons quelque chose à peu près comme ça. Après propre à mon secteur de régisseur de la scène du Détour ...c'est quelques heures dans l'année à voir l'équipe et à penser comment tu peux fonctionner pendant ta semaine. Et puis le temps du festival ...on va dire les quatre jours d'avant et encore deux jours après le festival c'est du 200%. Enfin tu vis, tu dors, tu penses FMR.

T: Et ce temps tu le prends sur tes vacances ?

M: Ouais ...je le prends sur mes vacances. Ce qui m'a jamais posé de problèmes jusqu'à l'été passé vu que j'étais étudiant. Ce n'était jamais un souci vu que j'avais toujours des vacances et là cette année j'ai dû poser mes vacances officiellement.

T: Ah oui ! Car c'est ta première année en tant que médecin ?

M: Oui, j'ai été diplômé en octobre et j'ai commencé en novembre 2013 comme médecin. Mais il faut prendre une semaine de vacances pour faire du mardi au dimanche du festival. Et puis moi je me suis arrangé, je fais des gardes supplémentaires pour avoir le lundi de congé

jusqu'après le FMR. Parce qu'on va finir lundi tôt le matin et j'étais censé reprendre après mes vacances à 8h le lundi matin.

T: Donc c'est un peu limite ?!

M: Ouais ! Je n'avais pas le choix !

T: C'est vrai que j'aimerais pas être le patient du lundi à 8h30 après le festival. (Rires)

M: Et moi j'aimerais pas être le médecin qui doit aller travailler ce jour-là et aller m'occuper des gens pour de vrai, ce lundi-là. (Rires)

T: Je m'excuse tu peux me redire ...autour du festival tu prends 4 jours avant et 4 après, c'est juste ?

M: Ouais ! Grosso modo c'est le temps que ça prend. Si tu veux, en plus de travailler pendant le festival il faut aménager ta scène, il faut créer un espace pour tous les bénévoles qui travaillent avec nous. Donc, c'est de la déco, c'est de la peinture, c'est du bricolage à gauche et à droite ...Nous on dort sous la scène donc c'est installer un petit camping. Donc on commence déjà vendredi avant FMR. Alors que le FMR commence le mardi.

T: Et pis la semaine vous êtes complètement pris et pis le festival finit dimanche et pis cette année tu reprends le travail mardi ?

M: Exactement ! Mais mardi tu as encore beaucoup d'e-mails, beaucoup de téléphones qui t'arrivent avec soit des groupes qui ont oublié des choses soit des gens dans l'organisation du festival qui vont encore te contacter pour régler des détails.

T: Et, j'imagine que vous devez vous rencontrer encore pour un débriefing après ?

M: Officiellement tu fais un peu ce que tu veux. Tu dois rendre un rapport en fait à tes responsables hiérarchiques. Moi du coup c'est mon père et son directeur. Mais c'est vraiment un rapport écrit. D'habitude, j'étais en vacances donc je l'écrivais tranquillement ces dernières années. Mais ça te prend quand même cinq bonnes heures si tu veux le faire bien. Donc là on verra comment je vais faire cette année. Sur mon temps libre de temps en temps.

T: Est-ce que tu penses que tu devras quitter cette activité bénévole en raison de ton activité en tant que médecin ?

Je pense que tant que je pourrais le faire je continuerai à le faire. Si je vois qu'un moment c'est trop pénible ou usant on y repensera mais à l'heure actuelle j'arrive à avoir des vacances pour faire ça.

T: Mais dis-moi ça te dérange pas de prendre de tes vacances pour aller travailler ailleurs ?

M: Si, Si ! Mais déjà sur une bonne partie de mes week-ends je fais des concerts en fait ...pour moi c'est assez normal de pouvoir jongler avec ça. Je pense que l'équilibre de...en tout cas pour mon équilibre ...et pour beaucoup de gens, il faudrait que ça soit comme ça...qu'on puisse avoir vraiment un hobby ou quelque chose qui nous intéresse, c'est assez important !

T: Donc participer en tant que bénévole du festival FMR tu le qualifies comme un hobby ?

M : Mmmh (acquiescement)

T: Il y a quoi là dans ce hobby ?

M: Il y a une sacrée adrénaline d'être responsable d'une scène parce qu'il faut vraiment que tout se passe bien et moi j'adore travailler sous stress et je travaille très bien sous stress. Ce que j'ai vu depuis 6 mois depuis que je suis à l'hôpital. Vraiment c'est quelque chose qui me va bien. Et pis ouais...c'est aussi découvrir d'autres groupes, c'est rencontrer d'autres gens. Autant les bénévoles qui travaillent avec nous qu'au final d'autres groupes et plein d'autres choses. Et c'est une belle école de la vie quand j'y pense. Je pense que ce qui fait que je suis moi aujourd'hui c'est aussi avoir passé par FMR et d'avoir rencontré tous ces gens, avoir eu des responsabilités et faire tout ça. Donc ouais c'est un hobby ! Mais quand même être régisseur à FMR ...

T: Régisseur ?

M : Régisseur.

T : C'est la première fois que tu utilises ce terme...

M : J'évite sinon ça fait beaucoup de jargon.

T : Donc tu es régisseur de la scène du Détour ?

M : ouais... en anglais c'est stage manager qui est vraiment patron de scène... donc ouais... (il mange)

T : Donc qui gère tout ce qui lié à la technique de la scène, j'imagine ...entrée et sortie des groupes ? Tout ce qui est derrière la scène ? Est-ce que je suis juste ?

M: ouais...tu as vraiment tout ce qui est technique son, lumière, instruments, électricité, la scène en tant que structure sur laquelle ils vont jouer les artistes, après tu es responsable des horaires et de l'organisation déjà comme... euh... les avions arriveront à la bonne heure pour qu'ils puissent venir faire un « *sound-check* ».

T: Ah ! C'est aussi ton rôle ?

M: Oui, la production s'occupe des billets et des vols mais moi du moment que j'ai l'info de quelle heure ils arrivent je décide, de concert avec eux bien sûr, comment on organise leurs arrivées jusqu'à sur la scène. Puis après le soir même tu es responsable du bon déroulement des concerts, des horaires et puis d'être sûr qu'ils soient contents. Donc dans les loges qu'ils aient à boire, à manger qu'ils savent où sont les toilettes, les douches ...

T: La scène du Détour elle grande ? Petite ?

M: La scène du Détour c'était une des plus petites scènes de FMR pendant cinq ans. Donc c'était surtout les groupes suisses qui venaient jouer là-bas, c'était surtout des petits groupes à

découvrir. C'est pour ça que s'appelait le détour. Et déjà l'année passée le FMR avait décidé de changer un peu l'agencement des concerts, pas l'emplacement des scènes mais juste qui jouait où. Du coup on a récupéré la programmation qui était sur une autre scène et du coup on a eu d'un coup des groupes qui avaient beaucoup plus d'envergure. Donc la scène a gagné en taille et en espace.

T: Depuis l'année dernière?

M: Ouais ! On était plus de bénévoles également l'année passée.

T: Et c'est toi qui gère tous les bénévoles aussi?

M: exactement, alors tous les bénévoles techniques et en plus des bénévoles techniques je dois gérer tout le personnel professionnel ... donc bah qui a un lien avec la technique. Donc les sonoriseurs qui sont payés pour, les éclairagistes qui sont payés, les « *back liners* » qui sont payés également...ceux qui amènent les instruments (...) et après tous les autres bénévoles qui amènent et qui repartent avec du matériel, par exemple, pour des artistes...enfin ce genre de chose. Donc c'est moi qui coordonne tout ça ...

T: Et j'imagine que pour gérer tout ça, j'imagine, qu'il faut des compétences assez techniques ? Tu les avais déjà ou tu les as acquises au FMR?

M: Oui, il faut peut-être des compétences ... en fait il faut surtout connaître le vocabulaire. C'est ça qui est hyper important. Au final j'ai acquis ces connaissances de façon relativement...on va dire presque innée avec mon père parce qu'à aucun moment j'ai dû faire un effort pour apprendre des termes ou même comprendre comment ça fonctionnait. Le jour où on m'a proposé d'être régisseur de la scène c'est arrivé un peu tout seul et naturellement ça ne m'a même pas inquiété.

T: Et, tu as fait des formations dans cette branche ?

M: Non. Alors, FMR te propose, du moment que tu deviens responsable d'un secteur, de faire des formations mais qui sont vraiment en fait « comment gérer des équipes », « comment gérer des conflits ». Mais à aucun moment j'ai fait des formations dans la technique. Je n'ai pas un papier comme ingénieur du son ou ce genre de chose.

T: Ok, mais ces formations pour « gérer des conflits, des équipes » tu les as fait ?

M: Alors FMR offre ces formations. Je n'ai jamais été.

T: Tu n'as pas vu d'intérêt ?

M: Les deux premières années vraiment je n'y voyais aucun intérêt. Parce qu'on était une petite équipe; à la base on était que six copains. On a fait nos études ensemble et on a dit non mais c'est bonnard et on fait comme ça entre nous. Et puis, je me souviens aussi à l'époque en plus de ne pas y voir un intérêt je n'avais pas aussi les disponibilités car c'était des soirs où ils nous proposaient de faire ça ou des week-ends entiers. Souvent c'est à Nyon...alors c'est pas très loin et moi j'aime bien prendre les transports publics ça ne me pose aucun problème mais c'était quand même un effort que je trouvais qu'il fallait fournir. Et puis d'année en année je

me disais pour développer des compétences personnelles ça pourrait être intéressant ...pis non !

T: ok... tu as peut-être déjà dit, excuse-moi, mais comme je note pas, mais rappelle-moi tu es responsable de la scène du Détour depuis combien de temps ?

M: Moi je suis responsable de scène ce sera la 7^{ème} année

T: Ah donc j'ai fait confusion ...

M: Je suis bénévole au FMR depuis 15 ans. En ayant fait un an à la distribution des programmes, je pense trois ans aux t-shirts, 4 ans comme aide-son donc vraiment j'aide à brancher les micros, après oui ... j'ai fait une année avant ça aux écrans géants en fait c'est au secteur technique de façon large ...et puis le Détour uniquement.

T: Ok d'accord. On voit vraiment qu'il y a une carrière bénévole. Avec des changements, des responsabilités ...

M: Peut-être... ouais ! Ouais !

T: Tu as beaucoup parlé du bénévolat, on y reviendra, mais est-ce que tu peux maintenant parler un peu plus de ta vie professionnelle ?

M: Ouais, alors qu'elle est encore toute fraîche ...mais si tu veux que je parle de mes premiers boulot. Ou de ma formation.

T: Oui !

M: Il faut que je réfléchisse un peu là. Alors on va faire le tour et après tu me dis de quoi tu veux que je parle. Alors il y a la médecine, il y a eu six ans d'études pures à Genève et maintenant je travaille depuis 7 mois aux xxx. Avant ça ...donc avant de commencer médecine ...attends excuse-moi...

(...) *(Il répond à un appel)*

T: Où on en était...Alors on reprend ... tu me parlais de ta vie professionnelle, parcours de formation

M: Oui ...vie professionnelle ! Si on fait dans l'ordre inverse médecin depuis sept mois, six ans d'études de médecine, avant ça j'ai travaillé un an où j'ai que fait des concerts. Beaucoup comme ingénieur de son sinon comme régisseur sur des scènes déjà un petit peu.

T: Ce terme régisseur me confond un peu ... ça me fait penser à une orchestre...c'est pas ça non plus ?

M: non justement pas... le régisseur c'est un joli terme français parce que tu sais régisseur c'est un mot adapté de l'anglais ...parce que « stage manager » ça fait très prétentieux tout de suite.

T: C'est vrai on s'y imagine dans une banque dans un grand bureau au huitième étage (rires)

M: (rires) on en est très loin Le régisseur souvent il travaille en short toute l'année. Tu vois...il est toujours habillé en noir parce que quand tu travailles sur une scène il faut pas qu'on te voie.

T : Et on dit pas « road » ?

M : ouais, les « roads » ça c'est ceux qui travaillent avec les régisseurs ...si tu veux régisseur ça sera un peu le patron de la scène et les « roads » ...donc c'est des bénévoles qui travaillent avec moi au FMR...c'est vraiment les gens qui poussent des caisses.

T: Ok... régisseur ...donc si je comprends bien c'est ce que tu fais au FMR et tu l'avais déjà fait de manière professionnelle ?

M: Ouais... ce que je n'arrive pas à te dire qu'est que j'ai fait d'abord. Je pense qu'en fait je l'avais déjà fait un tout petit peu avant de le faire au FMR. ... En fait, quand j'étais bénévole comme aide son pendant quelques années j'avais déjà développé quelques compétences avant grâce à mon père ...de brancher des micros, de faire des « Sound check »...ce genre de chose. ... Mais je pense que le bénévolat m'a vraiment aidé à vraiment m'améliorer. Parce que j'avais des connaissances qui étaient relativement limitées. Et c'était vraiment une plus-value d'avoir ce bénévolat, de travailler dans un des meilleurs festivals on va dire d'Europe, pour être un peu prétentieux et faire du bien au FMR. Et du coup tu travailles quand même avec de très bons groupes, de très bons techniciens, de très bons professionnels ...

T: Est-ce que tu le mets sur ton CV?

M: Ouais ! Et je le mets encore à l'heure actuelle. Je pense les gens quand ils regardent le CV c'est une des premières choses qu'ils vont en parler. Du moment où on a un peu fait le tour, par exemple du monde médical ...en disant « ah ! en plus vous travaillez au FMR ».

T: Donc, c'est une plus-value ?

M: Ouais ! Et en fait à côté du FMR...en fait FMR je l'ai noyé dans d'autres festivals...après je cite d'autres choses mais les gens ne retiendront que le FMR.

T: Le nom est parlant, alors ?!

M: Oui !!

T: d'accord euh...

M: Attends ... oui on était encore dans la vie professionnelle... C'est décousu !

T: C'est moi pardon ! Mais ce n'est pas grave !

M: Après pour toi ça ne sera pas facile du coup...ce n'est pas très linéaire...pourtant je suis structuré d'habitude comme garçon mais voilà (rires)

T: C'est moi je suis pas très structurée (rires) mais ce n'est pas grave on y est ...

M: Donc, l'année avant que je commence médecine j'ai fait un peu plein de concerts, pleins de choses différentes ... puis avant ça j'ai travaillé comme aide-soignant. Donc vraiment je changeais des pots de chambre et je refaisais des lits dans un EMS pour personnes âgées.

T: C'était un travail rémunéré ?

M: Ouais, travail rémunéré. Et c'est là que j'ai trouvé en fait ... parce que je savais que je voulais commencer médecine et il fallait que je fasse au moins un mois de stage. En médecine en fait à l'époque à Genève, maintenant ça a changé, on devait prétendre avoir fait un mois dans le monde médical, c'était très large. Du coup j'ai demandé à mon père s'il connaissait quelqu'un et lui connaissait une directrice d'EMS qui a dit on peut prendre Matt dès demain donc voilà je me suis trouvé pendant 1 mois stagiaire là-bas. Et pis, après un mois on m'a dit on a besoin de quelqu'un donc je suis resté encore trois mois là-bas. Et c'était un 80% va savoir pourquoi dans l'organisation c'est beaucoup d'heures mais vu que c'est beaucoup d'heures d'affilée du coup ça laisse beaucoup de temps libre et du coup je faisais encore des concerts à côté parce qu'il y avait la salle de concert des *Docks* qui avait ouvert à Lausanne.

T: C'était aussi du bénévolat ?

M: Non, là c'était rémunéré et c'était que pour du son, pas régisseur de scène. On abuse un peu du langage dès qu'on fait de la sonorisation on dit que je suis ingénieur du son mais j'ai aucun diplôme d'ingénieur ... c'est sonorisateur c'est comme ça qu'on peut dire. Et, et... du coup si on revient toujours à l'ordre inverse avant de faire ce travail à l'EMS pendant un an j'ai étudié à l'école polytechnique à Lausanne, en sciences et technologies du vivant. Un truc que peu de gens connaissent, parce que ça fait moins de dix ans que ça existe c'était une nouvelle formation et ça m'a pas du tout plu. Parce que entre autre c'était nouveau et ils pouvaient pas nous expliquer quel travail on avait après. Alors j'avais beau avoir 19 ans mais je n'arrivais pas à me projeter en disant qu'est-ce que je vais faire plus tard. Alors j'ai fait un an et je me suis arrêté là. En plus j'ai perdu mon grand-père à ce moment-là donc c'était pas une période très bien donc j'étais content de partir.

T: Ok ! Et le FMR en parallèle à tout ça est resté intact ?

M: Exactement, j'ai toujours eu tous les étés au FMR. Et pis au final avant cette année à l'EPFL j'ai fait ma « matu » à Genève au Collège et en fait ... en fait c'est là c'est depuis ma deuxième année au collège que j'ai fait mon premier travail dans le monde de l'événementiel enfin pour parler large. Là j'étais payé une misère pour tirer un câble derrière un caméraman (rires) Ouais ! Je crois que c'est comme ça que j'ai mis les pieds dedans. Et c'est mon père qui m'avait trouvé ça parce que via FMR, toute l'année, en fait tu es très sollicité en disant « on cherche des gens pour d'autres événements est-ce que vous en avez ? » et souvent on cherche des bénévoles « est-ce que vous pouvez contacter vos bénévoles » et de temps en temps on aimerait rémunérer les gens et moi c'était mon premier travail rémunéré dans le monde des concerts.

T: Ok, tu es docteur en quoi ? Quelle est ta spécialité ?

M: A Genève tu finis ces 6 ans d'études et t'es médecin en rien. (rires) C'est vrai ! Tu as le droit de pratiquer dans une structure et ce en fait qui t'offre le droit d'être chapoté. Tu ne pourrais pas décider après 6 ans d'études de t'installer.

T : Et après tu fais une spécialisation ?

M : exactement, tu peux en fait décider de jamais te spécialiser et on a le titre de médecin interne c'est à dire qu'on a juste le diplôme fédéral de médecine. Et puis après tu peux très vite entrer dans une spécialisation. Par exemple, moi si je voulais être spécialiste en chirurgie j'aurais déjà dû leur écrire il y a un peu près deux ans en disant que je souhaitais devenir chirurgien orthopédistes cardiaque et là ils me forment du début à la fin, grosso modo. Mais vu que je ne sais pas trop où je vais moi je postule d'année en année et donc à toi de faire un peu ton panachage et ton parcours, ça te permet une grande liberté.

T: C'est comme être généraliste ?

M: Alors être généraliste c'est faire une spécialisation de médecine générale qui dure cinq ans.

T: Ah, ok ! D'accord. Je comprends mieux.

M: Moi là, je suis en train de me dire que je finirai peut-être généraliste et du coup nouveau nom de la médecine générale c'est la médecine interne. A ne pas confondre avec le titre de médecin interne parce que un chirurgien c'est quand même un médecin interne.

T: Oh ! C'est compliqué !

M: Oui c'est très compliqué. La médecine interne c'est la médecine générale et c'est 5 ans de spécialité après avoir fait six ans d'études. Et ça cinq ans c'est le minimum dans la réalité tu en fais souvent plus parce que typiquement c'est des gens comme moi qui panachent un peu à gauche à droite et qui ne rentrent pas dans les critères stricts de pouvoir obtenir leur diplôme après cinq ans.

T: Ça fait un bon bout de formation quand même ?

M: Ça fait un bout mais on le savait dès le départ. Donc voilà !

T: Mais avec une activité à côté?

M: Oui, les cinq premières années de médecine tu ne toucheras à rien. La sixième année nous on touchait 800 francs par mois, maintenant je crois que les stagiaires touchent 100 francs. Et puis après que tu commences tu es sur le barème de l'état donc t'es pas à plaindre.

T: Bon je pense qu'on a fait le tour sur la vie professionnelle à moins que tu veuilles ajouter quelque chose concernant ta vie professionnelle?

M: Non, je ne crois pas. C'était très décousu mais à toi de me dire si tu veux savoir autre chose.

T: Franchement ce n'est pas un problème. Alors sinon moi j'aimerais bien que tu parles de deux ou trois moments importants dans ton activité bénévole. Des moments qui t'ont marqués par exemple.

M: Des moments qui m'ont marqués ?! Oui ! Mais est-ce que tu veux qu'on se centre sur le travail au Détour ces dernières années ?

T: Comme tu veux.

M: Ok ! Ah ! Des moments importants ?! Alors je pense un moment important c'était le premier concert, la première fois qu'il se passait quelque chose au Détour à la première année, là d'un coup qu'est-ce que tu stresses. Waouh ! C'était assez ----- . Mais vraiment un bon stress. Il y a une vraie peur mais aussi un côté waouh ça va être sympa. Mais on se rend compte qu'il y a plein de gens qui comptent sur toi, entre autres mon père qui s'était quand même engagé en mon nom et puis les responsables de la programmation, qui espèrent que tu fasses un bon travail, les sonorisateurs qui voient bien que tu es plus jeune et que c'est la première fois que tu fais ça alors qu'eux ils font ça toute l'année.

T: Ah oui ils sont rémunérés ?

M: Oui ils sont rémunérés. Le FMR engage des sociétés qui viennent faire le son, les lumières.

T : Oui, il me semble que madame V. m'avait dit que quand l'activité est à risque ou trop ingrate le FMR engage des professionnels...c'est rémunéré du coup.

M : Oui ! Tout à fait. Bah tu ne pourrais pas décider de faire de travailler des bénévoles typiquement à la sonorisation parce que tu vois, si par exemple, quelque chose se passe mal les musiciens pourraient s'en prendre à personne parce que voilà ... c'est un bénévole il faut l'excuser, il n'est pas rémunéré alors qu'on demande quand même une certaine rigueur professionnelle. Il faut savoir que les bénévoles ils ont assez la belle vie au FMR. On a quand même beaucoup de chance.

T : Ah oui !? Pourquoi tu dis ça ?

M: Etant bénévole dans d'autres choses, c'est vraiment au FMR que je pense que le bénévole a une qualité de vie assez formidable. Il a accès toute la semaine au festival, il a un t-shirt staff pour montrer son identité, moi personnellement je ne le porte pas le reste de l'année mais plein de gens adorent l'arborer fièrement. Tu peux manger tous les jours au FMR si tu veux il y a une énorme cantine, tu peux boire toutes les boissons non alcoolisées sont à dispositions en tout temps, tu as 36 francs par jour pour manger le soir ou pour boire de l'alcool dans les différents stands du festival, tu peux avec des cartes d'échanges soit prendre trois invitations pour faire venir des gens ou alors les échanger contre des t-shirts ou des merchandising et tu touches en cash une petite somme d'argent également. Je crois ...moi, mon premier travail j'avais 250 francs par semaine mais Madame V. t'expliquerait mieux que moi ...en fait c'est plus 50 francs selon différentes compétences autre autres si tu as des responsabilités. Du moment où tu es responsable tu as en tout cas plus 50 ou plus 100 francs ...si tu fais des horaires longs si ...je me souviens pas mais enfin voilà. Ah ! Oui s'il y a un côté dangereux au final dans ce que tu vas porter qui pourrait te tomber dessus pis voilà ça va graduellement comme ça. J'imagine qu'il y a un plafond mais je ne sais pas à combien il se situe.

T: Ok, donc vous avez la belle vie ?

M: Ah ! Oui ! Oui !

T: C'est sympa ?

M: Oui c'est très sympa ! Pour être bénévole dans plein d'autres choses je peux te dire que je n'ai jamais vu ça.

T: Justement c'était une de mes questions. Tu parles d'autres activités bénévoles, pleins d'autres choses tu dis, lesquelles ?

M: Entre autre une course à pied que mon oncle organise. En fait mon oncle est prof de sport et mathématiques dans un cycle à Versoix là où j'ai toujours vécu. C'était notre entraîneur d'athlétisme et il a décidé il y a quelques années de faire partager les endroits où nous on courait pour faire une course à pied. Et très vite il avait besoin de gens et très vite il s'est tourné vers la famille.

T: Mais alors c'est une famille de bénévoles !

M: Ouais ! En fait, je pense que c'est une famille de gens qui ont envie de faire autre chose. Je crois que c'est un peu ça. Après je connais beaucoup de gens qui sont dans la routine de leur travail et puis le week-end ... on va dire ... de glander ou regarder la télé. Moi je pense qu'il y a vraiment toute une vie à côté du travail. Parfois un peu épuisante, je pense que ce n'est pas pour rien que ma mère a arrêté le FMR. Elle devait aussi d'en avoir marre d'entendre parler comme ça mais elle est quand même bénévole de la course à pied encore maintenant. Donc là c'est la dixième édition et ça fait donc 10 ans que je suis bénévole là-bas.

T: C'est ponctuel ou annuel?

M: C'est une fois par année un dimanche au mois de mars.

T: Ok, d'accord ! Et puis tu as parlé de plein d'autres donc j'imagine qu'il en a d'autres ?

M: Ouais ! En fait il y en avait pleins d'autres puis j'ai pas mal restreint dans les études au final. J'ai fait des choix de ce que je voulais conserver ou pas du coup j'ai gardé plutôt le côté concert et du coup j'ai oublié certaines choses. Mais...je fais un travail de régisseur bénévole avec des groupes de musique par exemple. Donc, c'est soit des gens soit des musiques que j'aime bien et ils auraient pas le budget sur le petit cachet qu'ils touchent de pouvoir me payer et du coup je fais tous les concerts, où je peux, ou eux me proposent de venir avec eux.

T: Et ça c'est aussi ponctuel ou régulier ? C'est annuel ?

M: Alors ça c'est annuel mais ça dépend de leurs agendas. Alors, il y a des groupes qui, on va dire, que 2 fois par mois auront un concert à coup sûr le week-end et puis là typiquement j'ai fait 20 concerts en l'espace de deux mois. Parce qu'il avait beaucoup, beaucoup de concerts sur la période d'été.

T: Et ton but c'est de donner un coup de pouce, si je comprends bien ?

M: Exactement. C'est parce que je crois assez dans ce qu'ils font que je me dis pourquoi pas les aider un peu, en terme d'organisation.

T: Ce sont des jeunes ?

M: Les groupes sont assez jeunes ou ils ont que quelques années donc ils ont pas de notoriété.

T: Donc c'est plusieurs groupes ?

M: Ouais ! ouais, il y en a trois. Et pis de temps en temps, il y a des amis d'amis qui me contactent et si je peux je viens.

T: Ok ! J'ai l'impression que tes semaines ont huit jours. (Rires)

M: Elles sont très remplies. Ouais ! Mais je pense que c'est très important. Il a des fois où je finis à l'hôpital et au lieu de te rencontrer tu vois bah je partirais à un concert. Après, il ne faut pas que ça soit à l'autre bout de la Suisse mais ...Et puis tant pis, je sais que je serai fatigué le lendemain et je sais que je me coucherai tôt le lendemain pour faire un peu de sommeil.

T: Ok ! J'ai l'impression, même si tu le prononces pas, mais qu'il y a une notion du plaisir là ?!

M: Ah Ouais ! Ouais !

T: Bon tu le dis pas mais je sens...ce que ça on peut pas l'enregistrer mais on voit ton sourire, tes yeux brillent ...il y a quoi là? Il y a du plaisir ?

M: Complètement ! Pour moi, tu vois du moment où on parlait de hobbies avant, c'est sûr que tu fais pas simplement ça pour te dire je fais mon sport pour rester en forme ou pour aider les autres...Alors qu'est que je vais mettre en premier lieu...je pense que c'est pour mon plaisir c'est assez égoïste. Il y a plein de fois où on me propose de faire des choses et ma copine me dit ce soir on fait tranquille et je lui dis... ah !non j'ai un concert et vraiment ça va me faire un bien fou je le sais.

T: Ok d'accord ! C'est intéressant ! Sinon il y a encore d'autres d'activités bénévoles dont tu aimerais parler ?

(Nous sommes interrompus par le serveur)

T: Alors, juste si je récapitule un peu, même si c'est enregistré, tu es bénévole au FMR, bénévole dans une course sportive une fois par an et en tant que régisseur pour des groupes qui débutent. C'est juste ?

M: Exactement ! Et puis, en plus de ça ce que je faisais avant beaucoup dans les festivals de musique, mais alors c'était pas forcément à la technique, c'était plus donner des petits coups de main s'il fallait faire des montages, porter des barrières enfin se casser le dos et ce genre de choses. Même avec les copains quelques années on a organisé un festival de musique ensemble. C'était les premiers bénévoles à travailler avec moi sur scène la même équipe au FMR. Mais après eux ils ont un peu changé d'horizon il y en a plus qu'un qui était là depuis le départ. Donc toujours en lien avec la musique, je me rends compte. Et sinon c'était des associations d'étudiants qui faisaient soit des petits apéros, soit aussi pour monter des

événements pour gagner des sous un fois dans l'année en faisant des petits concerts, des petits trucs.

T: Ok ! Bon, il y en a encore d'autres ? (Rires)

M: Sûrement et ça va venir. (Rires) Non, en fait je crois pas.

T: Ok ! Donc, je pense qu'on a fait le tour ... mais sinon en revenant à des moments importants tu en as d'autres à citer ?

M: Ah ! Oui c'est vrai ! Mais c'est dur comme ça sans l'avoir préparé il faudrait presque que tu me laisses le temps pour pouvoir t'en citer un ou deux ...mais alors à chaud comme ça il y a le moment plus important c'était le premier concert ...le stress... je pense là le désir était au second plan dans cette première étape comme régisseur au FMR. Qu'est qu'il y a eu? Ah ! L'année passée un peu pareil le premier concert mais avec cette fois cette scène beaucoup plus grande, ces groupes beaucoup plus organisés enfin beaucoup plus sérieux. Et, là vraiment en y réfléchissant je me dis waouh ça fait six ans que le Détour existe et là on passe à une étape un peu supérieure. Mais là beaucoup moins de stress, alors oui toujours parce qu'il fallait que ce premier concert, c'était un gros groupe, et il fallait que ça se passe bien mais très relax quoi. On pouvait que se dire que de toute façon ça pouvait qu'être un très bon festival.

T: D'accord !

M: Dans les moments importants comme bénévole, je pense des fois en fait tu as plus l'impression d'être entre amis, parce que j'ai la chance de pouvoir choisir les gens avec qui au final j'ai envie de passer une semaine au FMR. Contrairement à ...je pense que tu rencontreras d'autres personnes qui doivent un peu faire avec les bénévoles qui sont à disposition. On a vraiment du bol au Détour d'être que treize à l'heure actuelle c'est beaucoup entre guillemets mais c'est tout petit comparé à d'autres équipes au FMR. Quand tu verras la sécurité ou la grande-scène où ils doivent être 35 au minimum, bénévoles hein ! Nous, on est que treize et tu sais ces grands moments de complicité où tu te dis que toi tu as plus de rôles qu'eux mais eux de toute façon ils te voient plus comme un ami, de toute façon tu les côtoies le reste du temps à l'extérieur du FMR. Ça c'est vraiment top.

T: Ok ! D'accord ! Je me demandais, mais tu as déjà un peu répondu en disant que ça vient de ta famille, mais est-ce que l'entrée dans les activités bénévoles coïncident avec d'autres événements dans ta vie personnelle ? Après bon, je pose quand même...mais pour toi ça me paraît plus dans une continuité...

M: Alors le FMR, c'est sûr c'était dans une continuité. Puis c'est vrai que mes parents nous racontaient toujours qu'ils étaient dans un centre de vacances et depuis qu'ils ont 18 ou 20 ans eux ils avaient déjà une implication dans le bénévolat. Mais, pareil je pense, toujours dans cette optique de faire autre chose que le boulot ou les études qu'ils faisaient à ce moment-là. Et je crois que, déjà quand on était petits avec mon frère c'était naturel de faire du sport quand on sortait de l'école un moment c'était naturel d'offrir de notre temps, pas nos compétences parce que tu vois pour une course à pied tu vois je sais pas si j'ai beaucoup de compétences quand j'aide...mais quand même c'était quelque chose d'assez normal si on te proposait et que tu avais du temps, de l'énergie et de l'intérêt bah, pourquoi pas y aller.

T: Tu disais tu as pas besoin de compétences très spécifiques ?

M: Non !

T: Mais est-ce le cas aussi pour le FMR ?

M: Bah, écoute tu vois au final les bénévoles qui travaillent au Détour il y en a très peu qui ont des compétences ...un ou deux sont musiciens et donc ils connaissent quelques termes. Mais il y en a qui sont aux études, il y en a un qui est graphiste, il y en a un qui travaille dans une banque enfin ...

T: Il y a de tout !?

M: Ouais ! Ouais ! Donc il faut être un peu curieux je pense mais ça s'arrête là ...Tes compétences tu te les feras et c'est aussi l'avantage d'être bénévole au FMR dans des bonnes conditions c'est que tu as aussi l'envie et l'énergie du coup de t'investir si tu as envie d'apprendre des choses ...

T: D'accord. Et juste dans la course qu'est-ce que tu fais concrètement ?

M: Alors j'ai un peu touché à tout dans les 10 éditions. Au début, on allait sur le terrain et on balisait en fait là où les gens devaient courir donc les différentes courses après j'étais sur des endroits où il y a des intersections pour guider les coureurs. Si au premier tour ils doivent passer à gauche pour faire une certaine boucle et le deuxième de l'autre côté. J'ai travaillé à la buvette aussi. Mais, j'ai quand même fini depuis ça va faire trois ans maintenant j'ai dit si vous voulez pour baliser le terrain mais sinon je fais toute la technique. Donc il y a une énorme sono à installer sur le départ et un peu sur le terrain. Et beaucoup, d'électricité soit pour la buvette en bas soit tout le côté technique, les starters, chronométrage ou autre chose.

T: Ok donc toujours dans le même domaine !?

M: Ouais ! Au final j'ai recentré tout ça sur la technique parce que ça prenait beaucoup de temps et il fallait faire un choix aussi.

T: Bah voilà ! J'ai peut-être pas posé toutes les questions prévues mais c'est que certaines tu les as répondu ou abordées sans que j'ai besoin de te les poser.

M: Bon, je pense que j'ai répondu ... c'était décousu mais si tu as les infos.

T: Ecoute, moi ça ne me dérange pas que ça soit décousu... et surtout je sais que je t'ai interrompu beaucoup pour des précisions ...

M: Je pense que c'est bien, c'est mieux que moi je parle tout seul.

T: Mais on est à 50 min ...

M: Pas mal

T: Est-ce que tu veux dire un dernier mot, ajouter quelque chose ? Pour ma part, c'est bon J'avais encore quelques questions concernant les formations, ton point de vue ...mais tu dis que tu n'en n'as fait dans le cadre de l'activité bénévole ...

M: Ah ! Si j'avais fait une formation spécifique là-dedans ...

T: Mais, donc tu dis dans le cadre de « tes », et je dis bien au pluriel, dans le cadre de tes activités bénévoles tu as pas fait de formation continue ou autre, juste?

M: En fait quand les gens me demandent « Ah ! Tu travailles au FMR ? Tu travailles sur scène mais tu as été formé ? Tu es ingénieur du son » Moi je dis « Non ! je me suis formé sur le tas que ça soit dans la cave avec mon père à comprendre ce qu'est un micro et ce qu'il faut en faire. Après travailler sur des scènes et puis tu apprends mais une espèce de formation continue chaque été, tu te réjouis ... donc tu en fais un peu aussi le reste du temps pour continuer à comprendre. Je crois que ça c'est fait un peu comme ça. Assez naturellement.

T: C'est intéressant, ça ce que tu dis !

M : Il a fallu avoir la fin pour avoir ça (rires)

T: C'est très intéressant aussi !(rires)

M: Mais en se fixant sur le FMR, je pense que ça m'a apporté beaucoup pour un peu devenir qui je suis aujourd'hui, tu vois. Devoir prendre des décisions, rester calme alors qu'intérieurement tu bouillottes. Je vois aujourd'hui à l'hôpital ça m'est très utile, à l'intérieur t'es en train de crier « oh ! Mon dieu qu'est que je fais ? Qu'est que je fais ? » Et puis tu vas rester très calme.

T: Tu l'as appris au FMR ça, tu penses ?

M: En fait j'ai remarqué qu'en médecine je l'ai eu naturellement et je ne vois pas où j'aurais pu l'avoir ailleurs. Mais au FMR les premières fois j'avais très peur et presque je le disais, les gens arrivaient à le comprendre parce qu'il me voyaient stressé alors que maintenant grâce aux six éditions déjà passées tout va bien.

T: Ok d'accord ! C'est un sacré apprentissage.

M: Ouais ! Ouais ! Une grande chance et je pense que si tout continue encore à bien se passer au FMR j'y suis encore pour un peu de temps. Du moment qu'on me donne le droit d'être disponible à ces dates. Ça va dépendre de l'hôpital aussi ...enfin du service

(Nous sommes interrompus)

T: Tu disais, si tu as l'opportunité d'avoir des vacances les prochaines années...

M: Ouais, ouais ! Parce que c'est sûr, je me dis je pourrais que continuer à faire le FMR mais pour autant que ça soit pas trop compliqué. Après c'est clair que si ça pose plus de contraintes il faudra bien qu'un moment j'y renonce.

T: Il faut quoi...du plaisir ?

M: Ouais ! Ouais ! Si c'est tu vois bosser à FMR et devoir retourner à l'hôpital le matin et puis que ça soit dans des mauvaises conditions... L'année passée, j'ai moins profité du

festival peut-être, en tout cas sur toute la semaine, parce que j'étais en train de réviser mes examens finaux de médecine. Et du coup, tu profites pas vraiment du plaisir d'être avec toute cette équipe qui sont hyper sympa, de ces moments sympa du FMR, d'aller voir plein de concerts parce que tu as une certaine contrainte... en tout cas on te rappelle à l'ordre qu' « il faut que tu révises » « il faudrait être à jour ».

T: Ah ! Mais les examens sont en juin normalement, non ?

M: Non, les finaux de médecine sont début août et début septembre.

T: Ah ! D'accord. Juste après le FMR ...c'est parfait ! Ils auraient pu y penser. (Rires)

M: J'ai le temps de récupérer mon sommeil et puis voilà les examens.

T: Ok d'accord ! Pour nous c'est souvent juin et le rattrapage début septembre.

M: Il y a que la médecine qui a ce calendrier-là.

T: Ok ! Je me dis que la prochaine fois que je vais au FMR je vais voir les choses autrement. En fait, cet été. C'est déjà presque l'été c'est fou.

M: Mais oui ! Il faudra que je te fasse découvrir le travail de régisseur.

T: Alors, oui volontiers. Je te ferai un signe à la scène du Détour. Je ne sais pas encore quels jours j'y vais... en fait je pensais partir quelques jours mais au final je reste par-là, je vais bosser mon mémoire mais ... donc j'irai au FMR. J'habite à Gland en fait et donc il y a des bus gratuits vers le FMR. Pratique !

M: Bah oui ! Mais tu peux venir voir les bénévoles pendant le festival...

T: J'ai pensé d'abord de faire les entretiens pendant le festival. Madame V. m'a même posé la question si c'était plus intéressant de les rencontrer pendant le festival. Mais je me suis dit que les gens seraient trop occupés et que je serai plus en train de les embêter qu'autre chose.

M: Occupés c'est sûr. Après c'est pas compliqué de prendre du temps...c'est vrai qu'une heure au calme tu les aurais jamais eu au FMR ne serait-ce qu'avec le bruit ambiant.

T: Oui ! Et pour moi c'était important d'enregistrer. Et je voulais pas être une contrainte parmi les 15 milles trucs qu'ils ont à faire au FMR. Ça changerait la donne !

M: Ouais ! Nous on travaille avec des radios qui crient tout le temps. On se fait toujours appeler. Mais ça pourrait être intéressant que tu voies l'application de ce qu'on fait.

T: Oui ! C'est vrai que souvent les entretiens de recherche peuvent être complétés par de l'observation ou d'autres méthodes de recherche. Donc, oui ça pourrait être très intéressant. A réfléchir. De toute façon j'ai un autre regard maintenant. Déjà, j'avoue que je ne savais même pas que c'étaient des bénévoles et je ne m'étais jamais posé la question. J'habite en Suisse depuis peu de temps, je connais le FMR depuis six ans ...

M: Ah quand même ! Quand même !

T: Oui, mais d'abord en tant que touriste. Je suis allée à trois FMR. Donc ce n'est pas que j'ai un super lien et donc je me suis dit « tiens c'est des bénévoles ! Je ne savais pas ! »

M: Le statut de bénévole, il y a beaucoup de gens qui le critiquent au FMR en disant « Oui mais pourtant ils touchent de l'argent en fin de semaine et puis tout ce qu'ils ont c'est quand même des prix d'argent. » Entre autres la TVA s'est attaquée à FMR parce qu'ils voulaient récupérer une partie de toutes ces transactions qui se passaient.

T: Et ils ne peuvent pas justement parce que c'est des bénévoles ?

M: Non ! Non ! Mais en fait le terme bénévole il y a plein de gens qui disent non ce n'est pas vrai ce n'est pas ça. FMR eux ils disent oui c'est des gens qui veulent venir ils offrent de leur temps et énergie.

T: Mais la « rémunération » est dite symbolique ? Quelqu'un qui vient travailler quelques heures en tant que salarié ne reçoit pas ça. Madame V. m'a expliqué le principe...

M: Exactement. On s'entend. Et je pense que le FMR ne pourrait pas avoir les 3500 Bénévoles qu'il leur faut en tant que salariés. Il ne faut pas l'oublier.

T: Ca, c'est une des choses qui m'intriguent énormément dans la thématique du bénévolat, c'est que le succès d'un festival comme le FMR et d'autres aussi comme l'IASG, qui a une ampleur énorme repose, on va dire, énormément sur le travail bénévole. Je trouve ça assez impressionnant.

M: Mais je pense aussi grâce à la notoriété que ça en dégage...

(Le serveur nous communique que le café est en train de fermer)

T: Bon, là on est obligés de finir, ça ferme ! Merci beaucoup pour le temps que tu m'as accordé.

M: Merci à toi. Si ça te convient, je suis très content.

T : Alors j'arrête l'enregistrement...