

Enjeux et intérêts de l'inclusion de volontaires divers pour les associations

Notes de l'intervention de la PFV (Nathalie Melis) lors de la journée d'échanges « Le volontariat des demandeurs d'asile et des primo-arrivants : Faciliter la participation et la mise en réseau » organisée par Compagnons Bâtisseurs et la Croix-Rouge le 6 juin 2019

Le cadre PFV de réflexion : La loi volontariat de 2005 et le « soin » des volontaires.

Les droits des volontaires qu'ils soient d'ici ou d'ailleurs, tels que détaillés dans [la loi sur le volontariat de 2005](#), doivent être respectés.

Mais à la PFV on s'inquiète aussi du « soin » que les associations apportent à leurs volontaires. Il s'agit de la réflexion et de l'accueil que l'association met en place pour ses volontaires. Des éléments repris dans [la « charte »](#) que la PFV demande à ses membres de signer et qui, en quelques mots, reprend les idées suivantes :

- Respecter le [cadre légal](#) sur le volontariat (gratuit, qui profite à la collectivité et dans une organisation non commerciale).
- Être attentif à rester en [contact régulier](#) avec les volontaires. C'est-à-dire de ne pas prendre le volontaire pour une main d'oeuvre bon marché. Mais bien veiller à être présent pour les former, les outiller, les accompagner dans leurs premiers pas, être à l'écoute de leurs attentes et besoins. Les volontaires ont aussi leurs aspirations qu'il est important d'entendre.
- Leur donner une vraie [place d'acteur](#) au sein de l'association.
- Identifier la plus-value (cohésion sociale, proximité avec le public, entraide citoyenne, militantisme, ...) de cet acte gratuit. Il s'agit de se demander pourquoi ça a du [sens](#) de faire appel à un bénévole à cet endroit-là plutôt qu'à un travailleur. Si c'est juste parce que c'est gratuit, c'est un peu court.
- Rester ouvert à la [diversité](#) (culture, genre, âge, ...), à l'inclusion.

Cette vision du volontariat s'inscrit bien sûr en contre par rapport aux tentatives de plus en plus fréquentes d'instrumentaliser le volontariat (pour une meilleure santé, une meilleure insertion professionnelle ou sociale, ...).

Le sens premier du volontariat pour les « nouveaux-arrivants » : tisser du lien social

Les recherches du réseau Volonterre d'asile l'ont montré : comme tout autre volontaire, et aux côtés de l'altruisme, le volontariat peut aussi répondre à certaines attentes individuelles. Dans le chef du nouvel arrivant, nous avons constaté qu'en première ligne vient le besoin de re-créeer du lien social. Exilées de leur pays, ces personnes se retrouvent trop souvent aux marges d'une société constamment en débat sur le bien-fondé de l'immigration...

Le manque de lien social et la difficulté de créer du lien avec les Belges complique en outre l'apprentissage de la langue. D'où l'intérêt aussi de proposer du volontariat aux nouveaux-arrivants même s'ils ne maîtrisent pas la langue française. Comme le disait Paola, bénévole



d'origine bolivienne, [«Si je passe dix ans à perfectionner mon français, ma motivation elle va mourir»](#)

L'intérêt des associations

L'intérêt des associations diffère d'une association à l'autre selon sa localisation, ses missions et publics. Au sein du réseau, les associations qui manifestent leur envie d'ouverture citent parmi leurs motivations l'un ou l'autre des éléments suivants :

- Trop d'**homogénéité parmi leurs volontaires** par rapport au public : volonté de refléter et coller à une réalité sociétale pour que tout le monde puisse pousser la porte
- Trop d'**homogénéité dans leur public**, des volontaires issus de l'immigration peuvent faire connaître l'association et ses services dans d'autres cercles.
- Volonté de s'engager pour les migrants et/ou avec les migrants (par réaction au contexte politique)
- La diversité comme **valeur** défendue par l'association que ce soit au nom du vivre ensemble, de la cohésion sociale ou d'une vision sociétale. Le vivre ensemble passe en effet par la reconnaissance de « l'autre », il s'agit de lui donner une vraie place.
- Le besoin de **pratiquer l'interculturalité**
- La nécessité de mieux coller aux besoins d'un **public très divers** : pour un meilleur ou (en donnant la possibilité aux bénéficiaires de s'engager) une autre manière de répondre aux missions (apprentissage du français et de la citoyenneté par exemple).
- Ouvrir les horizons grâce à **l'effet miroir** (les personnes venues d'ailleurs nous partagent leur regard sur nos pratiques) et **l'effet voyage** (elles nous donnent à connaître les pratiques de leur pays d'origine).
- Le manque de volontaires et la difficulté d'en trouver.
- ...

Les enjeux rencontrés par les associations

Pour que cette diversité s'incarne au mieux dans le volontariat de l'association, celle-ci doit tenir compte et penser certains enjeux.

- Les missions restent premières : l'association a été créée pour répondre à des missions, elle recrute des volontaires pour y répondre au mieux. Un accueil soigné des volontaires ne peut qu'y contribuer, mais ne peut, à l'inverse, éloigner l'organisation de ses missions premières, au risque de s'y perdre.





- L'association endosse une certaine responsabilité quand elle inclut des volontaires plus « fragiles » (Le volontariat peut avoir un impact sur leur santé, leurs droits, leur regard, ...). Que ce soit des chômeurs dont le volontariat doit être approuvé par l'Onem au risque d'encourir des sanctions, ou des nouveaux-arrivants qui font leurs premiers pas dans la société belge. En effet : « *Les premières expériences dans la société ont un effet miroir (le nouvel arrivant va généraliser son regard sur la société à partir de ces premiers moments).* » Chloé Angé (chercheuse ULB dans le projet CAMIM).
 - Professionnalisation versus inclusion : les associations sont poussées à se professionnaliser, ce qui par effet domino, provoque des exigences de plus en plus fortes envers les volontaires. Hors, les chiffres le montrent, plus on est diplômé plus on est volontaire ! Le volontariat reproduit donc les inégalités sociales... Ce qui explique l'importance de l'inclusion mais aussi la nécessité de réfléchir les exigences, les tâches, la formation et la participation des volontaires, à contre-courant parfois du tout à l'efficacité et à la rentabilité. (cfr [Campagne PFV 2019](#))
- Contexte politique et pratique de la reconnaissance : le débat sur l'immigration fait régulièrement la une tandis que l'accueil légal des migrants tend à se réduire à peau de chagrin. Accueillir et côtoyer des personnes en attente de papiers ou sujettes à des discriminations, ne laisse pas indifférent et peut parfois mettre en difficulté les personnes impliquées (les autres volontaires ou travailleurs de l'association)... A réfléchir en amont donc pour prévoir des espaces de parole ou de réajustement. Mais aussi prévoir et informer les concernés de ce que l'association choisit de faire si la personne perd ses papiers (cfr [FAQ sur le volontariat des sans papiers](#)).
- Le temps de la procédure et de l'intégration : qui dit procédures, dit aléas, surprises, accélérations ou ralentissements lourds de conséquences pour les personnes concernées. Le volontariat devra en tenir compte, et tenter de s'adapter.
- Difficultés de langue et écarts culturels feront partie des défis à relever en prévoyant aussi certains aménagements.

1) Leviers

- Penser la communication : non verbale, concrète, informelle, conviviale, digitale, ... cfr [page Volonterre d'asile sur la communication](#)
- Bien penser/assumer le projet en équipe /CA
- Prévoir un accompagnement en amont, pendant et après le volontariat
- Veiller à une bonne communication réciproque sur les attentes, les objectifs, les besoins, les difficultés.
- Respecter l'autonomie et la liberté du nouvel arrivant (ne pas trop vouloir bien faire pour lui)
- Passer par une associations/personne intermédiaire

- Créer des binômes nouvel arrivant et ancien volontaire au sein de l'association pour faciliter les premiers pas
- Certains secteurs sont plus réceptifs ou demandeurs : dans le soin, la jeunesse (CB par exemple), le sport, la petite enfance, l'action sociale (magasins seconde main, distributions alimentaires, ...) ou les projets axés cohésion sociale (repair café, ...), par exemple mais la diversité des volontariats possibles est un atout pour répondre à la diversité des demandes/envies et profils
- Tenir compte des impératifs de la vie en centre d'accueil ou du parcours d'accueil
- Pourquoi pas proposer du bénévolat ponctuel ou en groupe comme ban d'essai : commencer petit et sur mesure

2) Outils

- [Le réseau Volonterre d'asile](#) : espace d'expérimentation et de partage de pratiques
- Les partenariats avec les acteurs de l'accueil et de l'intégration : de nombreux centres d'accueil et de CRIs transmettent l'info volontariat et parfois accompagnent les demandeurs d'asile ou primo-arrivants vers le volontariat. Ils sont preneurs de contacts avec les associations.
- Les multiples outils de la communication interculturelle : il existe déjà de nombreux outils, réflexions et formations sur le sujet. Un aperçu sur <http://www.levolontariat.be/la-communication-dans-le-volontariat-des-nouveaux-arrivants>. A savoir aussi que les Centres régionaux d'intégration ont notamment pour mission la sensibilisation du grand public à l'interculturalité. N'hésitez pas à les contacter pour un accompagnement.
- Les multiples outils de la « gestion » des volontaires : sur le site de la PFV vous trouverez toute une série d'outils, de pistes de réflexions pour améliorer votre accueil des volontaires.

3) Conclusion : des aménagements raisonnables

Travailler l'inclusion c'est penser l'accessibilité, et prendre conscience du positionnement culturel de chaque institution.

Au Canada, la notion d'accommodement raisonnable est devenue une obligation légale. Cela veut dire que les organisations ne peuvent ignorer les effets de leurs politiques sur leurs personnels ou publics. Elles doivent adopter des mesures positives quand une participation égale n'est pas assurée.

C'est reconnaître que nos institutions ne sont pas neutres mais marquée par l'histoire, la religion, Et que ce positionnement n'est pas mauvais en soi, mais qu'il peut avoir un effet potentiellement discriminant.

Parmi ces accommodements, on peut penser à diffuser l'offre de volontariat vers les structures d'accueil et intégration, à rembourser les transports, à prévoir une traduction lors du premier contact et de la formalisation du volontariat, prévoir des binômes en interne, construire de l'évaluation informelle, travailler sur la cohésion du groupe, adapter formation des volontaires à l'interculturalité...

Mais surtout : il va falloir une bonne dose d'adaptabilité, de flexibilité et d'ouverture ! Et beaucoup de communication.