

Mutations de l'engagement : un changement de rapport au temps ?

Ces dernières années, l'engagement bénévole en France s'est transformé de manière remarquable. A tel point que les auteurs de l'étude *La France bénévole 2014* menée par Recherches et Solidarités en partenariat avec Pro Bono Lab, avancent l'hypothèse d'« une fin de cycle ou d'un changement de modèle de l'action bénévole »¹.

■ Crise de l'engagement ?

Le bénévolat est avant tout un don de temps. Cela dit, il semble que les bénévoles soient de plus en plus enclins à limiter ce don de temps... dans le temps ! En effet, en 2013, 6,7 % des Français déclarent s'engager de manière ponctuelle alors qu'ils ne représentaient que 4,6 % en 2010 soit une hausse de plus de 2 points². Comment comprendre ce nouveau mode d'action, de plus en plus « ponctuel » ? Traduit-il une « crise de l'engagement » en France ? Doit-on craindre que plus personne ne veuille donner de son temps ? A l'heure où les associations prennent des responsabilités croissantes dans tous les domaines - social, éducatif, sportif ou culturel -, la compréhension et la prise en compte de ces transformations est essentielle pour les acteurs et les déci-



L'accélération du temps n'est pas sans conséquences.

deurs de la société. Les individus ont tendance à limiter leurs engagements dans le temps, cependant ce serait une erreur de croire à une « crise du bénévolat ». Au contraire, l'étude *La France bénévole 2014* révèle que les bénévoles sont de plus en plus nombreux : un million de plus entre 2010 et 2013, ce qui fait un total de 12,5 millions dans le secteur associatif au début de l'année 2014 ! L'ancien premier ministre Jean-Marc Ayrault avait d'ailleurs décidé de soutenir ce mouvement en déclarant l'engagement associatif *grande cause nationale* en 2014. Si les bénévoles s'engagent de manière de plus en plus ponctuelle ce n'est donc

pas parce qu'ils se désintéressent du monde associatif ni des causes d'intérêt général. Dès lors, il paraît légitime de s'interroger : plutôt qu'une « crise de l'engagement » ne serait-ce pas plutôt une « crise du temps » qui modifierait le mode d'action de l'engagement bénévole ?

Dans la société actuelle, nous ressentons un phénomène d'accélération du temps. D'après Hartmut Rosa, sociologue et philosophe allemand contemporain, les avancées technologiques se développent si vite qu'elles modifient notre perception du temps et de l'espace : face à toutes les possibilités qu'elles permettent - échanges



► Les retours des salariés engagés évoquent souvent un épanouissement personnel et un sentiment d'utilité.

en direct à l'autre bout du monde, déplacement ultra-rapides, etc ... -, nous avons l'impression de sans cesse manquer de temps³. Et principalement, de manquer de « *temps libre* ». En effet, les frontières entre temps personnel et temps professionnel, entre temps public et temps privé se resserrent, voire se confondent : toujours « *connectés* », nous tendons vers une indifférenciation entre journée et soirée, semaine et week-end, etc... Enfin, le temps semble devenir une valeur marchande, si bien que chacune de nos actions est envisagée sous le prisme de cette interrogation : « *combien de temps* » ?

■ Aménager le temps

Cette problématique du temps est particulièrement prégnante dans le cas de l'engagement bénévole car il nécessite un

« *don de temps* », de « *temps libre* » et de temps « *gratuit* ». Cependant, comme nous l'avons vu, elle ne conduit pas à remettre en question l'engagement en tant que tel c'est-à-dire la volonté de s'engager, mais elle interroge plutôt la manière de s'engager, en particulier la fréquence et la durée de l'engagement. La question fondamentale que pose donc ce changement de notre rapport au temps est comment aménager le temps de l'engagement ?

Pour l'entreprise mécène, il existe une solution innovante qui commence à faire ses preuves : le mécénat de compétences. Cette pratique se développe en France à la demande des salariés et des associations, depuis la loi Aillagon en 2003, et particulièrement ces dernières années⁴.

Pour les dirigeants d'entreprises, elle consiste à proposer à leurs salariés de s'engager sur leur temps de travail au profit d'un organisme d'intérêt général.

Cet engagement n'est pas bénévole au sens de « *non rémunéré* » car il entre dans le cadre du contrat de travail avec l'entreprise. En revanche, il est bien « *volontaire* » car il est seulement proposé aux salariés, sans contrainte ni obligation. Le mécénat de compétences est donc un aménagement de « *temps volontaire* » mais aussi de « *temps libre* » c'est-à-dire choisi délibérément, pour soi-même et pour les autres – ainsi les retours des salariés engagés évoquent souvent un épanouissement personnel et un sentiment d'utilité.

On le voit bien, le mécénat de compétences ne rétablira pas les frontières entre vie privée et vie professionnelle... Il constitue plutôt une véritable ouverture des possibles pour le salarié en manque de temps qui souhaite s'engager, de manière ponctuelle mais durable.

Juliette Didier Champagne

> PRO BONO LAB

Pro Bono Lab accompagne les associations pour identifier leurs besoins et développer leurs actions avec le concours de volontaires compétents et formés pour proposer des services de qualité. *mécènes* leur donne la parole régulièrement pour partager leur expertise.



pro bono lab

● 1 Recherches et Solidarités et Pro bono Lab, *La France bénévole en 2014*, 11^{ème} édition, mai 2014, p.3 - ● 2. Ibid., p.8 - ● 3. Harmut Rosa, *Accélération. Une critique sociale du temps*, trad. Didier Renault, ed. La découverte, 2010 - ● 4. Voir l'étude Admical-Pro Bono Lab *Mécénat de compétences : comment engager les actifs ?*, 2014