

# Le volontariat dans la société d'aujourd'hui [suite]

Autor(en): **Meurant, Jacques**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **La Croix-Rouge suisse**

Band (Jahr): **89 (1980)**

Heft 6

PDF erstellt am: **09.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-683690>

## **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

## **Haftungsausschluss**

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

# Le volontariat dans la société d'aujourd'hui

Jacques Meurant, directeur de l'Institut Henry-Dunant (Genève)

(Suite)

## II. Problèmes actuels du travail volontaire

### 1. Volontaires et professionnels

S'il est relativement facile de définir et de justifier le travail volontaire, la notion même de volontaire est plus difficile à circonscrire. Certes, comme on l'a dit, «le volontaire se met au service de...». En général, on dit du volontaire qu'il s'adresse davantage à la personne humaine qu'au malade ou qu'au handicapé, que ses rapports sont plus cordiaux, plus souples, que son comportement est moins bureaucratique ou ses méthodes moins technocratiques. Toutes qualités, reconnues certes, mais qui peuvent heurter les sentiments du professionnel.

Mais que dire d'un spécialiste, médecin par exemple, qui prête son concours à une tâche à titre de volontaire, d'une personne qui a reçu une formation appropriée en soins infirmiers et offre ses services, d'un individu sans formation qui offre son concours? Tous trois sont des volontaires, mais avec des qualifications différentes, le premier étant un professionnel qui agit comme volontaire, le troisième se mettant au service d'autrui sans qualification particulière.

Il serait donc trop simpliste d'assimiler les volontaires à cette seule troisième catégorie. Mais, pour éviter l'écueil de l'image du volontaire, homme de bonne volonté, voué aux tâches accessoires et secondaires, il n'est qu'un moyen: une sélection et une formation adéquate du volontaire.

En outre, les frontières entre les fonctions d'un volontaire sans formation

spéciale et celles d'un professionnel sont difficiles à tracer avec exactitude. Il est des cas où des travailleurs volontaires se montreront plus expérimentés qu'un jeune professionnel dans le travail social. On a tendance cependant à exclure les volontaires du service actif et à leur confier des rôles passifs, donc avec une responsabilité moindre, ce qui peut créer souvent des malentendus et des tensions. De même, un professionnel peut se formaliser du travail et de la réussite d'un volontaire.

En fait, tout dépend de l'idée qu'on se fait du rôle du volontaire. Si l'on considère que sa contribution principale vient des qualités humaines dont il a fait preuve et qui le rendent irremplaçable, dès lors l'organisme doit s'employer à cultiver ces qualités. Cette caractéristique largement partagée se retrouve dans de nombreux programmes: aide aux détenus libérés, aide

aux réfugiés ou émigrés, aide aux malades isolés. En ce sens, le rôle du volontaire est de nature complémentaire et axé sur l'humain.

Mais il est des cas où les volontaires, surtout lorsqu'il s'agit de groupes, pallient les déficiences ou les lacunes de services sociaux inexistantes ou débordés. Le volontaire se substitue dès lors au corps professionnel: de nombreux exemples existent de services spontanés en faveur des personnes âgées ou pour le recrutement de donneurs de sang.

Nous savons également que certaines agences volontaires, des Sociétés nationales de la Croix-Rouge par exemple, ne sont composées que de volontaires. Est-ce à dire que leurs prestations sont inférieures à celles des professionnels? Ceci n'est pas prouvé. En vérité, lorsque des volontaires travaillent dans des services, hospitaliers par exemple, ils sont le plus souvent intégrés dans des équipes et travaillent sous contrôle. Mais, lorsque le volontaire travaille en dehors d'un cadre institutionnel, il peut se révéler nécessaire de le faire prendre en charge par un professionnel.

Les problèmes que créent les relations entre professionnels et volontaires sont en fait les suivants: le volontaire doit-il être un professionnel en puissance; peut-il se substituer au professionnel, ou bien le volontaire doit-il être avant tout un citoyen responsable? Autrement dit, professionnels et volontaires sont-ils complémentaires ou parallèles?



## 2. Recrutement, sélection, formation

Essayer de répondre à cette question, revient à traiter du recrutement, de la sélection et de la formation des volontaires.

Comment recruter des volontaires, comment les intéresser à leur travail, comment pouvoir maintenir leur intérêt? Le problème en vérité n'est pas tant de trouver des volontaires que de les garder.

La bonne volonté est nécessaire, elle est insuffisante. S'il convient que le volontaire soit motivé et intéressé dans un domaine bien particulier, il doit être préparé à son travail et acquérir des connaissances nouvelles qui font partie de son éducation personnelle.

Il est reconnu que la meilleure façon de recruter des volontaires est d'éveiller leur intérêt et leur volonté de participer à une œuvre utile. Il est fondamental de leur faire comprendre la nécessité et le sens de leur action.

Les moyens utilisés sont des campagnes d'information, l'utilisation des mass media, mais aussi et surtout le contact personnel, soit avec des personnes motivées, soit avec des personnes qui se sont trouvées elles-mêmes confrontées avec certains problèmes et qui peuvent aider grâce à leur expérience, soit encore avec des groupements privés. Il reste essentiel cependant d'élargir le recrutement des volontaires aux couches sociales les plus diverses et d'y inclure des jeunes. La sélection des volontaires est importante pour garantir l'efficacité et le goût du travail, ainsi que pour maintenir les volontaires dans l'activité. Le problème de la sélection s'impose non seulement au moment du recrutement, mais plus tard au moment de l'engagement pour une activité concrète. Ce choix doit être fait en fonction de la personnalité du volontaire, de ses connaissances, tendances et intérêts et sur la base des références obtenues.

Le volontaire doit être préparé pour son travail et acquérir des connaissances nouvelles qui font partie de son éducation personnelle et civique. Cette préparation a pour but d'aider le volontaire à prendre conscience de ses capacités et de ses limites, et de celles de son service; à apprendre à tirer parti des ressources de la collectivité et à



*La contribution principale du volontaire vient de ses qualités humaines dont il fait preuve et qui le rendent irremplaçable.*

*Photo Margrit Hofer*

déceler d'autres besoins. Le volontaire, capable de déceler un besoin et d'en avertir ceux qui sont qualifiés pour y pourvoir, peut ainsi apporter une contribution très utile dans le domaine de la prévention.

La formation du volontaire devrait toujours être souple et conçue de façon réaliste, en fonction des exigences du service à fournir. Il pourra suffire, dans bien des cas, d'une initiation élémentaire de courte durée et de méthodes d'enseignement de caractère essentiellement pratique, qui pourront prendre des formes variables et consister, par exemple, à informer le candidat de ce qu'il doit savoir de tel ou tel service, à organiser des entretiens consacrés à des aspects particuliers d'un service, ou à lui faire faire de courtes périodes de stage ou d'étude en groupe. On peut aussi envisager une préparation progressive, qui se déroule à mesure que les volontaires acquièrent des connaissances et de l'ex-

périence. Cette préparation peut donc aller d'une simple initiation élémentaire à une étude plus spécialisée et plus approfondie.

Quelles que soient les méthodes adoptées, l'instructeur joue un rôle très important car il assure la continuité de la pensée et la coordination de tous les aspects à prendre en considération. L'emploi d'un instructeur permet de suivre personnellement les divers agents volontaires et aide à choisir ceux qui seront affectés à des services particuliers. Dans la mesure du possible, l'instructeur devra être un travailleur professionnel, mais on pourra aussi confier ce rôle à un volontaire judicieusement choisi, qui possède la formation et l'expérience voulues et puisse, le cas échéant, demander conseil à un professionnel.

La mise au point de ces diverses formes de préparation suppose aussi qu'on ait recours aux méthodes modernes d'enseignement, tout en tenant compte des principes de l'éducation des adultes. Ces méthodes comprendront, par exemple, les débats de groupe, les exercices de simulation, l'emploi d'auxiliaires visuels, etc.

Avant toute chose, il importe qu'au cours de cette formation se crée un climat de confiance mutuelle entre instructeurs et élèves, entre professionnels et volontaires, que ces derniers soient considérés comme un élément essentiel de l'équipe chargée de responsabilités et de tâches particulières.

Plus important encore, il est essentiel que professionnels et volontaires se reconnaissent comme égaux en droit, que ces derniers ne soient pas considérés comme des corps étrangers mais bel et bien comme des individus intégrés, aptes à participer à l'élaboration de programmes comme à leur exécution, à la prise de décisions comme à l'évaluation des actions humanitaires. Enfin, il est nécessaire de prévoir certaines formes d'appréciation pour les services rendus: congé d'instruction payé par l'employeur ou par l'organisme, diplôme, ordre, remerciements, etc.

(à suivre)