

Bénévolat - Engagement toujours moderne : la publication de la quatrième édition de L'Observatoire du bénévolat en Suisse comme les mobilisations durant le confinement montrent la force des actions bénévoles

Autor(en): **Jaggi, Yvette**

Objektyp: **Article**

Zeitschrift: **Domaine public**

Band (Jahr): - **(2020)**

Heft 2308

PDF erstellt am: **12.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-1024181>

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.

Bénévolat – Engagement toujours moderne

La publication de la quatrième édition de L'Observatoire du bénévolat en Suisse comme les mobilisations durant le confinement montrent la force des actions bénévoles

Yvette Jaggi - 01 décembre 2020 - URL: <https://www.domainepublic.ch/articles/37898>

Au printemps dernier, celles et ceux à qui l'âge de la retraite aura valu la qualification de «vulnérable» ont amplement bénéficié de ce statut: le bénévolat a en effet connu pendant le confinement de mars à juin une activité exceptionnellement développée. En particulier les jeunes et les travailleurs aux horaires réduits ont rendu d'innombrables services – livraison de fruits ou autres oranges – à des personnes bloquées à domicile.

C'est justement à la fin juin que paraissait chez Seismo la quatrième édition de [L'Observatoire du bénévolat en Suisse](#) – après celles de 2007, 2010 et 2016. Cet Observatoire, lancé puis développé sous l'égide de la Société suisse d'utilité publique, reflète l'évolution des motivations, des types d'engagement et des activités relevant du bénévolat, informel et non indemnisé le plus souvent.

Bénévole: substantif et adjectif mixtes, mais surtout féminin

Non rémunéré comme les travaux domestiques et les tâches de garde et de soins, le [travail bénévole](#) prend différentes formes que l'Office fédéral de la statistique (OFS) regroupe en deux grandes catégories: d'une part le travail organisé, qui comprend les activités honorifiques et associatives, et d'autre part le travail informel, qui englobe les travaux domestiques, l'assistance gratuite à des parents et connaissances ainsi que l'entraide de voisinage.

Même si la structure de l'importante «*population bénévole*» évolue comme la société en général, les effectifs engagés demeurent stables, à un niveau traditionnellement élevé dans notre pays. Selon l'OFS, le travail bénévole organisé mobilisait en 2016 pas moins de 42,7 % des personnes âgées d'au moins 15 ans et résidant

de façon permanente en Suisse. Sans surprise, les hommes font une plus forte proportion de bénévolat organisé que les femmes, tandis que ces dernières fournissent la majeure partie du travail informel.

Si le travail non rémunéré n'apparaît par définition pas dans la comptabilité nationale, l'OFS tient un «[compte satellite](#)» de la production des ménages. Il évalue les activités non payées qui pourraient théoriquement être accomplies contre rémunération par des tierces personnes.

Ces estimations, dont les plus récentes remontent à 2016, donnent des résultats impressionnants: 410 milliards de francs de produit d'un travail gratuit dont la majeure partie, soit 248 milliards, a été effectuée par des femmes – effet du traditionnel et inégal partage des tâches.

Bénévolat en évolution

Si dans la forme le travail bénévole paraît relativement constant, il évolue quant à ses motivations et inspirations. Sur ce point, les commentateurs se rejoignent.

L'Observatoire précité, qui compte la forme mais analyse aussi le fond, affine ses constats à chaque édition. En effet, outre les motivations les plus fréquentes – sentiment de se rendre utile, plaisir de rencontrer d'autres personnes – il y a celles qui animent les jeunes et aussi les aînés: désir d'apprendre, souhait de faire bouger les choses, envie de sortir du quotidien. Autant de marques d'un intérêt pour la diversité, la découverte, la participation. Autant de potentiel pour l'action bénévole personnalisée, à l'ère de l'abstraite immédiateté technique.

Autre regard vers le futur considéré comme prometteur par définition: celui du Gottlieb

Duttweiler Institut (GDI), qui a publié en 2018 une étude intitulée [Die neuen Freiwilligen](#) - Les nouveaux bénévoles, sous-titrée «L'avenir de la participation à la société civile», offerte en *open access* comme L'Observatoire précité. Aspiration typique de ces bénévoles de la génération nouvelle : «ils souhaitent être impliqués davantage dans le processus de décision, non seulement sur le fond mais également sur la forme. Ils désirent s'organiser eux-mêmes, faire

l'expérience de leur propre efficacité et organiser leur environnement d'égal à égal avec d'autres.»

Ce bénévolat en forme de *start up* semble - un peu trop ? - dans l'esprit du temps. Mais l'action sociale, à l'instar de l'action politique secouée par les mobilisations de la «jeunesse climatique», pourrait aussi bénéficier de ce mouvement de réveil contemporain.

Le personnel garde la chambre ? Peut-être un signal d'alerte

À Genève, l'absentéisme des fonctionnaires pour cause de maladie augmente. Occasion de questionner ce phénomène et les moyens d'y remédier

Marc-André Raetzo - 28 novembre 2020 - URL: <https://www.domainepublic.ch/articles/37876>

Le média [Heidi.news](#) a eu accès à un document interne de l'État de Genève indiquant que le taux d'absence du personnel augmente d'année en année et pourrait coûter actuellement 285 millions par an. Un certain pourcentage est tout à fait normal. Outre son coût, ce qui peut inquiéter c'est son augmentation. Comment la comprendre ?

Cette problématique se retrouve bien entendu dans beaucoup de grandes institutions privées. Ce qui fait la différence avec le service public, c'est qu'une entreprise qui ne réagit pas risque de faire faillite, alors que les institutions étatiques bénéficient d'une garantie totale de survie.

Maladie en augmentation, accidents en nombre stable ?

L'augmentation des arrêts de travail constatée ne concerne que les personnes qui souffrent de maladie - alors que la proportion des accidents reste stable. La protection des données interdit de connaître les maladies dont souffrent ces employés, mais le surmenage est une possibilité tout à fait plausible.

Les responsables interrogés considèrent

d'ailleurs qu'il s'agit d'une surcharge de travail, liée au vieillissement de la population. Celui-ci conduirait à une augmentation de la complexité des relations avec les usagers.

Il est cependant établi que la quantité de travail et de responsabilités n'est pas forcément un facteur suffisant pour expliquer le stress et le burnout. La cause essentielle de ces phénomènes réside dans l'insatisfaction au travail ([DP 2303](#)).

C'est quoi l'insatisfaction au travail ?

Que cache cette insatisfaction au travail ? Il est généralement admis que le manque d'autonomie et de reconnaissance joue un rôle important.

Dans certains modes de fonctionnement d'une entreprise, pratiquement chaque action doit faire l'objet d'un rapport. Ces données sont évaluées par une hiérarchie qui va alors décider de la manière dont l'employé devra travailler par la suite.

Ce type d'organisation trouve sa légitimité dans l'amélioration du rendement et de la qualité du travail. À titre d'exemple, une entrée sur [Wikipédia](#) explique que le «contrôle de