

LE POTENTIEL SOCIAL ET PASTORAL DU VOLONTARIAT CATHOLIQUE EN EUROPE

Par Gianpietro Cavazza

Président du Centre Culturel Francesco Luigi Ferrari de Modène

Table des matières

- Introduction
- Note méthodologique: le potentiel pastoral et social
- Structure et composition interne. Une donnée significative: 351 volontaires pour chaque travailleur
- Les raisons du volontariat catholique: solidarité et foi, peu de place à l'engagement politique
- Les rapports avec les organismes et les institutions publiques: pragmatiques
 - Focus: Le profil des organisations de volontariat dont plus de 50% du budget est financé par le secteur public
- Considérations de synthèse: trouver un nouvel équilibre entre *ora et labora*

Introduction

L'Année européenne du Volontariat, proclamée par la Commission Européenne pour 2011, se donne pour objectif de valoriser, en créant des conditions favorables au volontariat au sein de la société civile et en augmentant la visibilité des activités de volontariat, la contribution que les volontaires apportent à la croissance spirituelle et économique de l'Europe aussi bien qu'à la constitution de la citoyenneté européenne.

L'Union Européenne a toujours reconnu l'importance du volontariat pour sa capacité d'engendrer du capital humain et social, de promouvoir l'intégration et l'occupation, d'améliorer la cohésion sociale. Le volontariat traduit concrètement les valeurs fondamentales de justice, de solidarité, d'inclusion et de citoyenneté à la base de l'Europe. Toutefois, il existe différents concepts, définitions et traditions en matière de volontariat (que l'on retrouve dans l'enquête réalisée, par exemple, sur la distinction que les pays francophones font entre *bénévolat* et *volontariat*), qui font en sorte qu'il manque une approche systématique et structurée à ce thème.

Le volontariat inclut toutes les activités formelles ou informelles, qui sont mises en œuvre par libre choix, sur la base de motivations personnelles et sans but lucratif.

Dans un contexte et une époque de grandes mutations internes et externes qui touchent le monde du volontariat la rencontre du 11 novembre 2011 à Rome, voulue par le Saint Père, a été une occasion importante pour se confronter au sujet de la direction prise par la tradition séculaire des activités de charité catholique.

Puisque les défis du futur ne pourront être affrontés qu'en analysant la préparation réalisée aujourd'hui, une enquête a examiné des organisations catholiques de volontariat actives dans plusieurs pays européens.

Le présent document est une synthèse des résultats obtenus, sans la prétention d'être exhaustif ou d'arriver à photographier l'ensemble du scénario du volontariat catholique, mais plutôt pour identifier les éléments critiques présents au niveau européen.

Les trois macro-aspects qui ont fait l'objet d'une analyse plus approfondie sont ceux qui, au cours des dernières années, ont révélé les principaux points problématiques: la structure et la composition interne des organisations de volontariat, leur rapport avec les organismes, les institutions publiques et la communauté ecclésiale.

Note méthodologique: le potentiel pastoral et social

Quelle est la contribution du volontariat catholique à la pastorale de l'église locale et à la cohésion sociale? En quelle mesure et de quelle façon il transmet ses activités, ses idées, sa vision du monde et, en général, sa culture? Ces questions ont constitué la base de l'enquête. Tandis que le rapport avec l'église locale peut être donné pour acquis, il n'en est pas de même avec les institutions publiques puisque l'on considère couramment que ce rapport n'est finalisé qu'à la production et à l'offre de services et qu'il crée une dépendance de l'association vis-à-vis des financements publics et donc des tendances de la politique.

Sur la base de ces considérations il a été décidé d'adopter le concept de potentiel, qui substitue celui de capital dérivé de l'économie, défini comme l'ensemble des représentations de soi et des relations

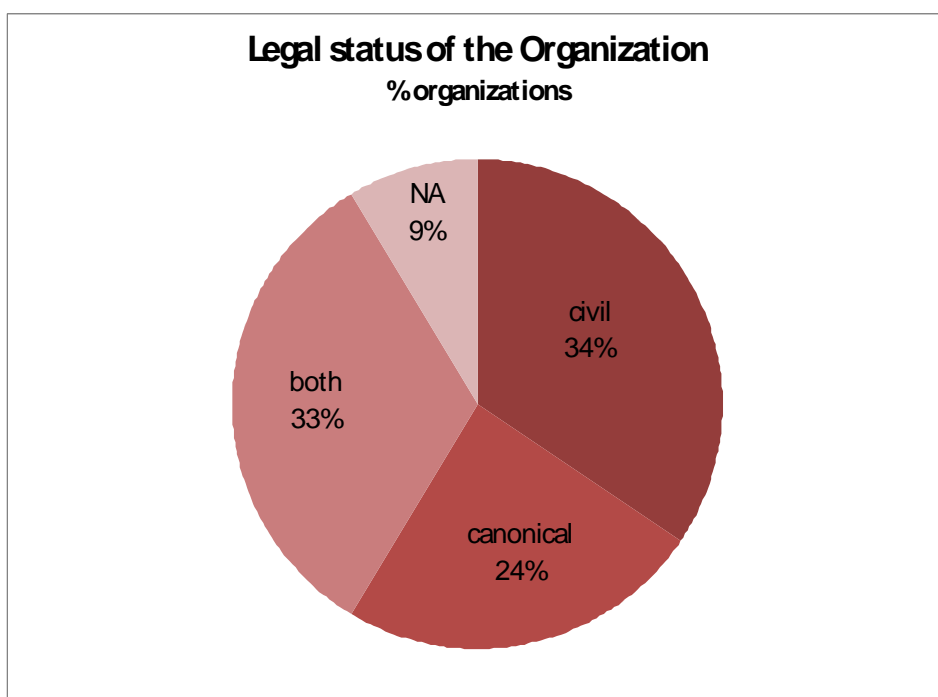
potentiellement aptes à la transmission de la culture. Le concept de potentiel renvoie directement à l'idée de force *génératrice* qui caractérise les rapports, une force dont la valeur est déterminée par son utilisation, en fonction de la signification des rapports eux-mêmes.

Structure et composition interne. Une donnée significative: 351 volontaires pour chaque travailleur.

L'enquête a vu la participation de 58 organisations.

Sur la base des informations recueillies, 34% des réalités engagées ont une figure juridique reconnue seulement au niveau civil, 33% sont reconnues aussi bien au niveau canonique que civil, 24% possèdent un statut légal au niveau canonique, 9% ne fournissent pas d'information à ce sujet.

Ce sont donc, dans la plupart des cas, des structures qui n'ont pas seulement une connotation à caractère religieux, mais qui sont formellement insérées dans le contexte social de référence.



Parmi les organisations, 19% ont été constituées récemment, leur fondation ayant eu lieu après l'année 2000; 33% des associations ont été fondées dans la première moitié du XX^e siècle ou au cours du XIX^e siècle et possèdent donc une longue tradition; tandis que la majorité d'entre elles (48%) ont été constituée entre 1960 et la fin du XX^e siècle.

•

Les nations représentées, à travers 54 organisations, sont au nombre de 20, auxquelles il faut ajouter 3 réalités internationales et une appartenant au Vatican.

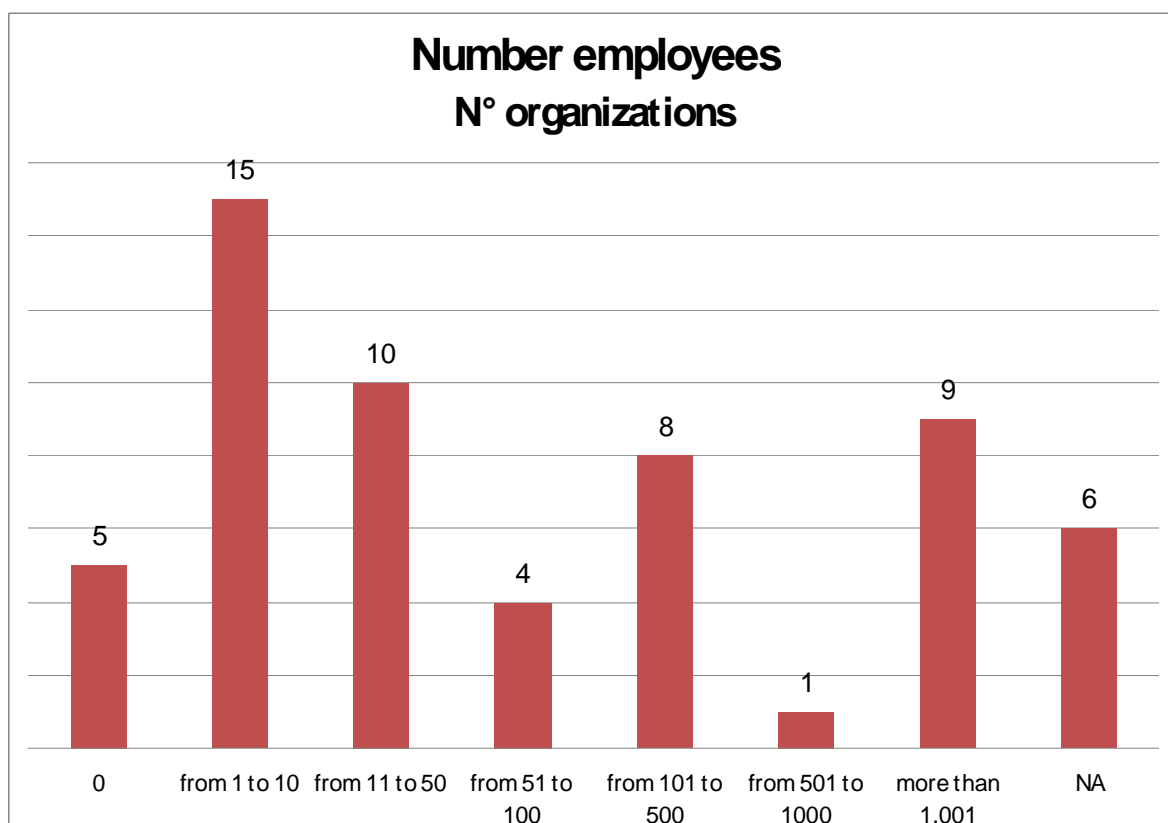
En analysant de manière plus approfondie le secteur d'activité prévalant des organisations, le questionnaire permettait aux participants d'indiquer deux options différentes.

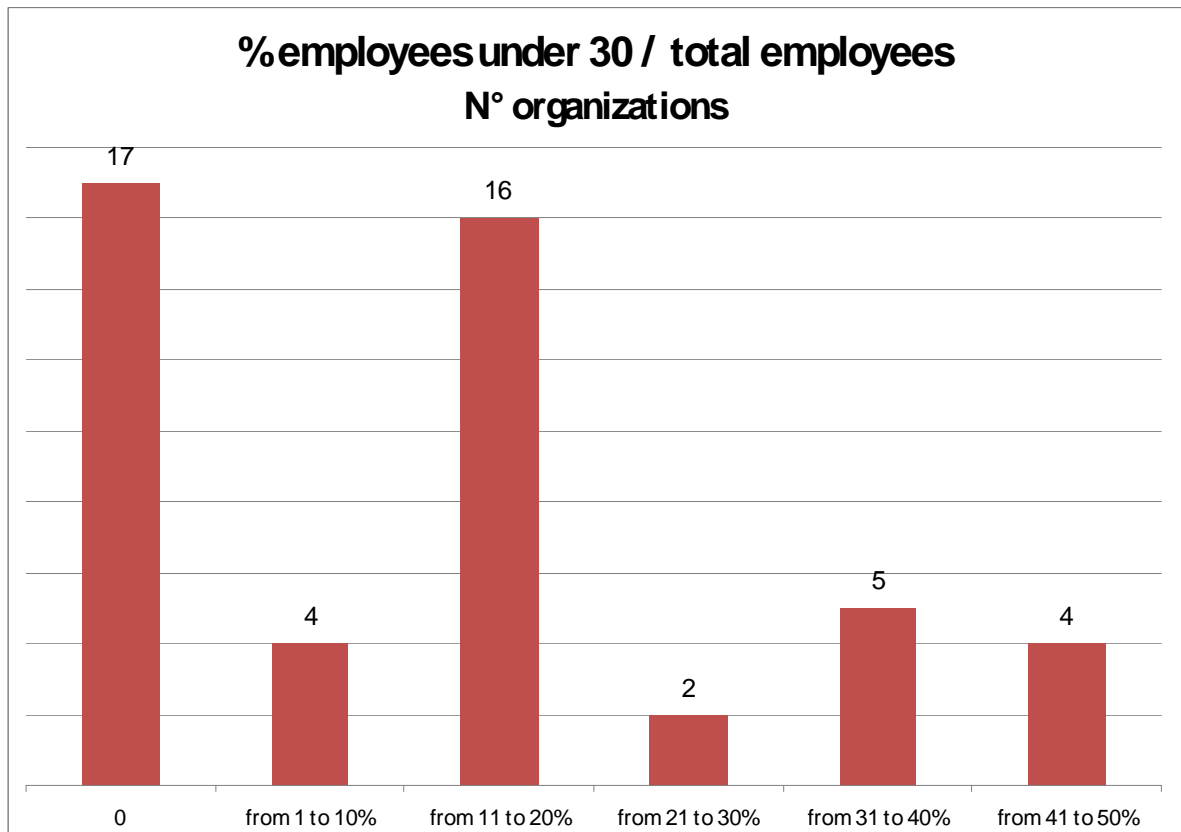
Les résultats mettent en évidence un engagement consistant sur le front de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (29 sur 58). Viennent ensuite le développement international et les projets d'éducation adressés aux jeunes et aux adultes (14), les services pour la santé et l'assistance (9), l'éducation à la charité (8), la justice et la sécurité sociale (4), l'immigration et l'intégration culturelle (3), le travail et l'occupation (2).

Aucune organisation n'a indiqué, comme secteur d'activité prévalant, la protection des droits civils, le sport, la protection de l'environnement et la sauvegarde du patrimoine artistique et culturel.

Parmi les organisations analysées, 43% comptent moins de 50 travailleurs et, dans le détail, les organisations où ils sont entre 1 et 10 sont les plus nombreuses.

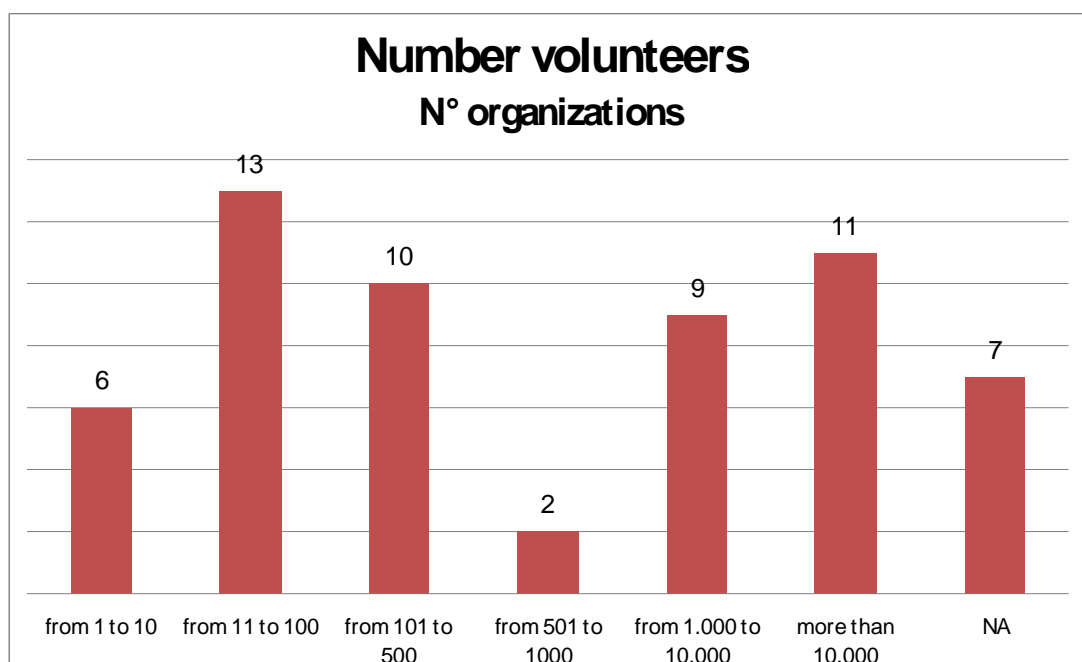
Aux deux extrémités se situent les structures de grande dimension qui déclarent avoir plus de 1000 travailleurs (9 organisations) et celles qui n'ont pas de personnel, mais seulement des volontaires (5).





En termes relatifs, en cohérence avec le fait qu'il s'agit d'associations de volontariat, les volontaires sont plus nombreux que les salariés: 568 442 salariés et 1 023 093 volontaire, soit environ 351 volontaires pour chaque salarié.

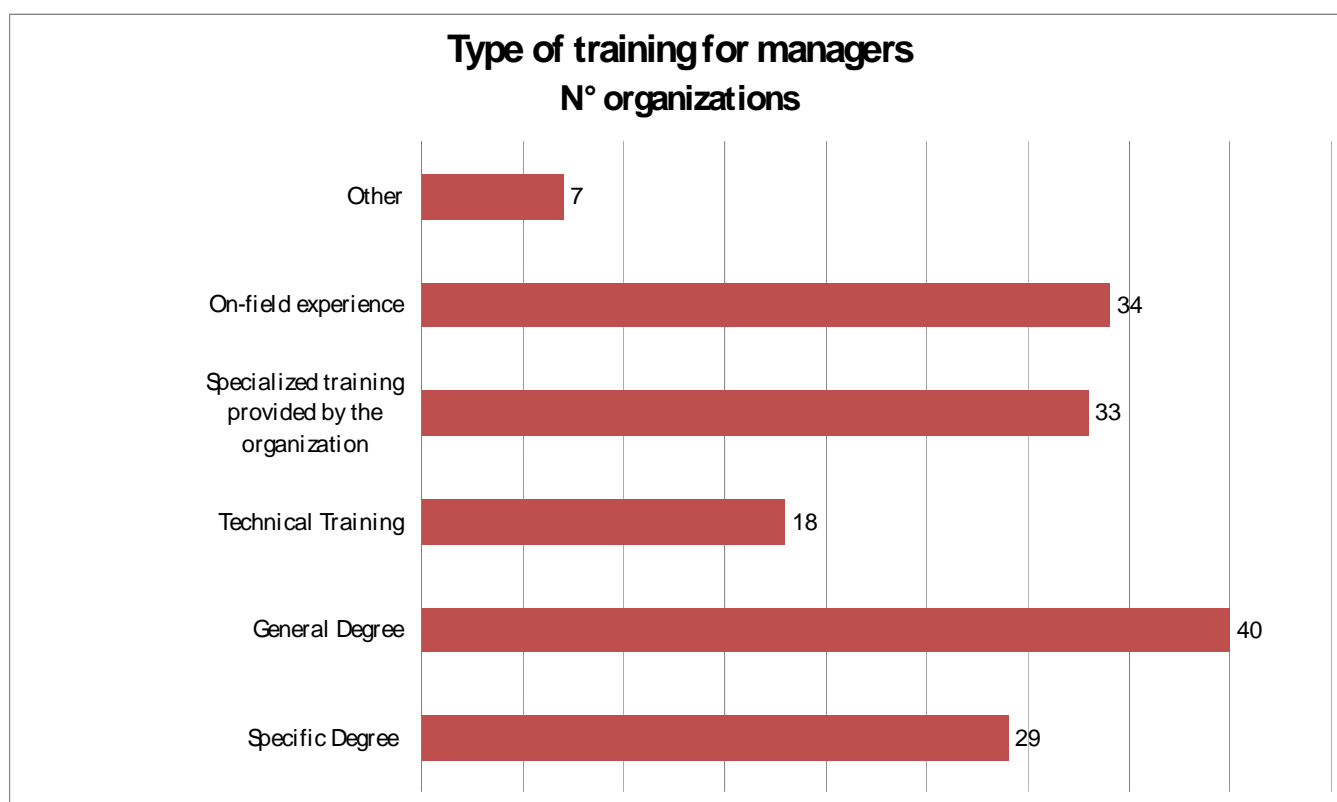
Sur la base des données relevées, la taille des organisations, en nombre de volontaires, varie de façon significative: aux extrémités, 6 organisations comptent moins de 10 volontaires alors que 11 organisations en ont plus de 10 000. Le groupe le plus consistant – bien que les différences ne soient pas particulièrement évidentes par rapport à d'autres groupes – est celui des associations qui comptent entre 11 et 100 volontaires (13).



La présence de volontaires âgés de moins de 30 ans est plutôt variable et elle oscille entre 0 et 100%. Dans 5 organisations aucun jeune volontaire n'est relevé. Le groupe le plus nombreux est celui des organisations où les jeunes représentent moins de 10% du total des volontaires. Les jeunes au-dessous de 30 ans sont plus nombreux parmi les volontaires que parmi les travailleurs.

•

Le questionnaire prévoyait plusieurs options pour décrire les structures de direction qui gèrent les organisations de volontariat et les participants avaient la possibilité d'indiquer différents éléments. Sur la base des données acquises, 40 organisations présentent des figures ayant des diplômes universitaires génériques; 34 organisations présentent des figures de direction dont les compétences nécessaires à la gestion ont été acquises par l'expérience sur le terrain; 33 organisations fournissent une formation spécifique à leurs cadres; 29 associations présentent un groupe de direction ayant un diplôme universitaire spécifique et cohérent avec les finalités de la structure; enfin, 18 organisations ont des dirigeants avec un profil technique. Plusieurs participants ont sélectionné l'option "Autre", mettant en évidence des parcours de formation spécifiques, tels que des études liés au développement et à la coopération internationale et à la religion, ainsi qu'un master en Sciences Politiques et Ressource Humaines. Une des organisations souligne la création, pour des thèmes spécifiques, de partenariats avec l'Université, qui fournit un soutien méthodologique lors de l'analyse des problématiques.



En termes de temps consacré, l'engagement des volontaires est plus ou moins consistant, selon l'organisation dans laquelle ils travaillent. Dans l'ensemble, 53% des organisations prévoient un engagement hebdomadaire, et même plus fréquent (27%). Il s'agit, de toute évidence, d'œuvres plus

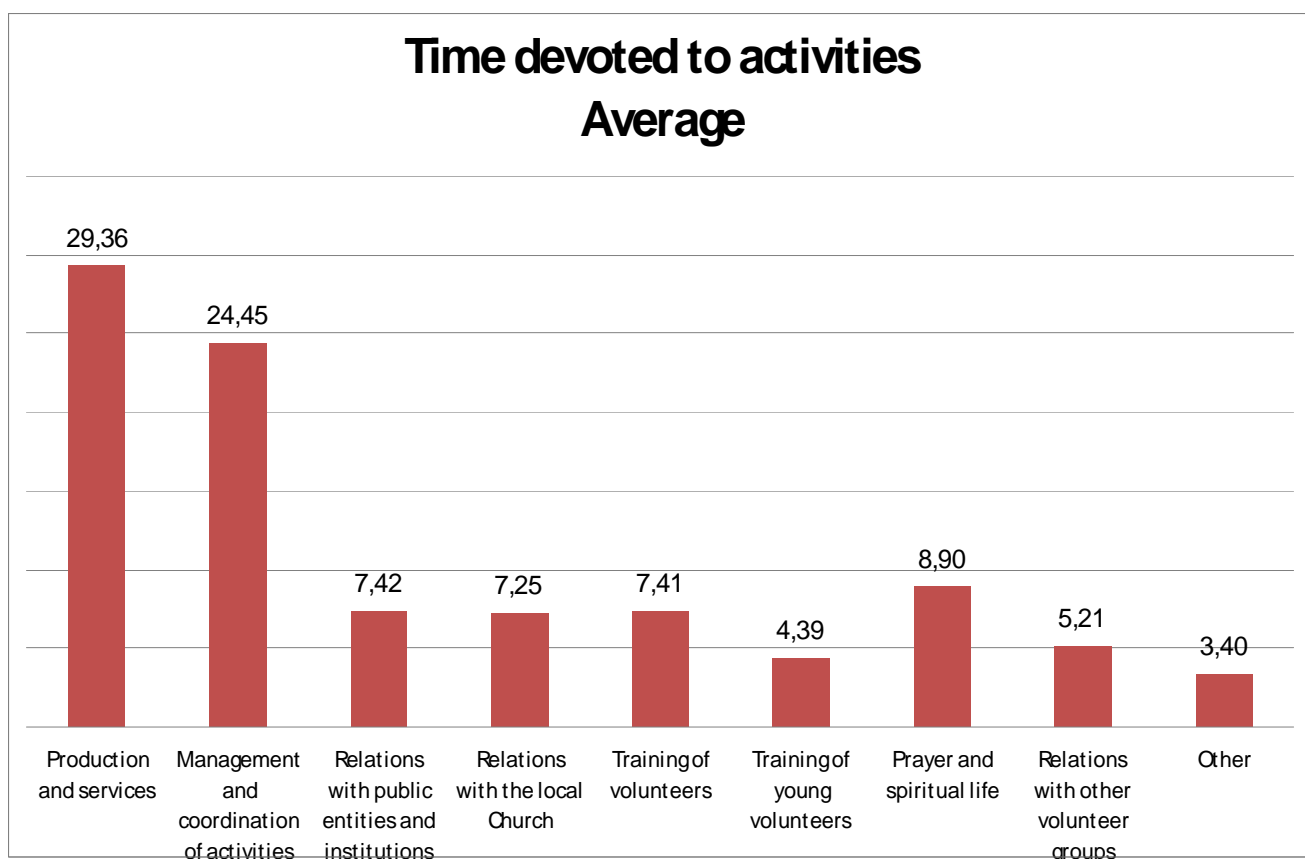
structurées, qui offrent des services continus et demandent donc une disponibilité régulière de la part des volontaires.

Suivant la règle *ora et labora*, qui a toujours présidé à l'œuvre des organismes d'origine religieuse, l'enquête a insisté sur la façon dont est utilisé, en moyenne, le temps à l'intérieur des organisations de volontariat catholiques.

La production des services et les activités de gestion et de coordination sont les aspects qui demandent, dans l'ensemble, plus de 50% du temps.

La prière et la vie spirituelle occupent 9% du temps, alors que les rapports avec les institutions publiques et avec l'Église ainsi que la formation des volontaires représentent environ 7% du temps.

Une fraction de temps sensiblement moins importante est destinée aux rapports avec les autres associations de volontariat (légèrement supérieure à 5%) et, en dernier lieu, se place la formation des jeunes (moins de 4%).

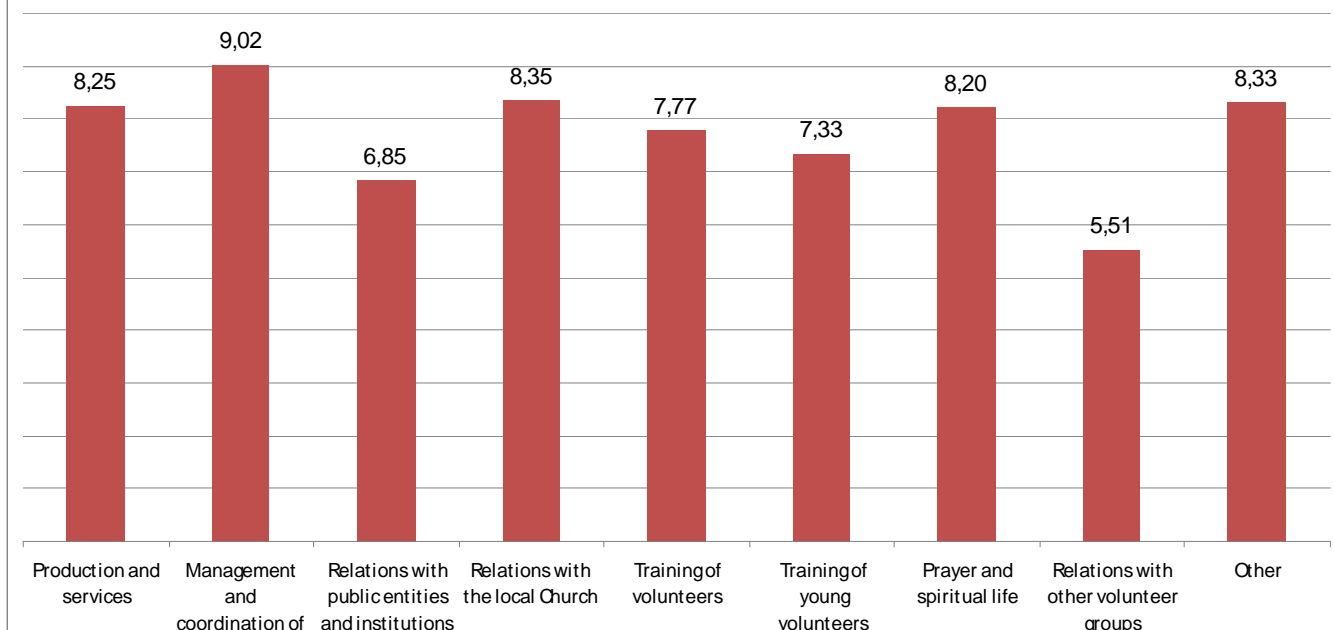


Quant à l'importance attribuée aux différentes activités, la gestion et la coordination obtiennent le score moyen le plus élevé, suivies par les relations avec les organismes et les institutions publiques, la production et l'offre de services et de prière.

Les relations avec les l'églises locales et, surtout, avec les autres associations de volontariat sont moins importants.

Level of importance within organization of activities

Average



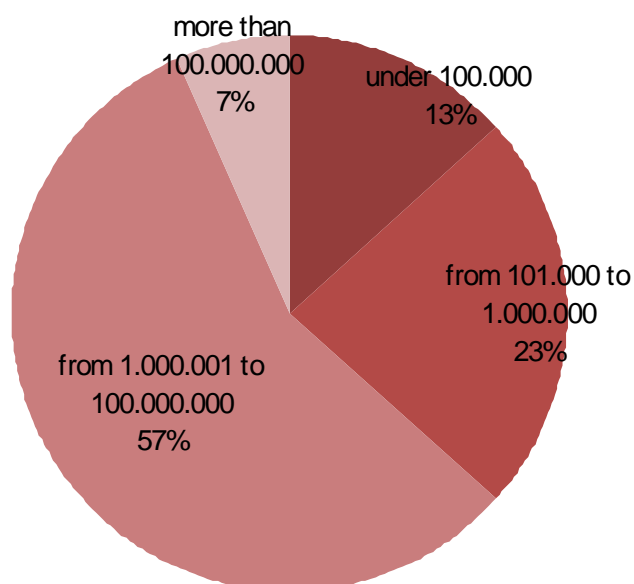
•

Budget

L'analyse des ressources économiques gérées de façon directe fait émerger que 64% des associations ont un budget supérieur à 1 000 000 d'euros et que 7% d'entre elles disposent de plus de 100 000 000 d'euros.

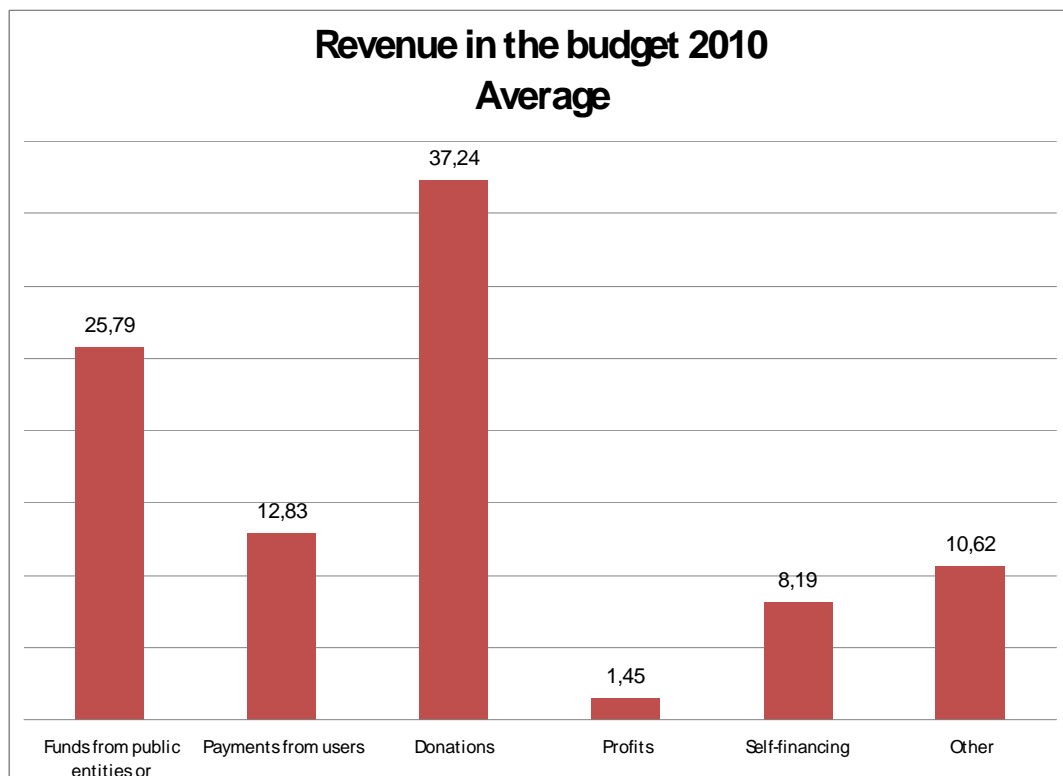
Budget 2010

% organizations



Plus de 37% du budget provient des donations, 26% des institutions publiques et 13% de la tarification des services offerts (à la charge des utilisateurs).

Sous l'option "Autre" du questionnaire, certaines associations ont fourni des détails concernant l'origine des ressources sur lesquelles la structure peut compter: vente de produits solidaires, loteries, financements de fondations, coopérations et coproductions.



Un grand nombre d'organisations n'utilisent pas le canal de l'autofinancement, ne bénéficient pas de rentes et ne reçoivent aucun paiement de la part des bénéficiaires des services fournis.

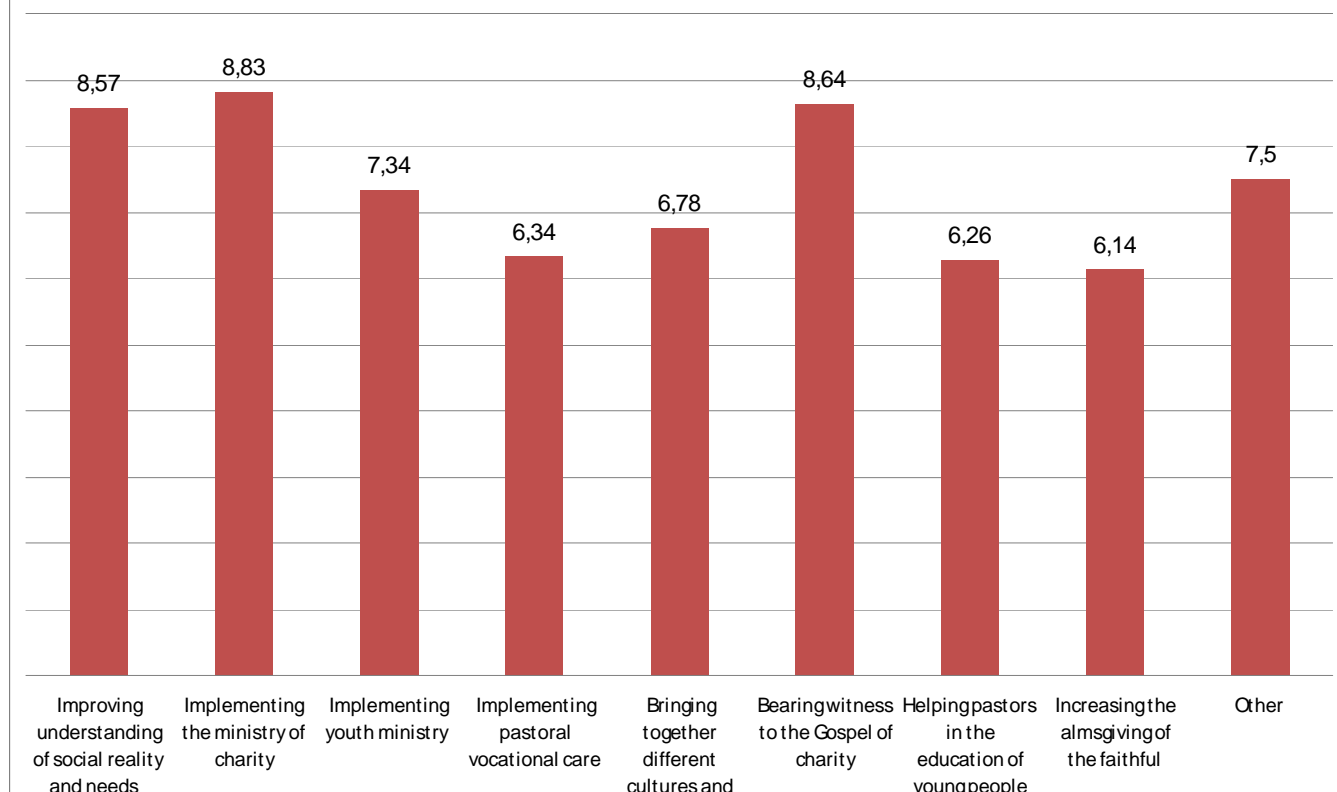
•

Les raisons du volontariat catholique: solidarité et foi, peu de place à l'engagement politique

L'expérience du volontariat, du point de vue des finalités pastorales, est considéré comme utile à la réalisation de la pastorale de la charité (note moyenne 8 sur 10), au témoignage de l'évangile de la charité (8/10) et à une meilleure connaissance de la réalité sociale de la part de l'église (8/10)

L'augmentation des offres (6/10), l'aide aux curés dans l'éducation des jeunes (6/10), la réalisation de la pastorale de la vocation (6/10) sont considérés comme des aspects moins importants.

Proposing the experience of volunteer work is useful for Average



•

Les rapports avec les organismes et les institutions publiques: pragmatiques

Presque tous les participants ont eu des rapports avec les institutions publiques au cours des trois dernières années, surtout pour réaliser les activités (29%), pour obtenir des financements (24%), pour analyser les besoins (13%) et pour projeter les activités et l'analyse des besoins (13%).

En plus des domaines d'intervention proposés par le questionnaire, certaines organisations ont indiqué d'autres sources de financement public, tels que le 5X1000 (prévu par la normative italienne) et les subventions de l'État.

•

Les scores sur la qualité des relations avec les institutions publiques ont été en moyenne inférieurs à ceux qui visent les relations avec l'Église. Dans le détail, ces relations sont considérées suffisamment collaboratives et stables (6/10), faiblement paritaires (4/10) ou innovantes (5/10).

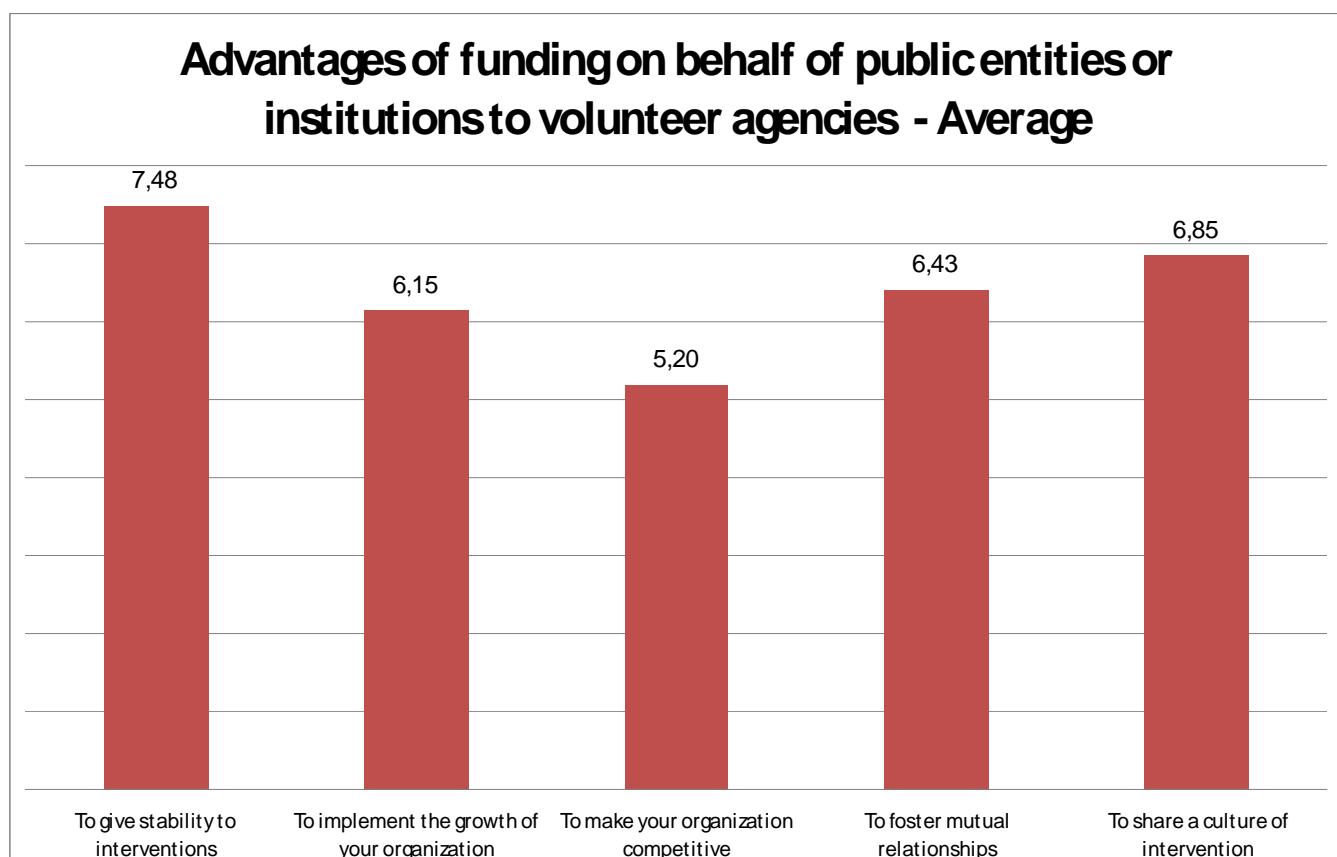
En comparant l'évaluation des relations avec le secteur public et celle des relations avec l'église locale, la valeur moyenne attribuée au critère de l'instrumentalité penche légèrement en faveur des premières, même si l'écart n'est pas particulièrement significatif. Il faut souligner, entre autre, qu'alors que pour l'église locale la dimension instrumentale était celle qui obtenait la note moyenne la plus basse parmi tous les éléments proposés, dans le cas de la relation avec le secteur public cet aspect se situe à un niveau intermédiaire.

Comparé aux autres éléments, le thème de la parité est celui qui recueille le score le plus faible pouvant être attribué.

Le volontariat est considéré comme un élément utile aux institutions publiques surtout pour atteindre les résultats dans les activités réalisées (7,69/10) et pour une augmentation potentielle de la flexibilité des activités (6,78/10). Le travail volontaire peut contribuer, bien que de façon moins importante, à augmenter l'intégration des services et à diminuer la dépense publique (6/10).

Seuls deux organismes attribuent une note inférieure à 5 à l'élément qui a obtenu le score moyen le plus élevé (réalisation des résultats pour les activités mises en œuvre).

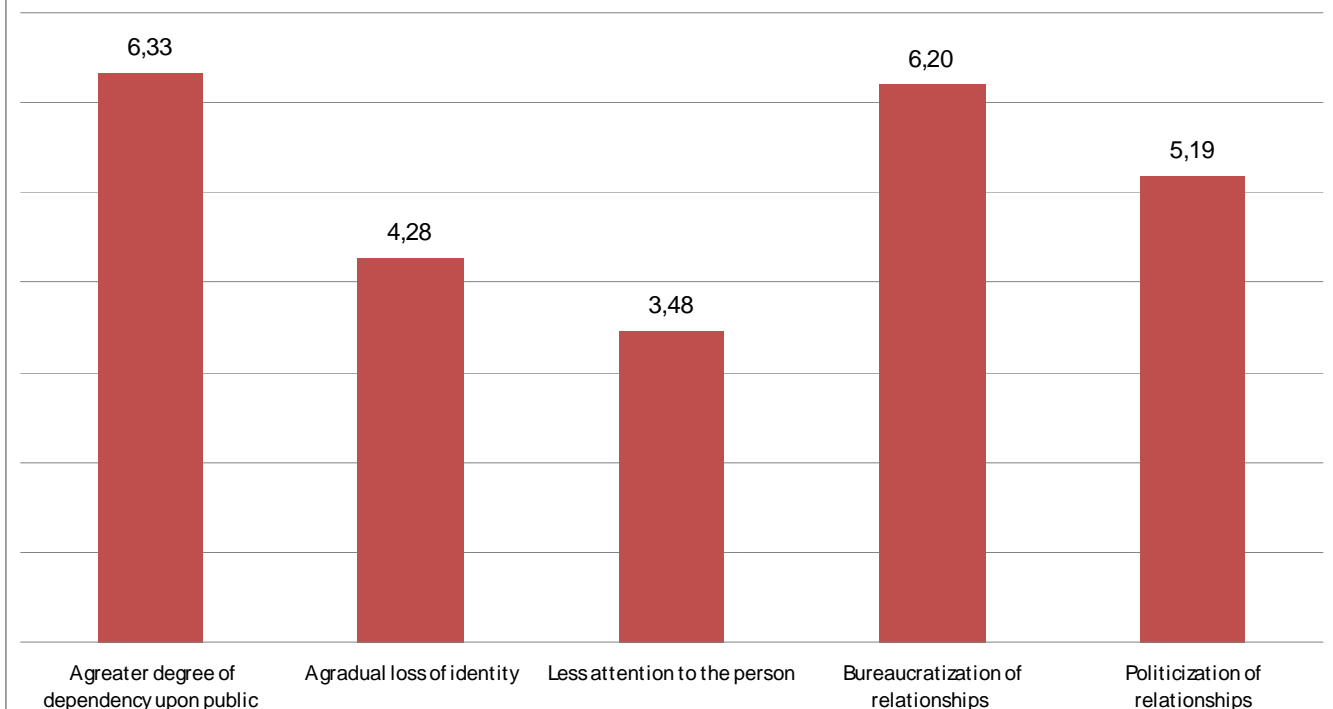
Les participants considèrent que le financement public des associations de volontariat est utile surtout pour donner une stabilité aux interventions (7,48/10) et, seulement en deuxième lieu, pour faire grandir l'organisation (6,15/10) et pour la rendre compétitive (5,20/10).



L'importance d'un financement public dans la stabilité des interventions est confirmée par le fait que 80% des participants attribue à ce type de bénéfice un score supérieur à 6.

Parmi les inconvénients du financement public mis en évidence (les aspects qui ont eu un score en moyenne plus bas par rapport aux avantages), on compte surtout une plus grande dépendance opérationnelle (6,33/10) et la bureaucratisation des relations (6,20/10). Les aspects liés à la perte de l'identité (4,28/10) et à la baisse de l'attention vers la personne (3,48/10), qui constituent la vocation naturelle de ces organisations, sont considérés comme moins menacés.

Disadvantages of funding on behalf of public entities or institutions to volunteer agencies - Average



Le score moyen relevé par rapport aux inconvénients, comme l'expose le graphique, est dû aux nombreuses organisations qui attribuent à chacun des critères le score minimum, ce qui témoigne que les inconvénients possibles ne sont pas vécus comme une problématique urgente et importante. Aucune organisation n'attribue le score le plus élevé à la perte graduelle de l'identité.

D'autres éléments utiles à l'analyse émergent en comparant les réponses données aux différentes questions de l'enquête.

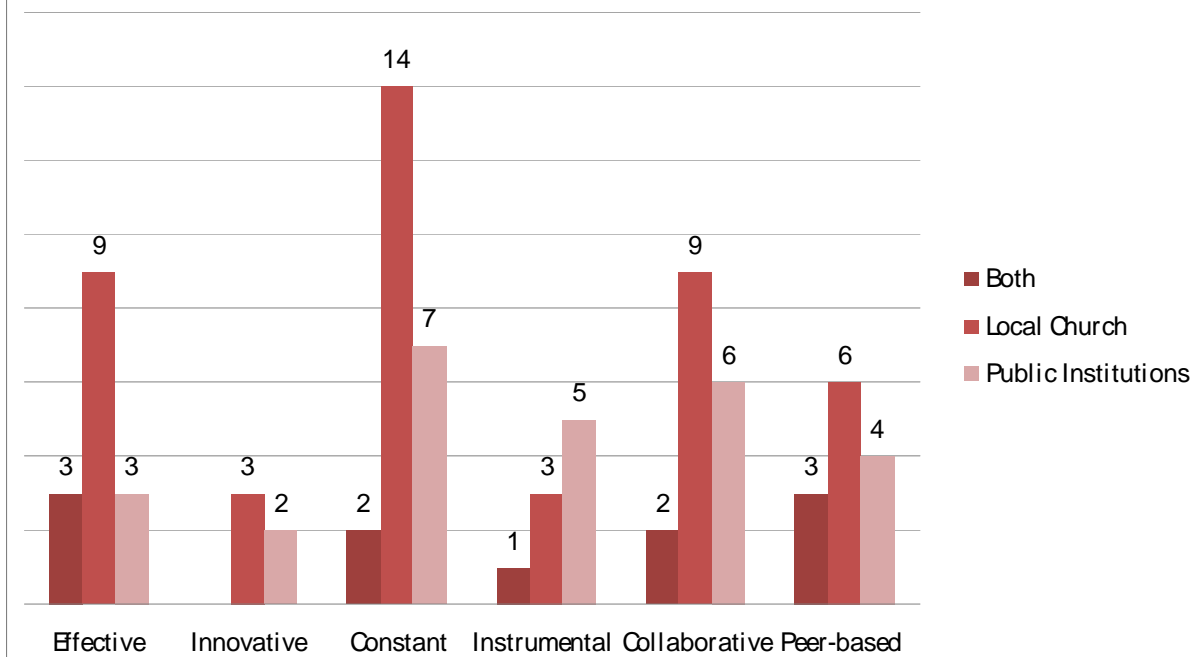
Il est intéressant de concentrer l'attention sur les organisations qui déclarent avoir des relations positives aussi bien avec l'église locale qu'avec les institutions publiques, en attribuant le score maximum à chacun des critères appliqués pour évaluer les relations avec ces deux mondes différents (efficacité, innovation, stabilité, instrumentalité, collaboration, parité).

Aucune des organisations qui évalue positivement aussi bien les relations avec l'Église que celles avec les institutions, comme l'indique le graphique, ne considère ces relations comme étant innovantes. Si malgré cela, la relation est évaluée positivement, il est probable que les participants ne considèrent pas l'innovation comme un élément discriminant pour déterminer la qualité des relations.

Pour chacun des critères, l'évaluation des relations avec l'Église est, en moyenne, meilleure que celle des relations avec les institutions publiques. L'écart concernant le thème de l'efficacité et de la stabilité est particulièrement évident.

Seul le critère de l'instrumentalité fait exception, ce qui confirme que les participants considèrent que, contrairement aux relations avec l'église locale, qui répondent aux critères d'appartenance et d'identité commune, les relations avec les institutions publiques sont souvent activées en fonction des avantages et de l'utilité qu'ils peuvent produire pour l'organisation et pour le secteur public.

Positive relationship both with Local Church and public institutions

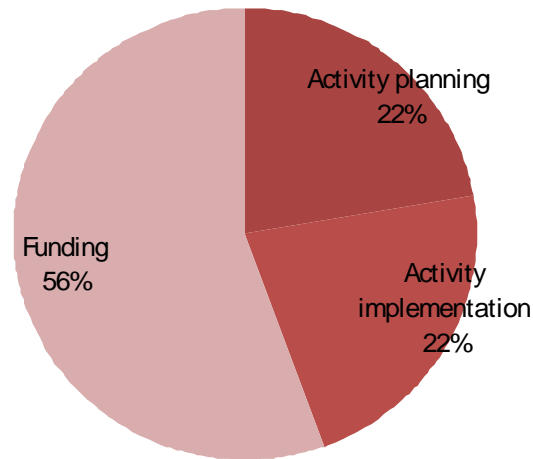


Focus: Le profil des organisations de volontariat dont plus de 50% du budget est financé par le secteur public

Un autre point intéressant concerne les organisations dont plus de 50% du budget est financé par le secteur public comparées, à divers titres, avec l'ensemble des organisations.

En se concentrant sur ce groupe restreint de 11 organismes, et en analysant les rapports activés avec le secteur public, il émerge que 56% des organisations reçoivent seulement une aide économique, 22% collaborent à la réalisation d'activités et 22% participent à la planification des activités.

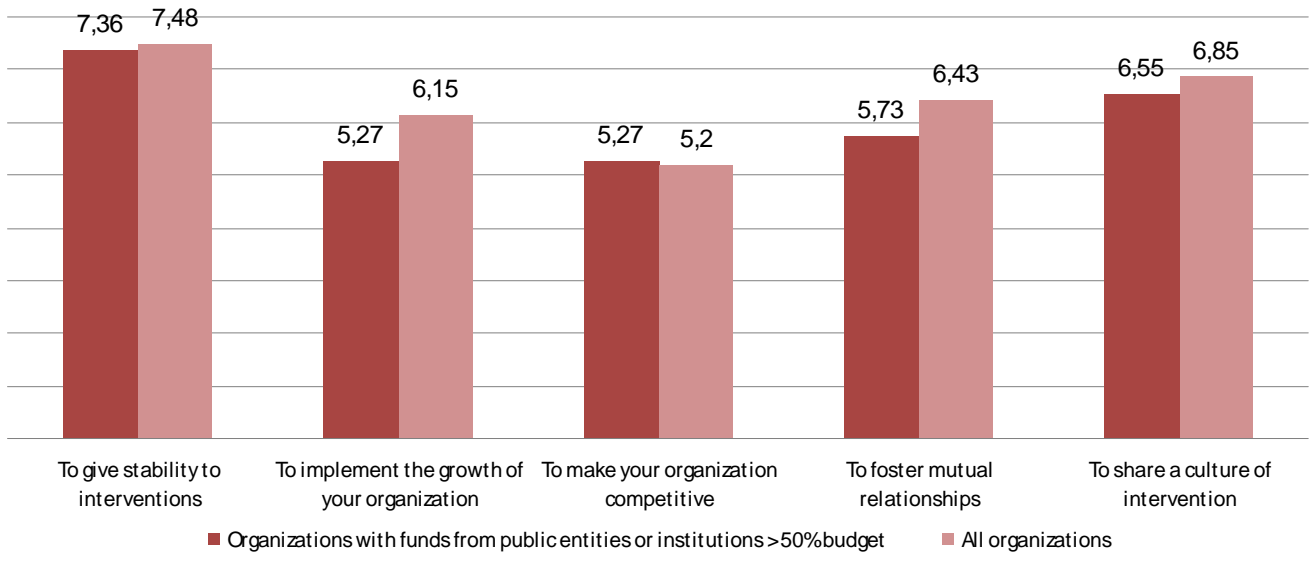
**Main areas of activity with public entities and institutions -
Funds from public entities or institutions > 50% budget**



Les organisations dont plus de 50% du budget est financé par le secteur public considèrent, par rapport au total de l'échantillon, que les relations avec les institutions publiques sont plus efficaces, moins innovantes et moins collaboratives. Par rapport à l'ensemble des participants, ces organisations pensent que les volontaires sont moins utiles aux organismes locaux sous divers aspects: pour atteindre les objectifs, pour augmenter la flexibilité des activités, pour réduire la dépense publique. Par rapport à l'ensemble des participants, ces organismes attribuent moins d'importance aux avantages que le financement public peut offrir aux associations de volontariat, surtout pour le développement de l'organisation et pour la définition des rapports de réciprocité. Le score moyen attribué à la contribution du financement public – et donc à son importance – en termes de compétitivité de l'organisation est légèrement plus élevé.

Advantages of funding on behalf of public entities or institutions to volunteer agencies

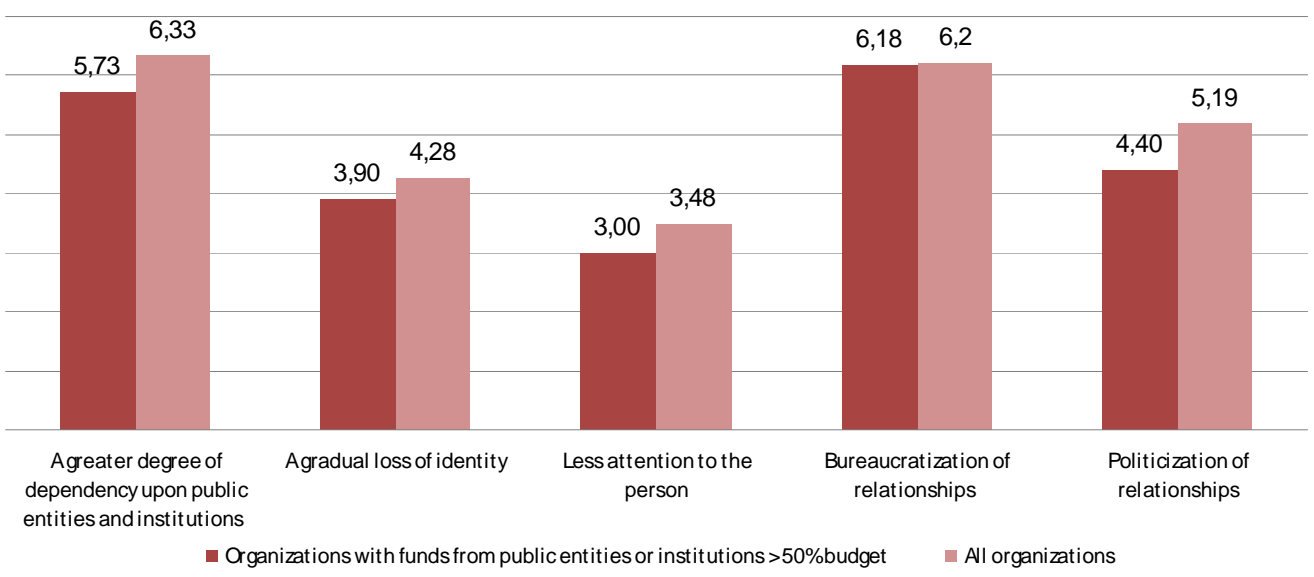
Average organizations with funds from public > 50% budget/ Total



Les inconvénients ont reçu en moyenne des scores plus bas par rapport à ceux attribués par les participants dans leur ensemble. L'alignement le plus marqué enregistré entre l'ensemble des participants et le groupe restreint en examen concerne le risque d'une bureaucratisation excessive des rapports.

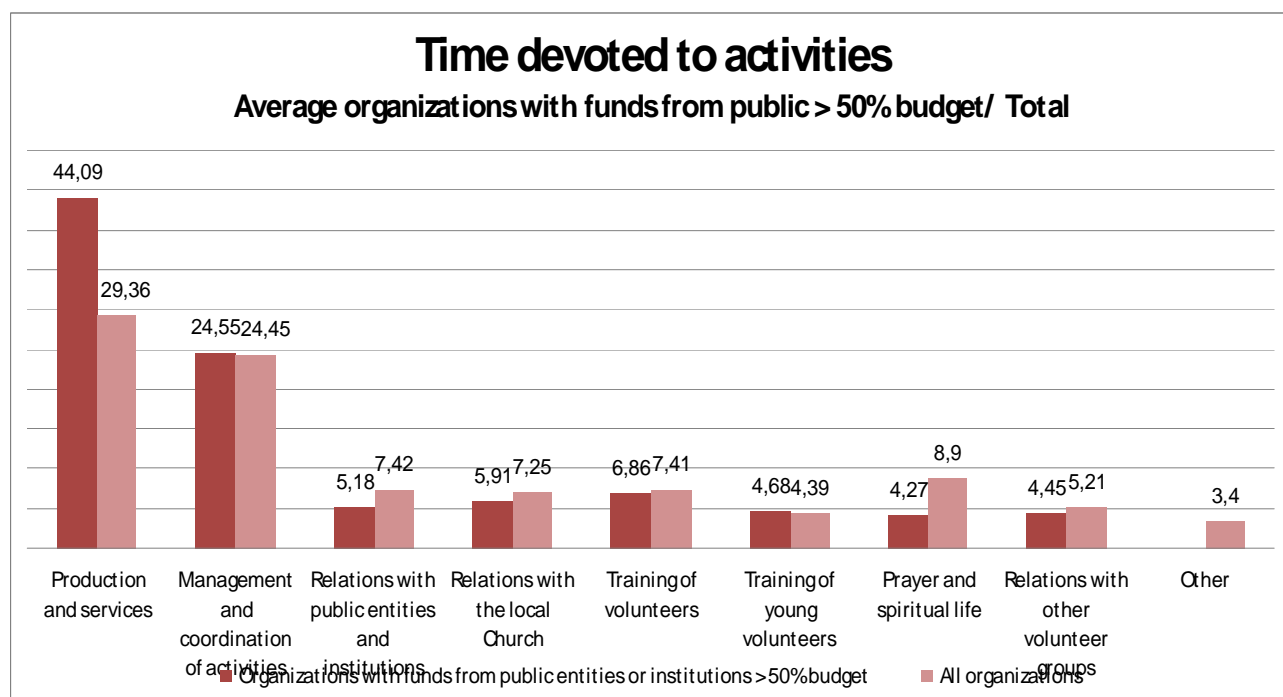
Disadvantages of funding on behalf of public entities or institutions to volunteer agencies

Average organizations with funds from public > 50% budget/ Total



En considérant le temps consacré aux différentes activités, on relève que les organisations dont plus de 50% du budget est financé par le secteur public sont plus engagées dans la production des services et

moins dans la prière et dans la vie spirituelle, dans la gestion des relations avec les institutions publiques, dans les relations avec l'église locale et avec les autres organisations de volontariat.



Considérations de synthèse: trouver un nouvel équilibre entre *ora et labora*

En se concentrant sur le profil du monde du volontariat catholique, tout en montrant ses caractéristiques structurelles et ses dimensions relationnelles, l'enquête veut contribuer au débat en cours au niveau européen sur le thème du volontariat.

Parmi certains des aspects les plus significatifs qui ont émergé de l'enquête, il est intéressant de souligner certains aspects critiques, non pour donner une évaluation négative des organismes participants et de leur œuvre, mais plutôt pour identifier les domaines qui ont besoin d'un engagement plus vaste et sur lesquels il est opportun de concentrer les efforts, dans le but de valoriser le volontariat et de contribuer à sa croissance. Il est tout aussi évident que les facteurs positifs doivent être maintenus, et même développés, pour donner une plus grande stabilité à l'organisation et à la réalisation de sa mission.

Tout d'abord, lorsqu'elles attribuent un rang de priorité à leurs différentes activités, les organisations ont tendance à reléguer au deuxième plan la formation des jeunes volontaires et les relations avec les autres associations. Ce sont des aspects qui devraient faire l'objet d'une réévaluation à la lumière de différentes considérations.

Le volontariat est considéré comme un élément utile à la pastorale des jeunes, mais on ne consacre que peu de temps à la formation des jeunes volontaires, qui sont plus nombreux que les jeunes salariés. L'importance des expériences de volontariat pour les jeunes, qui forment l'identité personnelle et valorisent leur disponibilité individuelle en stimulant des actions collectives pour le bien commun, est une idée désormais acquise. Pour que ces expériences soient réellement significatives, une nouvelle culture

du volontariat doit s'affirmer. Un volontariat qui ne soit pas seulement considéré comme une activité qui répond à des valeurs dont le mérite est reconnu par la société, mais surtout comme outil pour éduquer à un style de vie relationnel issu des questions de base qui concernent la foi. Une deuxième condition fondamentale consiste à se rapporter aux jeunes non seulement en tant que destinataires des activités et des projets proposés par les autres, mais en les impliquant activement, en reconnaissant leur subjectivité spécifique, en respectant les temps et les modes à travers lesquels ils vivent la culture du volontariat.

Le défi des organisations de volontariat est d'apprendre les nouveaux langages de la participation des jeunes et de se rapprocher de leurs intérêts, comme objectif de l'engagement volontaire et indépendamment de l'entrée effective des jeunes au sein des associations existantes. Il devrait ainsi être plus facile d'instaurer un dialogue authentique entre générations sur l'appartenance à ces deux réalités et de créer les prémisses d'un renouvellement générationnel au sein des associations, pour garantir la continuité et la durabilité des actions.

Le deuxième point mis en évidence, concernant les relations avec les autres associations de volontariat, suggère la planification commune et l'adoption de nouvelles stratégies, fondées sur la collaboration entre différents types d'organismes, dans le but d'affronter concrètement les exigences du territoire et d'augmenter les occasions d'efficacité, tout en concrétisant le sentiment d'appartenance à une même communauté. La collaboration entre associations est certainement complexe, car elle demande d'aller au-delà des particularismes et des modalités consolidées et de construire des visions communes qui sont un enrichissement mutuel et permettent éventuellement de parvenir à des points de vue nouveaux et inédits. Toutefois, cette approche a une importance capitale pour le futur et pour la durabilité des organisations dans une période, comme la nôtre, où les ressources sont en diminution.

À ce propos, l'enquête a mis en évidence un troisième aspect, c'est-à-dire le rapport entre le volontariat et les institutions. Il s'agit d'un nœud encore irrésolu, aussi bien pour le monde du volontariat que pour les institutions elles-mêmes. En effet, parlant du rôle du volontariat dans le système de gestion des services et d'autres questions-clé dans ce secteur, l'idée qui prévaut est que les relations sont activées exclusivement par intérêt, en soulignant la nécessité d'économiser les ressources publiques et l'importance du canal de financement public pour le volontariat. Le rôle du volontaire et la contribution à caractère culturel de sa présence restent en arrière-plan, comme le montre aussi la faible importance attribuée au volontariat en tant que forme d'engagement politique. Sur la base des résultats de l'enquête, les participants estiment que ce qui compte, pour leur association aussi bien que pour les institutions publiques, c'est la réalisation des objectifs. L'opinion générale est que cette situation ne pèse pas sur l'identité et qu'elle n'entache pas la dignité des personnes qui œuvrent au sein de l'organisation et de celles qui accèdent aux services offerts. Nous sommes face à une relation pragmatique (d'autant plus si l'on ajoute, parmi les objectifs, le financement de l'association et la stabilisation des activités), qui est jugée suffisamment collaborative mais peu innovante.

La diffusion des parcours axés sur la promotion de partenariats entre les organisations de volontariat, les organismes publics et les entreprises peut devenir intéressante, pour répondre, de façon innovante, aux besoins du territoire et combattre l'exclusion sociale. Le volontariat d'entreprise – où le travailleur, régulièrement rémunéré, peut consacrer quelques heures de son horaire de travail au volontariat – a été

récemment expérimenté dans certains organismes locaux d'Europe du Nord, avec des résultats positifs et un véritable engagement du personnel.

Sur la base des témoignages des participants, l'innovation n'est pas un élément qui caractérise les relations entre l'église locale et le monde actuel du volontariat catholique. Cet aspect critique est cohérent avec ce qui a été mentionné précédemment au sujet de l'importance attribuée au rôle des jeunes.

Si telle est la situation réelle du volontariat catholique, en tant que reflet des communautés chrétiennes, le problème peut être affronté en reprenant, dans toute sa provocation, l'image évangélique selon laquelle *tout arbre bon produit de bons fruits*. Alors pour bien agir il faut être bon. Des personnes au cœur nouveau, c'est-à-dire des personnes au cœur rénové par l'expérience de la rédemption décrite par Jean Paul II: «*la première et la plus importante des tâches s'accomplit dans le cœur de l'homme, et la manière dont l'homme se consacre à la construction de son avenir dépend de la conception qu'il a de lui-même et de son destin*» (CA n. 51). Voilà donc la condition nécessaire pour renouveler les relations et l'engagement vis-à-vis des structures sociales: «*De la conversation du cœur jaillit la sollicitude pour l'homme aimé comme un frère. Cette sollicitude fait considérer comme une obligation l'engagement à restaurer les institutions, les structures et les conditions de vie contraires à la dignité humaine.*» (CDSE n. 552). Il nous faut trouver un nouvel équilibre entre *ora et labora*.