

L'engagement social

L'engagement social

*LUC K. AUDEBRAND; PATRICE C.
AHEHEHINNOU; ET GABRIEL HUOT*

UNIVERSITÉ LAVAL
QUÉBEC (QC) CANADA



L'engagement social Droit d'auteur © par Luc K. Audebrand; Patrice C. Ahehehinnou; et Gabriel Huot est sous licence [License Creative Commons Attribution - Pas d'utilisation commerciale - Partage dans les mêmes conditions 4.0 International](#), sauf indication contraire.

Table des matières

Comment citer cet ouvrage	ix
Introduction	xi
Pourquoi une ressource éducative libre?	xviii

Une définition de l'engagement social

Chapitre 1: POURQUOI	3
Luc K. Audebrand; Patrice C. Ahehehinnou; et Gabriel Huot	
Chapitre 2: POUR QUOI ET POUR QUI	25
Luc K. Audebrand; Patrice C. Ahehehinnou; et Gabriel Huot	
Chapitre 3: COMMENT	52
Luc K. Audebrand; Patrice C. Ahehehinnou; et Gabriel Huot	
Chapitre 4: QUI	87
Luc K. Audebrand; Patrice C. Ahehehinnou; Gabriel Huot; et Sarah Goussard	
Chapitre 5: QUOI	128
Luc K. Audebrand; Patrice C. Ahehehinnou; et Gabriel Huot	

Des retombées de l'engagement social

Chapitre 6: l'engagement social et l'apprentissage Luc K. Audebrand; Patrice C. Ahehehinnou; et Stephanie Beck	155
Chapitre 7: l'engagement social et ses effets sur la santé Vicky Drapeau; Lesly Joyce Nkuindja; et Patrice C. Ahehehinnou	206

L'engagement social et les Premiers

Peuples

Chapitre 8: l'engagement social et les Premiers Peuples	243
--	-----

Conclusion

Conclusion Luc K. Audebrand; Patrice C. Ahehehinnou; et Gabriel Huot	265
Annexe I: présentation de la matrice des projets engagés Matthias Pepin; Luc K. Audebrand; Ericka Rose Calvin; et Gabriel Huot	271
Annexe II: modèle de pratique réflexive sur l'engagement social Luc K. Audebrand; Patrice C. Ahehehinnou; et Gabriel Huot	278
Annexe III: santé et engagement social - un guide de réflexion Vicky Drapeau	282

Annexe IV: résumé des effets de l'engagement social
sur la santé
Vicky Drapeau et Lesly Joyce Nkuindja

285

Comment citer cet ouvrage

Citer cet ouvrage

Audebrand, L., Ahehehinnou, P. C., & Huot, G. (2025). *L'engagement social*. Université Laval. Repéré à: <https://pressbooks.etsmtl.ca/engagement-social/>. Sous licence CC BY-NC-SA (Creative Commons Attribution – Pas d'Utilisation Commerciale – Partage dans les Mêmes Conditions).

Dépôt légal

À préciser

Auteurs

Luc K. Audebrand, Patrice C. Ahehehinnou et Gabriel Huot

Révision

Chantal Roberge et Louise Leblanc

Collaboration

Vicky Drapeau; Lesly Joyce Nkuindja; et Stephanie Beck

Maquette de couverture

Véronique Roy

Numéro international normalisé du livre – ISBN

ISBN 978-2-925526-03-2

Introduction

0.1 Pourquoi parler d'engagement social?

Loin d'être en marge de la société, l'engagement social joue un rôle primordial au cœur de celle-ci. Que seraient nos collectivités sans les organismes à but non lucratif et les organismes de bienfaisance? Le secteur de l'action communautaire et de l'économie sociale regroupe 18 643 organisations (incluant les coopératives) qui emploient un total de 438 931 personnes (Binhas, 2023, p.6). Que seraient ces dernières sans leurs bénévoles? On estime d'ailleurs que les bénévoles ont consacré au Canada « environ 5 milliards d'heures à des activités bénévoles, un nombre d'heures qui équivaut à plus de 2,5 millions d'emplois à temps plein à l'année » (Hahmann, 2021, p.5). Que ferait-on sans l'argent donné à Centraide Québec et Chaudière-Appalaches pour qu'elle puisse appuyer les organismes communautaires de son territoire?

Non seulement l'engagement social est essentiel à nos collectivités, mais les besoins auxquels il répond sont en croissance. Nos sociétés sont confrontées à des crises politiques, sociales, économiques, sanitaires, démographiques et environnementales, allant de la crise de la confiance à l'égard du domaine politique, aux inégalités sociales en passant bien sûr par la crise climatique. S'ajoutent à celles-ci les problèmes sociétaux complexes qui font interagir les systèmes politiques, sociaux, économiques et écologiques. Les solutions à ces crises et à ces problèmes ne peuvent reposer que sur la responsabilité des gouvernements et appellent aux actions individuelles et collectives.

0.2 Réflexions étymologiques

Pourquoi utiliser l'expression « engagement social », plutôt qu'une autre? Tout d'abord, certains concepts apparentés à celui d'engagement social auraient pu être utilisés, mais n'ont pas été retenus. La philanthropie est un de ceux-là. Bien que cela soit intéressant d'un point de vue étymologique (philos « ami »/« aimer » et ánthrōpos « humain »/« genre humain »), la philanthropie est historiquement et culturellement trop associée au don monétaire des mieux nantis. La charité est pour sa part dirigée vers les pauvres alors qu'il est intéressant de cibler un plus vaste éventail de causes.

Le choix du mot « engagement » n'est pas accidentel. Parmi les sens étymologiques que lui donne Le Robert (2025), on retrouve le fait d'être engagé dans quelque chose et l'action d'engager et de commencer une action. Le verbe « engager » peut référer au fait de « faire entrer » et à l'action de « mettre (qqn) dans une situation qui crée des responsabilités et implique certains choix » (Le Robert, 2025). Le choix du mot « engagement » reflète une volonté de s'investir dans l'action et d'aller plus loin que l'intention.

Pourquoi utiliser l'adjectif « social » plutôt qu'un autre adjectif? Il aurait effectivement été possible d'utiliser les expressions engagement citoyen, engagement civique, engagement organisationnel (ou au travail), engagement communautaire, engagement climatique, engagement environnemental, etc. Le mot « social » a été retenu puisqu'il se rapporte aux liens que des individus (au sens très large d'« êtres organisés vivant une existence propre » et pouvant donc également désigner des individus non humains) établissent et entretiennent entre eux au sein d'un écosystème. Il est à noter que l'adjectif « social » renvoie à la *nature* de l'engagement (c.-à-d., des liens) plutôt qu'à l'*objet* de l'engagement (p. ex. : l'organisation, la cité, la communauté, l'environnement). Des individus seuls ou en groupe établissent et entretiennent des

liens avec d'autres individus (leurs proches, leur communauté, l'humanité, ou l'ensemble du vivant).

L'expression « engagement social » permet de couvrir un éventail de situations : le père de famille qui est bénévole pour l'équipe de soccer de sa fille, un auteur célèbre qui prête sa plume pour défendre une cause, la professeure qui entreprend un projet de recherche participative avec des groupes de femmes immigrantes, la diplômée qui fait un don planifié à son alma mater, un groupe étudiant qui démarre une association étudiante, la comptable agréée qui partage ses compétences avec un organisme communautaire, un citoyen qui dépose ses vêtements usagés à la ressourcerie de sa ville, la retraitée qui donne son sang à Héma-Québec, etc.

0.3 Notre définition de l'engagement social

La définition de l'engagement social, telle que construite par la Chaire de leadership en enseignement sur l'engagement social, a été structurée en suivant la méthode proposée par Sinek (2015). La réflexion derrière la définition provient d'une suite de questions en cascade qui commence avec le *pourquoi*, enchaîne avec le *pour qui*, suivie du *comment*, du *qui* et ensuite du *quoi*.

L'engagement social renvoie ainsi à un ensemble de gestes volontaires et concrets par lequel une personne, un groupe ou une organisation consacre, entre autres choses, une partie de son temps, de son expertise, de son argent, de ses biens ou de sa notoriété à une cause conforme à ses valeurs et aspirations, afin de contribuer au mieux-être de ses proches, d'une communauté, de l'humanité ou plus largement de la vie sur Terre.

Pourquoi s'engage-t-on? *Afin de soutenir des causes, des*

valeurs et des aspirations. Souvent associée à un problème (ou un enjeu ou un défi) social, une **cause** est un ensemble d'intérêts que l'on soutient ou que l'on défend en faveur d'une personne, d'une communauté ou de la société dans son ensemble. Une **valeur** est un principe qui guide l'action. Une **aspiration** est un élan qui mène vers un idéal, vers un but ultime.

Pour qui ou pour quoi s'engage-t-on? *Afin de contribuer au mieux-être de ses proches, d'une communauté, de l'humanité ou plus largement de la vie sur Terre.* Le mieux-être, comme son nom l'indique, vise l'amélioration du bien-être, ce qui implique dans certains cas une guérison, une cicatrisation, mais dans d'autres cas, un progrès ou une transformation. Souvent, la cause pour laquelle une personne décide de s'engager la touche directement ou touche ses **proches** (qu'il y ait un lien familial ou non). L'engagement peut également se faire auprès d'une **communauté** à laquelle une personne appartient ou non, dont les membres se reconnaissent comme faisant partie d'un même ensemble (ex. : communauté culturelle) ou non (personnes atteintes d'une même maladie). Certaines personnes ciblent un niveau encore plus large en s'engageant dans des causes universelles visant l'ensemble de l'**humanité** (ex. : les droits de la personne) ou la **vie sur Terre** (ex. : les causes environnementales). Comme nous le verrons dans ce manuel, cette quête du mieux-être collectif ne s'inscrit pas pour autant dans une logique de sacrifice. Il importe de promouvoir l'importance de la bienveillance à l'égard des personnes engagées, trop souvent à risque de surmenage. En contrepartie, il est également pertinent de valoriser les bienfaits de l'engagement social, comme l'approfondissement des savoirs, du savoir-faire, du savoir-être, du savoir-agir ou du savoir-apprendre, ainsi que les effets sur la santé physique, mentale ou sociale. À cet effet, ce manuel met de l'avant l'engagement social en tant que saine habitude de vie.

Comment s'engage-t-on? *En consacrant, entre autres*

choses, une partie de son temps, de son expertise, de son argent, de ses biens ou de sa notoriété. Sans se restreindre à celui-ci, le **temps** réfère notamment au bénévolat. Lorsqu'une **expertise** particulière est consacrée au bénévolat, on parle d'un bénévolat de compétences. L'engagement peut se concrétiser de façon monétaire à travers le don d'**argent**. Il est également possible de céder une pléiade de **biens**, allant du don de vêtements au don de sang en passant par le don de mobilier. D'autres personnes ont la capacité de s'engager à travers leur **notoriété**, c'est notamment le cas des artistes et des athlètes.

Qui s'engage? Des personnes, des groupes et des organisations. Les gestes d'engagement peuvent être réalisés par une **personne**, de manière individuelle. Ils peuvent également être concrétisés au sein d'un **groupe**. Ces mêmes gestes peuvent aussi être accomplis par des **organisations** formelles, qu'il s'agisse d'une organisation entièrement dévouée à une cause (comme c'est le cas pour les organismes communautaires) ou par une organisation dont la mission première n'est pas l'engagement social.

Qu'est-ce qui caractérise l'engagement (le **quoi**)? *Un ensemble de gestes volontaires et concrets.* La question du **geste** réfère ici à l'importance de l'action et va donc au-delà de la simple intention. L'adjectif **volontaire** implique que le geste se fait délibérément et sans contrainte, alors que l'adjectif **concret** signifie que le geste est tangible et manifeste.

Figure 0.1 Qu'est-ce que l'engagement social?



La première partie de cet ouvrage suivra la même séquence que celle du schéma de la figure 0.1 : ainsi, le chapitre 1 abordera le **pourquoi**, le chapitre 2, le **pour qui**, le chapitre 3, le **comment**, le chapitre 4, le **qui** et finalement, le chapitre 5 traitera du **quoi**.

La vision proposée accorde une importance à la bienveillance à l'égard des personnes engagées et valorise les bienfaits de l'engagement social. Ainsi, la deuxième partie de cet ouvrage traitera de l'apprentissage par l'engagement social et ensuite des liens entre l'engagement social et la santé des personnes engagées.

Bibliographie

Binhas, L. (2023). *Enquête repères 2022*. Comité sectoriel de main-d'œuvre – Économie sociale – Action communautaire.

https://www.csmoesac.qc.ca/assets/medias/documents/REPERES-2022_VF.pdf

Hahmann, T. (2021, 23 avril). *Le bénévolat, ça compte : aide encadrée et aide informelle apportées par les Canadiens et les Canadiennes en 2018*. Statistiques Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-006-x/2021001/article/00002-fra.htm>

Le Robert (2025, 9 mai). Engagement. Dans *Dico en ligne Le Robert* <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/engagement>

Le Robert (2025, 9 mai). Engager. Dans *Dico en ligne Le Robert* <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/engagement>

Sinek, S. (2015). *Commencer par pourquoi*. Performance Édition.

Pourquoi une ressource éducative libre?

Afin d'être cohérent avec le sujet qu'est celui de l'engagement social, cet ouvrage est publié sous la forme d'une ressource éducative libre, sous la licence CC BY-NC-SA. L'équipe de rédaction de ce manuel a jugé essentiel que le contenu de celui-ci puisse être partagé, utilisé, adapté et réutilisé gratuitement. Publier cet ouvrage en tant que ressource éducative libre est un acte concret d'engagement social. Dans un esprit de démocratisation des savoirs, l'équipe de rédaction consacre son expertise et son temps en appui à des valeurs de générosité, de partage et de dévouement pour le bien commun, sans oublier le fait que la licence de propriété intellectuelle utilisée constitue un don de biens. Cet accès n'étant pas limité par les moyens financiers dont une personne dispose, cela permet de toucher un public plus vaste et de diffuser plus largement les concepts et pratiques de l'engagement social.

UNE DÉFINITION DE L'ENGAGEMENT SOCIAL

Chapitre 1: POURQUOI

LUC K. AUDEBRAND; PATRICE C. AHEHEHINNOU; ET
GABRIEL HUOT

Introduction

Comme l'indique Sinek (2015), le *pourquoi* détermine le rapport qu'une personne entretient avec la cause dans laquelle elle s'engage. C'est sa mission, sa cause, sa croyance, la raison ou ce qui la pousse à faire ce qu'elle fait. Le *pourquoi*, ici, ne fait pas référence au résultat de ses actions, mais plutôt à **ce qui l'inspire, lui donne envie de s'engager**. Parler du *pourquoi* revient à se focaliser sur le lien entre les valeurs, les aspirations ou les expériences de vie de la personne engagée, qui la poussent à agir. Sinek (2015) estime que lorsqu'une personne connaît pourquoi elle s'engage, cela facilite un engagement à long terme. Le *pourquoi*, c'est aussi avoir une conviction profonde ou croire en un but commun.

Sinek (2015) recommande alors de toujours commencer par déterminer le *pourquoi* de nos actions et donc de notre engagement avant d'exprimer le *comment* et le *quoi*. Nous décidons ainsi de commencer ce livre en nous focalisant sur le *pourquoi* de l'engagement social d'une personne ou d'un groupe dans une cause. Le *pourquoi* de notre engagement peut provenir de plusieurs sources dont les plus importantes rapportées dans les écrits scientifiques sont nos valeurs, nos aspirations ou nos expériences de vie. Nous développerons chacun de ces concepts, d'abord en le définissant selon notre conception, puis en montrant le lien avec le sens donné à l'engagement social.

1.1 Causes

Une cause est un ensemble d'intérêts que l'on soutient ou que l'on défend en faveur d'une personne, d'une communauté ou de l'ordre des choses (Larousse, 2025). Une cause est souvent associée à un problème social qui correspond à une difficulté majeure vécue par une partie ou l'ensemble d'une société donnée. Un problème social peut être défini comme suit :

manque, privation, ou besoin non ou mal satisfait par les moyens officiels, vécu dans le présent ou pressenti comme une situation difficile par des acteurs sociaux, jugé problématique et réclamant une solution, c'est-à-dire devant être corrigé ou prévenu grâce à un processus de résolution de problème et la mise en œuvre d'actions. Le problème peut mener à la mise en œuvre d'une lutte collective et/ou d'une innovation sociale. (Bouchard et al., 2016, p. 146)

Un préalable à l'engagement social est d'avoir une conscience du monde et des enjeux sociétaux qui le traversent. Ainsi, il y a une nécessité de prendre conscience de l'état du monde, d'où naîtra une urgence d'agir et, conséquemment, un passage à l'action.

Nolywé Delannon, professeure agrégée, Faculté des sciences de l'administration, 2022

Il existe une multitude de causes. À titre d'exemple, la chaire de leadership en enseignement sur l'engagement social a catégorisé les causes de la façon suivante dans le tableau 1.1 :

Tableau 1.1 *Les catégories de causes en engagement social*

Cause	Exemple
Arts et culture	Organisation d'un festival, troupe de théâtre amateur);
Association au service de ses membres	Association étudiante, professionnelle, syndicale ou d'affaires
Loisirs et sport amateur	Coaching d'une équipe sportive
Défense de droits et justice sociale	Droits des minorités ethniques ou de genre, droits des personnes vivant avec un handicap, en situation d'itinérance, autochtones
Développement international	Secours d'urgence, projet de solidarité internationale
Éducation	Conseil d'établissement des écoles, fondation scolaire, aide aux devoirs, recherche
Environnement	Action climatique, protection des animaux, recyclage
Politique	Participation bénévole au sein d'un parti politique
Religion ou activités spirituelles	Animation de groupes de paroles, catéchèse, préparation de la messe
Santé	Bénévolat à l'hôpital, accompagnement des bénéficiaires de soins
Services sociaux et conditions de vie	Soutien aux personnes âgées, aux familles, aux jeunes, aux banques alimentaires, au logement
Vie de quartier	Jardin collectif, ruelle verte, sécurité et prévention

Le choix d'une personne de s'engager dans une cause repose souvent sur le sens que cette personne donne à l'action qu'elle entend poser. Qu'est-ce qui construit l'engagement dans une cause sociale chez une personne? Comment s'opère la construction sociale du désir de se dévouer à telle ou telle cause? Plusieurs facteurs favoriseraient la rencontre d'une

personne et d'une cause sociale. Pour Becquet et Goyette (2014), « les pratiques sont directement influencées par la possession de dispositions à l'engagement et de propriétés sociales spécifiques, en particulier en termes [sic] d'origine sociale, de niveau d'étude, de genre et de situation sociale » (p. 2). Plus spécifiquement, l'engagement dans une cause sociale peut avoir comme source de motivation une transmission de la fibre d'engagement par les parents aux enfants. Une personne peut aussi s'engager dans une cause, car celle-ci la touche personnellement ou parce qu'elle a été marquée par des expériences de vie liées à cette cause. Certaines personnes avec des profils sociaux liés à leurs trajectoires ou aux différents lieux de socialisation tels que la famille, les réseaux d'amis ou l'environnement professionnel seront plus à même de s'engager dans une ou des causes qui s'y rapportent directement. Partant de ce principe, le choix de s'engager dans une cause sociale pourrait bien trouver son sens dans les dispositions intériorisées par une personne durant ses différentes socialisations (Mathieu, 2010). Ce postulat s'inscrit dans une approche plus structurelle qui part du principe que la compréhension du sens de l'engagement doit être reliée à la position et à la trajectoire sociale des personnes. Cependant, pour qu'il y ait un véritable engagement à long terme, il faut que la cause corresponde à des valeurs et à des aspirations qui animent la personne, le groupe ou l'organisation. Lorsqu'il y a une corrélation entre les valeurs d'une personne et la cause à laquelle elle se dévoue, son engagement a davantage de sens à ces yeux.

1.2 Les valeurs

La théorie des valeurs de Schwartz

En termes simples, une valeur est un principe qui guide l'action. En prenant l'exemple de l'indépendance, Schwartz (2006) affirme que « les personnes pour qui l'indépendance est une valeur importante sont en état d'alerte si leur indépendance est menacée, désespérées quand elles ne parviennent pas à la préserver, et heureuses quand elles peuvent l'exercer » (p. 931). Schwartz (2006), dans sa théorie des valeurs, utilise une conception des valeurs basée sur six caractéristiques majeures : (a) « les valeurs sont des croyances associées de manière indissociable aux affects »; (b) « les valeurs ont trait à des objectifs désirables qui motivent l'action »; (c) « les valeurs transcendent les actions et les situations spécifiques »; (d) « les valeurs servent d'étalon ou de critères »; (e) « les valeurs sont classées par ordre d'importance les unes par rapport aux autres »; et (f) « l'importance relative de multiples valeurs guide l'action » (p. 931).

Dans la première caractéristique, Schwartz lie les valeurs à l'état d'esprit d'une personne. Ainsi, ses émotions et ses sentiments ont une incidence sur ses motivations. Une personne qui a comme valeur l'égalité laissera exprimer ses émotions et ses sentiments dans des contextes ou des situations d'inégalités sociales. L'engagement dans des causes visant à promouvoir une égalité sociale permettra à cette personne de se sentir en accord avec ces valeurs.

Dans la deuxième caractéristique, l'auteur met l'accent sur l'adéquation entre les valeurs et les raisons de l'engagement social d'une personne. Comme nous l'avons mentionné plus haut, c'est bien le lien entre les valeurs d'une personne et les causes dans lesquelles elle s'engage qui motivent son action.

Une personne animée d'une justice climatique s'engagera dans le but de combattre toute injustice climatique.

Dans la troisième caractéristique, Schwartz fait la différence entre les valeurs et les normes ou encore les attitudes qui se limitent uniquement à des actions, à des objets ou à des situations spécifiques. Pour lui, les valeurs sont donc d'un ordre supérieur à ces concepts.

En mettant en avant le rôle des valeurs dans le choix des actions et des causes dans lesquelles une personne pourra s'engager, l'auteur révèle, dans la quatrième caractéristique, l'importance des valeurs d'une personne dans l'identification « de ce qui est bon ou mauvais, justifié ou illégitime, de ce qui vaut la peine d'être fait ou de ce qui doit être évité en fonction des conséquences possibles pour les valeurs que l'on affectionne » (Schwartz, 2006, p. 931). Pour une personne qui décide de s'engager dans une cause sociale, ses valeurs serviront donc de boussole pour guider ses actions, mais également de référent pour poser un diagnostic sur les actions à mener ou non pour ne pas être en opposition à ses valeurs.

La cinquième caractéristique fait référence à la hiérarchisation des valeurs d'une personne. Toute personne possède normalement plusieurs valeurs, mais souvent à des degrés d'importance différents. Bien qu'une personne possède des valeurs comme la justice sociale, l'égalité, la solidarité, la réussite ou encore l'équité, ne signifie pas qu'elle accorde la même importance à chacune de ces valeurs. La cause dans laquelle elle est engagée ou elle veut s'engager peut nécessiter l'expression d'une ou de plusieurs valeurs plus que d'autres.

Enfin, la sixième caractéristique renvoie à l'implication de plusieurs valeurs dans les actions d'une personne. L'engagement social dans une cause nécessite que la personne engagée fasse appel à plus d'une valeur pour guider son action. Lorsqu'une personne s'engage, par exemple, pour la justice climatique, elle fera sans doute appel à des valeurs comme la justice sociale ou l'égalité. L'apport et l'utilité des

valeurs à l'action résident dans deux éléments selon Schwartz : les valeurs sont appropriées et convenables dans le contexte où l'action est posée et également parce qu'elles sont essentielles pour la personne concernée.

L'approche de Heinich

Dans son approche sociologique, Heinich (2017) distingue trois significations principales de la notion de valeur : valeur-grandeur, valeur-objet et valeur-principe. Dans la première signification, valeur-grandeur, la valeur correspond intrinsèquement à la grandeur octroyée à un objet qui détermine son estimation. La valeur-grandeur peut avoir un sens identique à des notions comme l'importance, le mérite, la qualité, la quantité, la vertu ou encore le prix. C'est la définition la plus courante utilisée au sens commun et qui répond souvent aux questions suivantes : quelle est la valeur de cet objet ? Que vaut cet objet ? Quel prix est-on disposé à payer pour cet objet ? Le plus souvent, la valeur qu'on accordera à un objet déterminera le prix auquel on souhaite l'acheter ou le vendre.

Dans la deuxième signification, valeur-objet, la « valeur est un objet crédité d'une appréciation positive, c'est-à-dire un objet communément considéré comme doté de valeur au premier sens du terme » (Heinich, 2017, p. 134). La valeur est ici un bien, par exemple, une lettre de change, une action, une obligation ou encore un billet de banque. La notion de bien peut s'appliquer à la fois à des objets de manière concrète comme une maison ou une voiture, mais également à des entités auxquelles nous accordons de l'importance telles que la famille, le travail, la religion ou l'art.

Enfin, dans la troisième signification, valeur-principe, la notion de valeur n'équivaut pas à une appréciation (valeur-grandeur) ni à un bien concret ou abstrait (valeur-objet), mais correspond davantage au principe qui est à la base de

l'évaluation. Le jugement qu'on portera sur la valeur d'un film dépendra du principe de valeur qu'on utilisera pour son évaluation. Il peut y avoir autant de jugements sur la valeur du film que de principes si nous l'évaluons sur la base de sa beauté, de sa moralité, de son efficacité ou de son authenticité. Ce qui différencie une valeur-grandeur d'une valeur-principe est comparable « à la différence entre la qualité d'un objet et une qualité de cet objet, autrement dit une propriété motivant sa valorisation » (Heinich, 2017, p. 136).

La troisième signification d'Heinich (2017), considérant une valeur comme un principe, rejoint celle de Schwartz (2006) et c'est cette signification qui se rapproche le plus du concept de valeur évoqué dans un contexte d'engagement social. La valeur est ici définie comme un principe qui guide notre motivation à s'engager dans une cause. Trois caractéristiques d'une valeur-principe développées par Heinrich se présentent comme suit :

une valeur n'est ni une norme, ni une règle, ni une loi : celles-ci sont des applications de valeurs, lesquelles en justifient la création. Une première conséquence de cette spécificité est que, pour qu'une valeur puisse fonctionner comme telle, **elle doit être comprise et utilisable par tous** : autant on peut ne pas connaître l'existence d'une loi ou d'un règlement, autant tout adulte engagé dans la vie sociale sait ce que c'est que l'« honnêteté », la « solidarité » ou la « bonté ». Une valeur est à large spectre, temporel autant que spatial : **elle implique à la fois le long terme et l'universalité**, en tout cas présumée. Autrement dit, elle ne joue son rôle de valeur qu'à condition d'être à peu près commune à tous les participants d'une même culture. De ce fait, **elle n'est pas accessible à la modification volontaire ou à court terme** : contrairement à une norme et, plus encore, à une règle ou à une loi, l'on ne peut décider que telle valeur est obsolète ou, à l'inverse, valide : tout au plus peut-on inciter à son abandon ou à son adoption. C'est pourquoi les changements de valeurs résultent de processus longs, diffus et collectifs. (Heinich, 2017, p. 200-201)

Heinich (2017) identifie trois principes hiérarchiques des valeurs : (a) La différence entre valeurs publiques et valeurs privées; (b) La différence entre valeurs et anti-valeurs; (c) La différence entre valeurs fondamentales et valeurs contextuelles. Les valeurs publiques renvoient aux valeurs clairement revendiquées comme des valeurs de référence contrairement aux valeurs privées, qui, tout en influençant notre action, ne sont pas facilement amenées à être revendiquées du fait qu'elles sont très faiblement conformes aux valeurs reconnues par le grand public. Le principe hiérarchique relatif à la différence entre valeurs et anti-valeurs sous-tend que l'accent est mis sur la valence opposée, positive ou négative, que peut recevoir une valeur en fonction des contextes dans lesquels elle est considérée. Enfin, les valeurs fondamentales sont celles qui ont toujours une valence positive, peu importe le contexte, et qui sont difficilement transformables en anti-valeurs contrairement aux valeurs contextuelles. Cependant, pour Heinrich, « il n'existe pas de valeur fondamentale "en soi", traitée comme telle en tout temps et en tous lieux, mais seulement des degrés supérieurs de généralité, mesurables à la quantité de contextes où telle valeur est fondamentale » (Heinich, 2017, p. 224).

Les valeurs d'une personne correspondent à ce qui est important pour elle. Chaque valeur exprime un type de souhaits ou de raisons conduisant toute personne à s'engager socialement. L'important est de rendre explicite les valeurs qui animent les individus et de chercher à mieux comprendre quelles en sont les implications sur les plans individuel, organisationnel et sociétal. Il est essentiel que l'engagement des individus et les causes dans lesquelles ils s'impliquent soient en adéquation avec leurs valeurs. Il existe une multitude de valeurs qui guident les actions des personnes engagées dans des causes sociales.

À titre d'exemple, une personne pourrait s'engager en évoquant les valeurs suivantes : solidarité, fraternité,

bienveillance, égalité, équité, besoin de redonner à la communauté, besoin de donner sens à leur vie à travers l'engagement communautaire et besoin de trouver un sens profond à la condition humaine.

1.3 Les aspirations

Lorsque nous posons une action, nous le faisons dans le but d'atteindre un but individuel ou collectif. Par exemple, lorsque nous mettons en place des actions en faveur de l'atténuation des changements climatiques ou de l'adaptation à ceux-ci, c'est avant tout parce que nous aspirons à un monde meilleur et au mieux-être de la vie sur terre. En d'autres mots, nous visons un monde où nos actions nous permettent d'éviter des conséquences des changements climatiques ou de nous en protéger. Les actions menées ont alors comme but de réduire leurs activités néfastes et de rendre nos comportements de vie plus écologiques afin de protéger notre planète non seulement pour nous, mais pour les générations futures. Nous nous engageons dans une cause parce que nous avons avant tout des aspirations et nous avons la conviction que nos actions pourront contribuer à les atteindre.

Une aspiration est un élan qui mène vers un idéal, vers un but ultime. L'important est de visualiser et de se représenter l'allure ou la forme que prend cet idéal et les caractéristiques qui permettront d'affirmer qu'on a atteint le but ultime. De façon générale, une aspiration sociale est définie comme « situation sociale désirée ou idéal social consistant en un mieux-être des individus et des collectivités à atteindre dans le futur (sans que soit identifiée dans le présent une situation difficile réclamant une solution) vers laquelle peut s'orienter une innovation sociale ou une lutte collective » (Bouchard et al., 2016, p. 146).

Les types d'aspirations selon Kasser et Ryan

Il existe deux types d'aspirations selon Kasser et Ryan (1996) : les aspirations intrinsèques et les aspirations extrinsèques. Les aspirations de types intrinsèques renvoient à des désirs de satisfaction des besoins fondamentaux d'autonomie, de compétence et d'appartenance. Les buts classés dans les aspirations intrinsèques sont l'acceptation de soi (désir d'atteindre l'épanouissement psychologique, l'autonomie et le respect de soi), l'affiliation (désir d'avoir des relations satisfaisantes avec la famille et les amis), la santé physique (désir de se sentir en bonne santé et à l'abri de la maladie) et la contribution communautaire (Kasser et Ryan; 1996).

Les aspirations extrinsèques, quant à elles, sont basées sur des facteurs externes de valorisation. Les individus avec des aspirations extrinsèques ont ainsi tendance à donner plus d'importance à des facteurs tels que l'admiration et l'approbation des autres ainsi que les récompenses externes. La réussite financière, la recherche de notoriété ou de popularité et la recherche d'une meilleure apparence physique sont des exemples d'aspirations extrinsèques. Les travaux de Kasser et Ryan (1996) les ont conduits à établir une corrélation entre le type d'aspirations des individus et leur santé mentale. Les personnes qui portent et privilégient des aspirations de nature intrinsèque, notamment la contribution communautaire, bénéficient d'une meilleure santé mentale que celles qui privilégient des aspirations de nature extrinsèque.

Les liens entre les aspirations et l'engagement

Il semble exister un lien direct entre les aspirations d'une personne et son engagement dans une cause. Les résultats des travaux de Quéniart et Jacques (2008) ont montré, par exemple, qu'afin que les jeunes militants et militantes puissent

trouver un sens à leurs actions, leur engagement doit concorder avec leurs aspirations. C'est donc ce lien entre engagement et aspirations qui motive leurs actions en mobilisant leur identité et leurs propres valeurs. L'idéal social visé par une personne influence grandement son désir de s'engager. Avoir des aspirations permet de maintenir le dévouement et l'engagement d'une personne dans une cause. Bien qu'elle soit consciente que ce n'est qu'à long terme que les objectifs de son engagement seront atteints, le fait d'être guidé par ses aspirations et ses valeurs consolide sa motivation et son engagement.

Les aspirations réelles et idéales

Selon Lewin (1939), en fonction de ses propres valeurs, toute personne se donne arbitrairement un niveau d'aspiration idéal, mais aussi un niveau d'attente réaliste se basant sur la probabilité d'atteinte de ses buts. L'auteur fait la distinction entre les aspirations *réelles* d'une personne et ses aspirations *idéales*. Les aspirations réelles sont celles qu'une personne pense être en mesure d'atteindre et les aspirations idéales sont celles qu'elle espère atteindre dans le meilleur des mondes. Lorsqu'une personne s'engage dans une cause, elle espère souvent que ses actions combinées à celles de toutes les personnes qui se battent pour la même cause lui permettent d'atteindre l'idéal souhaité.

Déclaration d'engagement social de la communauté universitaire

À travers la Déclaration d'engagement social de la communauté universitaire, les membres de la communauté étudiante, du personnel, des corps professoraux et enseignants de l'Université Laval et les membres de sa communauté élargie déclarent leur volonté à s'engager socialement et à favoriser l'engagement social en s'appuyant à la fois sur des valeurs, des causes (nommées ici sous le nom d'enjeux) ainsi que des aspirations :

Ayant à cœur les valeurs de l'Université Laval que sont la solidarité, la responsabilité, le respect, le courage, l'intégrité et l'inclusion, ainsi que les valeurs d'équité, de bienveillance, de diversité et d'humilité;

Ayant en tête que les crises actuelles, ainsi que leurs enjeux sociaux, économiques, écologiques, politiques, culturels et sanitaires sous-jacents, influencent nos priorités ainsi que nos perspectives sur le monde et notre rapport à celui-ci, tout en invitant à l'action et en suscitant des occasions de réflexion critique;

Aspirant à servir les idéaux et causes qui nous interpellent afin de contribuer à un environnement sain, au vivre-ensemble, à la justice sociale ainsi qu'au mieux-être des personnes, des communautés et de l'humanité

Nous déclarons notre volonté à nous engager socialement. (Université Laval, 2024, 2e et 3e puces).

1.4 Les liens entre les causes, les valeurs et les aspirations

Jusqu'ici, nous avons visé à définir et à mieux appréhender le sens de trois concepts que sont les causes, les valeurs et les aspirations. Nous avons défini les causes sociales comme un ensemble d'intérêts ou d'enjeux sociaux qu'un individu ou encore un groupe soutient ou défend en faveur d'une personne, d'une communauté ou de l'ordre des choses. Les valeurs réfèrent à tout principe qui guide l'action d'une personne et influence son engagement. Une personne s'engagera prioritairement dans des causes qui sont en lien avec ses valeurs personnelles. Il en est de même pour les aspirations qui renvoient à l'idéal social qu'une personne ou un groupe souhaite atteindre à travers son engagement et ses actions. Les aspirations dépendent également des valeurs personnelles ou de groupe. Les valeurs et les aspirations doivent être explicitées, surtout s'il s'agit d'un engagement collectif.

Les concepts de valeur et d'aspiration peuvent parfois prêter à confusion selon la façon dont leur sens est perçu. Prenons l'exemple de la notion d'égalité qui peut être considérée par certaines personnes comme une valeur et par d'autres comme une aspiration. L'égalité est souvent définie comme un principe selon lequel toute personne, peu importe son origine sociale ou ethnique, sa race ou son sexe, doit être traitée de la même façon qu'une autre. Dans le domaine de l'éducation, par

exemple, l'égalité des chances vise à garantir à tous les enfants les mêmes chances de réussite au début de leur parcours scolaire. Pour certaines personnes, cette égalité des chances est une valeur qu'ils promeuvent à travers leurs actions. Elle peut toutefois être également vue comme un idéal à atteindre, donc comme une aspiration. Les concepts de valeur et d'aspiration ne sont pas absolus, le sens qu'on leur donne peut varier d'un contexte à un autre ou d'une personne à une autre.

1.5 Les expériences comme source de causes, de valeurs et d'aspirations

Dans les précédentes sections de ce chapitre, nous avons défini les construits, les causes, les valeurs et les aspirations, montré les liens entre eux et expliqué comment ces liens peuvent influencer l'engagement social d'une personne ou d'un groupe. Les causes, les valeurs et les aspirations qui peuvent être à la base du choix de s'engager peuvent provenir de différentes sources. L'engagement social ayant un caractère évolutif dans le temps comme dans l'espace, les expériences de vie d'une personne ou les événements historiques peuvent contribuer à changer ou à faire évoluer les causes dans lesquelles une personne s'implique, de même que ses valeurs et ses aspirations. Nous évoquerons ici l'engagement social sous l'angle successivement de la transmission familiale, d'une cause qui nous touche personnellement et d'autres expériences vécues.

Une transmission de la fibre d'engagement par les parents

L'environnement familial demeure, pour plusieurs personnes, le premier et principal lieu de socialisation dans leur vie.

L'engagement des parents dans une cause peut créer chez une personne des dispositions à s'engager afin de perpétuer cette culture familiale. L'engagement, ici, peut alors trouver son sens dans cette perspective de continuité d'une valeur ou d'une aspiration familiale qui serait transmise de génération en génération. Les raisons de l'engagement d'un individu peuvent être façonnées par la culture, la tradition ou les valeurs développées au fil des années, voire des décennies, dans sa famille. La transmission de cette fibre d'engagement favorise une implication, de la part des enfants, dans une cause sociale rappelant celle soutenue par leurs parents. Cette fibre d'engagement est donc transmise en héritage. Dans une même famille, les désirs et les aspirations d'engagement semblent se conserver d'une génération à une autre, bien que les initiatives plus personnelles aient gagné en popularité sur des actions collectives. Les différentes expériences d'engagement social vécues avec les parents participent à la construction chez l'enfant d'une volonté permanente de défendre une cause pour laquelle l'importance est bien saisie et la nécessité de la soutenir est comprise. Les enfants qui, par exemple, participent à des activités de mobilisation ou à des manifestations de soutien à la justice climatique auront développé un rapport particulier avec cette cause. La probabilité demeure très forte que ces enfants aient trouvé, à travers la participation à ces activités, les raisons de la défense de la justice climatique comme cause sociale.

En nous touchant de façon personnelle

L'engagement peut trouver son sens du fait qu'une personne au sein de la famille, des proches ou des collègues soit directement concernée. C'est le cas, par exemple, des parents d'un enfant autiste qui s'engagent dans des organismes communautaires œuvrant dans la défense de cette cause. L'implication des parents par des contributions financières ou

du bénévolat permet que leur enfant reçoive l'aide nécessaire et le soutien requis dans son développement. En s'engageant dans une cause qui les touche personnellement et en se dévouant volontairement à cette cause, les parents semblent souvent avoir la conviction de l'utilité de leur implication, de son importance pour leur enfant et ensuite pour d'autres enfants vivant avec une condition similaire.

Un autre exemple très parlant est la hausse brusque du bénévolat pendant la pandémie de COVID-19, notamment dans les centres d'hébergement de soins de longue durée qui abritent des adultes en grande perte d'autonomie ne pouvant plus vivre dans leur environnement habituel. Plusieurs proches aidants ont choisi de s'engager en tant que bénévoles dans ces centres afin de contribuer au mieux-être de leurs parents. Cela étant, certaines expériences de vie marquantes peuvent contribuer à l'engagement dans une cause sociale.

Les expériences marquantes

Certaines expériences peuvent exercer une influence sur l'engagement d'une personne. Le fait de vivre certains événements historiques peut changer la trajectoire d'engagement d'une personne. L'exposition à ces événements aura pour conséquence de changer sa vision du monde et sa perception quant à certains enjeux sociaux, ce qui la conduira à s'engager pour défendre ou soutenir une cause sociale. En ce sens, certains individus trouvent dans leur engagement social une manière d'exprimer leur révolte ou leur indignation par rapport à une injustice sociale. Toutes les formes d'injustices sociales créent des bases à l'engagement social des individus. S'engager dans une cause sociale liée à des expériences marquantes permet à certains individus de donner sens à leurs actions, mais également de trouver la voie de leur accomplissement social.

Les chemins menant à l'engagement social sont multiples. On peut décider de s'engager socialement, par exemple, à la suite de la lecture d'un livre sur la crise climatique qui nous a interpellés. L'engagement peut aussi naître d'un traumatisme personnel et du désir de redonner qui nous vient par la suite. Ainsi, les motivations déterminées sont variées et propres aux cheminements individuels de chaque personne, mais elles passent toujours de près ou de loin par une expérience vécue qui aura pour conséquence de réorienter nos conduites. D'un point de vue sociologique, cela se décrit par des processus de politisation et de socialisation, qui permettent de reconnaître et de valoriser cet engagement. À titre d'exemple, je travaille avec le Mouvement des sans-terres au Brésil. Ces personnes occupent les terres illégalement et montent des campements afin de revendiquer lesdites terres. L'expérience politique d'une forme de vie collective et démocratique dans les campements a pour effet, chez la plupart des paysans et paysannes, de changer leur rapport à l'autre et au monde. Leurs choix de vie, et plus généralement leurs conduites, sont dorénavant teintés de cette expérience politique. Pour plusieurs, c'est donc le début d'une vie militante et engagée.

Dan Furukawa Marques, professeur agrégé,
Faculté des sciences sociales, Université Laval, 2022

L'engagement social repose souvent sur les différentes formes d'injustice dont nous avons conscience. L'injustice peut être de nature sociale, économique, environnementale ou même épistémique.

Nolywé Delannon, professeure agrégée, Faculté des sciences de l'administration, 2022

La cause première de l'engagement, c'est l'indignation. C'est notre capacité à nous indigner devant les inégalités, les injustices, qu'elles soient cognitives, économiques, sociales ou de toute autre nature. À la suite de ce constat, il y a une volonté de faire œuvre utile, de faire bouger les choses, à sa mesure, en participant à un mouvement plus large visant à changer la commune façon de penser.

Thierry Belleguic, professeur titulaire, Faculté des lettres et des sciences humaines, 2022

Conclusion

Ce chapitre a abordé le *pourquoi* de l'engagement social, ce qui **inspire** l'action; d'où l'expression « une cause conforme à ses valeurs et aspirations ». Ce chapitre ne pouvait donc viser à proposer une liste préétablie de causes, de valeurs et d'aspirations devant nécessairement sous-tendre

l'engagement social d'une personne, d'un groupe ou d'une organisation. Il visait plutôt à présenter un cadre permettant de faciliter la différenciation entre les causes, les valeurs et les aspirations pour ainsi mieux comprendre le *pourquoi* de l'engagement. Ce chapitre permet ainsi d'accompagner la pratique réflexive dans un contexte d'engagement social, afin d'en analyser le *pourquoi* et, le cas échéant, de se réappropriier les causes, aspirations et valeurs qui le sous-tendent.

Questions de réflexion

1. Quelle cause(s) me touche(nt) profondément, au point de ressentir un besoin d'agir ?
2. À quelle(s) cause(s) se consacre mon engagement social ?
3. Quels événements de ma vie m'ont sensibilisé à certaines réalités sociales ?
4. Ai-je hérité de certaines causes (famille, milieu, culture) ou les ai-je choisies ?
5. Dans quelle mesure mon engagement est-il influencé par mes expériences personnelles ou professionnelles ?
6. Est-ce que je me sens plus interpellé par des causes locales ou globales ? Pourquoi ?
7. Quelles sont les valeurs qui sous-tendent mon engagement social ?
8. Quelles aspirations vise mon engagement ?
9. Y a-t-il des causes que j'admire, mais pour lesquelles je n'ai jamais osé m'engager ?
10. Comment réagis-je face aux conflits entre différentes causes qui m'interpellent ?

Bibliographie

Becquet, V. et Goyette, M. (2014). L'engagement des jeunes en difficulté. *Sociétés et jeunesses en difficulté – Revue pluridisciplinaire de recherche*, (14). <http://journals.openedition.org/sejed/7828>

Bouchard, M. J., Briand, L., Klein, J.-L., Lévesque, B., Trudelle, C., Duchesnes Blondin, A., Longtin, D., Olivier-Nault, J. et Pelletier, M. (2016). *Base de données sur les études de cas en innovation sociale produites dans le cadre des activités du CRISES: Présentation générale et manuel de codification*. Centre de recherche sur les innovations sociales. https://crises.uqam.ca/wp-content/uploads/2018/10/CRISES_ET1602.pdf

de St Aubin, E. E., McAdams, D. P. et Kim, T. C. E. (2004). *The generative society: Caring for future generations*. American Psychological Association.

Heinich, N. (2017). *Des valeurs : une approche sociologique*. Gallimard.

Kasser, T. et Ryan, R. M. (1996). Further examining the American dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(3), 280-287. <https://doi.org/10.1177/0146167296223006>

Larousse (2025, 4 avril). Cause. Dans *Le dictionnaire Larousse*. <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/cause/13860>

Lewin, K. (1939). Field theory and experiment in social psychology: Concept and methods. *American Journal of Sociology*. 44(6), 868-896.

Mathieu, L. (2010). Les ressorts sociaux de l'indignation militante. L'engagement au sein d'un collectif départemental du Réseau éducation sans frontière. *Sociologie*, 1(3), 303-318. <https://doi.org/10.3917/socio.003.0303>

Quéniart, A. et Jacques, J. (2008). Trajectoires, pratiques et sens de l'engagement chez des jeunes impliqués dans diverses

formes de participation sociale et politique. *Politique et Sociétés*, 27(3), 211–242. <https://doi.org/10.7202/029853ar>

Ryan, R. M. et Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

Schwartz, S. H. (2006). Les valeurs de base de la personne : théorie, mesures et applications. *Revue française de sociologie*, 47(4), 929-968. <https://doi.org/10.3917/rfs.474.0929>

Sinek, S. (2015). *Commencer par pourquoi*. Performance édition.

Université Laval. (2024). *Déclaration d'engagement social*. <https://www.ulaval.ca/engagement-social/declaration>

Chapitre 2: POUR QUOI ET POUR QUI

LUC K. AUDEBRAND; PATRICE C. AHEHEHINNOU; ET
GABRIEL HUOT

Introduction

Ce chapitre portera sur l'explication du *pour qui* ou *pour quoi* qui représente une partie de l'engagement social selon la définition de la Chaire de leadership en enseignement sur l'engagement social. Cette partie met en lumière envers qui ou quoi s'engagent une personne, un groupe et une organisation, soit afin de contribuer au mieux-être de leurs proches, d'une communauté, de l'humanité ou plus largement de la vie sur Terre. Le chapitre abordera dans un premier temps la notion de mieux-être incluant le mieux-être collectif, le mieux-être de la personne engagée et les interactions entre le mieux-être collectif et le mieux-être individuel. Une fois ces nuances établies, il abordera, dans un deuxième temps, plus directement le *pour qui* ou *pour quoi* de l'engagement social, soit les proches, les communautés, l'humanité et la vie sur Terre.

2.1 Le mieux-être

La définition retenue de l'engagement mobilise le terme *mieux-être* plutôt que celui de *bien-être*. Le concept de mieux-être est cohérent avec une vision dynamique des choses (où l'on cherche par exemple à améliorer les choses de jour en jour)

alors que celui de bien-être évoque davantage une certaine fixité (où un état donné est recherché). Comme précisé dans l'introduction, dans certains cas le mieux-être implique une guérison ou une cicatrisation et dans d'autres cas, un progrès ou une transformation.

L'indice canadien du mieux-être définit le mieux-être comme étant « la présence de la plus haute qualité de vie possible dans toute son ampleur d'expression centrée, mais pas nécessairement exclusivement, sur : de bons niveaux de vie, une santé solide, un environnement durable, des communautés dynamiques, une population scolarisée, un emploi du temps équilibré, de hauts niveaux de participation démocratique, ainsi que l'accès et la participation aux loisirs et à la culture » (Indice canadien du mieux-être, 2016, p. 11). Le mieux-être est donc l'état de santé et de bien-être le plus favorable d'un individu ou d'une communauté. Que ce soit sur le plan individuel, familial ou communautaire, le mieux-être correspond à l'équilibre entre les dimensions physique, mentale, émotionnelle et spirituelle. Par exemple, selon le cadre du mieux-être autochtone, le mieux-être mental passe par :

un renforcement de cet équilibre et de cette interconnexion chez les individus qui ont un but dans leur vie quotidienne, que ce but passe par l'éducation, l'emploi, la prestation de soins ou une façon d'être et de faire ancrée dans la culture; qui entretiennent à l'égard de leur avenir et de celui de leur famille un espoir qui repose sur un sentiment d'identité, des valeurs autochtones uniques et une croyance en l'esprit; qui éprouvent un sentiment d'appartenance et d'attachement relativement à leur famille, à leur communauté et à leur culture; et qui ont le sentiment que la vie a un sens et qui comprennent de quelle façon leur vie et celles des membres de leur famille et de leur

communauté s'inscrivent dans la création et dans une histoire riche (Santé Canada, 2015, p. 4).

De ce même cadre, les aspects qui favorisent chacune des quatre dimensions du mieux-être ont été mis en évidence, partant de la croyance commune que le mieux-être s'intéresse à la personne dans son ensemble :

- Le **mieux-être spirituel** est favorisé par le lien avec les croyances, les valeurs et l'identité;
- Le **mieux-être émotionnel** est favorisé par les relations, une attitude marquée par la volonté de vivre pleinement sa vie et le maintien de liens avec sa famille et sa communauté;
- Le **mieux-être mental** est favorisé par la prise en compte des pensées intuitives autant que des pensées rationnelles, et par la compréhension issue de leur équilibre;
- Le **mieux-être physique** s'exprime par une façon d'être et de faire autochtone unique, et suppose que l'on prenne soin de son corps comme de la « demeure de son esprit ».
- La recherche du mieux-être des autres et la façon d'y contribuer, à travers la satisfaction de besoins personnels, organisationnels et collectifs, sont les principales sources de motivation des personnes engagées. Le mieux-être collectif est le mieux-être d'un plus grand nombre d'individus ou d'une communauté déterminée.

2.1.1 Le mieux-être collectif

Il n'existe pas d'engagement social sans motivation. Les individus s'impliquent dans une cause parce qu'ils ont une raison de le faire. Les motivations sont les raisons qui poussent les individus à s'engager dans une cause sociale, à un moment donné, de façon individuelle ou collective. Dans son approche

économique des motivations des bénévoles, Prouteau (2002) identifie trois modèles : le modèle de biens collectifs, le modèle de consommation de biens privatifs et le modèle d'investissement. Le premier est lié au mieux-être collectif et les deux autres au mieux-être de la personne engagée (abordé plus loin). Dans le modèle de biens collectifs, l'individu s'engage dans le but de contribuer à la réalisation des services associatifs destinés à autrui. La motivation de l'individu, dans ce modèle, est d'être un facteur de production de biens collectifs. Dans la notion de collectif, Prouteau (2002) inclut la famille et les proches de l'individu qui peuvent eux aussi bénéficier des actions issues de son engagement. C'est le cas, par exemple, d'une personne qui crée une association à but non lucratif ou une fondation afin de collecter des fonds qui seront destinés à trouver un remède contre une maladie rare dont souffre également son enfant. Bien que son engagement bénéficie aux autres, son enfant en bénéficiera également. Ce modèle de biens collectifs renvoie aux motivations orientées vers les autres selon Konrath et al. (2012), impliquant un désir ardent d'aider les autres ou de contribuer à leur mieux-être tout en considérant leur désir dans la volonté de s'engager socialement. Cette conception conduit « à rechercher l'intérêt général, un partage de la richesse, des savoirs, des beautés de la nature, une reconnaissance de notre interdépendance et, donc, de notre besoin de solidarité » (David, 2004, p. 1).

Un concept apparenté aux thématiques de cette section est celui de comportement prosocial qu'Eisenberg et al. (2016) définissent comme un comportement volontaire destiné à bénéficier à autrui comme aider, donner, partager et reconforter. Le mieux-être d'autrui et le désir de venir en aide sont souvent à la base de l'engagement social d'une personne. À titre d'exemple, on peut citer le don de sang. Cette action peut être motivée dans le but d'aider les autres et de se sentir utile pour autrui.

Approches bidirectionnelles

Comme précisé dans l'introduction de ce manuel, l'adjectif « social » du concept d'engagement social renvoie en fait à la *nature* de l'engagement plutôt qu'à son *objet*. Le mot « social » se rapporte aux liens que des individus établissent et entretiennent entre eux. L'engagement se fait donc à travers des relations et des interactions. Agir *pour* le mieux-être des collectivités ne sous-entend pas un mode unidirectionnel. La vision que nous proposons repose en fait sur une approche bidirectionnelle, à l'écoute des besoins et des savoirs de la société civile.

Le secteur québécois de la philanthropie, plus particulièrement celui des fondations privées, a d'ailleurs été critiqué pour avoir longtemps adopté une attitude directive envers leurs bénéficiaires où « un rapport d'imposition d'expertise et de manières de faire s'installe entre les bailleurs de fonds et les intervenants des milieux communautaires » (Ducharme, 2012). Comparativement aux donateurs et donatrices, les organismes soutenus disposent dans la plupart des cas d'une expertise supérieure en lien avec leur champ d'action et d'une compréhension fine des besoins locaux, et ils sont à même d'identifier les solutions les mieux adaptées. Le don sans restriction (aussi appelé don à la mission) se distingue de l'approche directive. Ce type de don est fourni aux organismes de bienfaisance sans condition; les organismes peuvent ainsi utiliser l'argent de ce financement pour mener à bien leur mission. Ce type de don se distingue des dons dirigés qui seront orientés vers des activités spécifiques d'un organisme ou même vers un projet sur mesure (Imagine Canada, 2022).

« Si vous êtes la personne qui détient l'argent, le pouvoir est déséquilibré. Personne n'aime en parler. L'obstacle le plus important à la mise en œuvre des financements sans restriction est l'abandon du contrôle. C'est le vrai problème. Cela n'a rien à voir avec l'impact ou le résultat. Tout se résume à la dynamique du pouvoir. »

Laura Manning, directrice générale, Fondation Lyle S. Hallman (citée dans Imagine Canada, 2022, p. 22)

L'approche de Centraide Québec et Chaudière-Appalaches quant au financement des organismes qu'elle soutient est un bon exemple. En effet, le Fonds des organismes associés (son principal levier d'investissement) permet de « défrayer [sic] les coûts liés au fonctionnement général : activités régulières, ressources humaines, locaux et espaces de travail, vie associative, action locale, et autre, il permet donc de soutenir la mission globale, au-delà des projets ponctuels ou temporaires » (Centraide Québec et Chaudière-Appalaches, 2022, p. 2).

Le respect de l'expertise de l'autre est également important pour les autres formes d'engagement social. Cette attitude est notamment pertinente pour une personne membre du conseil d'administration d'un organisme puisqu'elle ne possède généralement pas autant d'expertise quant au champ d'action de l'organisme, comparativement au personnel de ce dernier. Il est important que les processus de prise de décision d'un conseil d'administration valorisent les savoirs (savoirs locaux, savoir-faire, etc.) du personnel. Il est donc essentiel de travailler

non seulement *pour* le mieux-être des collectivités, mais également *avec* celles-ci, en considérant leurs besoins et leurs savoirs. En fait, porter attention aux besoins des collectivités permet de réellement contribuer à leur mieux-être. Il importe également d'être attentif aux savoirs de celles-ci, afin d'éviter le préjugé d'expertise.

La Déclaration d'engagement social de l'Université Laval (2024), rédigée de manière participative par les membres de sa communauté universitaire, adopte d'ailleurs une telle approche bidirectionnelle dans l'un de ses articles : « nous déclarons notre volonté à nous engager socialement [...] par notre dialogue avec la société civile, en considérant ses besoins et savoirs, autant dans la définition que dans la réalisation de nos activités d'enseignement, de recherche et de service à la collectivité, permettant ainsi d'accroître les retombées sociales de celles-ci » (6e puce).

Un parallèle peut être fait avec le concept de rhizome, tel que présenté par Deleuze et Guattari (2013), s'inspirant de la botanique où certaines plantes n'ont pas de racines, mais un réseau de rhizomes les connectant. Appliquer le concept de rhizome à l'engagement social nous incite à voir celui-ci comme étant fondé sur des relations bidirectionnelles et d'égal à égal, où les interactions sont flexibles et volontaires (non-directives).

2.1.2 Le mieux-être de la personne engagée

Les motivations associées au mieux-être de la personne engagée visent principalement cinq buts non forcément distincts : (a) la compréhension du monde, (b) l'amélioration de l'estime de soi, (c) le développement des savoirs, (d) l'évolution professionnelle et (e) l'agrandissement des relations sociales. Certaines personnes visent simultanément plusieurs de ces buts. Pour Konrath et al. (2012), le but envisagé explicitement est une récompense personnelle comme améliorer son

humeur ou son estime de soi, échapper à ses problèmes ou apprendre une nouvelle compétence.

Les motivations animées par l'amélioration de l'estime de soi peuvent notamment être liées au sentiment d'utilité sur le plan social par la contribution au mieux-être d'autrui. L'engagement social, par des initiatives personnelles ou communautaires, peut constituer une occasion d'acquérir de nouveaux savoirs ou d'approfondir son savoir-faire, son savoir-être, son savoir-apprendre ou savoir-agir. (voir chapitre 6). L'ensemble de ces savoirs acquis après une réflexion sur son engagement social peut permettre de nourrir le curriculum vitae et d'améliorer l'employabilité de la personne engagée. La progression dans une carrière peut faire partie des motivations de l'engagement social d'une personne. L'engagement permet aussi à une personne de construire ou d'agrandir son réseau social au contact d'autres personnes également impliquées socialement. Clary et al. (1988), de leur côté, ont développé un modèle à six dimensions sur les récompenses ou les satisfactions que peuvent tirer certains individus de leur engagement social, notamment en tant que bénévoles. Les six dimensions ou récompenses se présentent comme suit : (a) l'expression des valeurs, (b) la compréhension, (c) les relations sociales, (d) la gestion de la carrière, (e) la protection et enfin, (f) le développement personnel.

L'expression des valeurs réside dans la satisfaction que ressent une personne en exprimant son intérêt pour le mieux-être des autres. De son côté, la compréhension est liée à la récompense que reçoit une personne engagée dans l'acquisition de nouvelles expériences d'apprentissage, mais également dans l'exercice des connaissances, des compétences et des aptitudes qui n'est possible qu'à travers son engagement. Les relations sociales, quant à elles, sont la possibilité qu'offre l'engagement social de renforcer ses liens sociaux avec ses amis et ses proches, mais également d'exercer une action qui est bien perçue par son entourage. La

quatrième dimension, la gestion de la carrière, est liée à l'acquisition de différentes expériences et aux avantages que cela procure sur la carrière d'une personne. La protection, quant à elle, permet à la personne engagée de réduire le sentiment de culpabilité en lien avec le fait d'être plus privilégié que les autres et de résoudre ses difficultés individuelles. Enfin, le développement personnel est la satisfaction liée au renforcement de l'estime de soi, à l'épanouissement personnel puis à des sentiments positifs.

Allant dans le même sens, le modèle de consommation de biens privés et le modèle d'investissement de Prouteau (2002), comme mentionné un peu plus haut, sont liés au mieux-être personnel. Dans le modèle de consommation de biens privés, l'engagement social d'une personne est motivé par les différentes satisfactions qu'elle en tire comme la satisfaction psychologique que lui procure son implication. Dans le modèle d'investissement, la motivation de la personne engagée provient de « l'anticipation de « retours » futurs qui prennent essentiellement la forme d'opportunités [sic] nouvelles » (paragr. 10).

L'engagement social a un vaste éventail de retombées sur la santé des personnes engagées. Les motivations orientées vers les autres contribuent notamment à « de meilleures conditions de santé pour les personnes qui s'y engagent en ce sens qu'elles peuvent aider à promouvoir un sentiment de bien-être profond et durable provenant du service à quelque chose de plus grand que soi, mais également protéger les bénévoles contre les facteurs de stress potentiels qui se produisent dans la vie quotidienne, ou même qui peuvent résulter de l'expérience de bénévolat elle-même » (Lesemann, 2002, p. x). Les retombées positives peuvent toucher autant la santé physique, mentale que sociale, jusqu'à faire de l'engagement social une saine habitude de vie à part entière (voir chapitre 7).

Les interactions entre le mieux-être collectif et le

mieux-être individuel

La reconnaissance de la dignité des personnes est une valeur centrale à l'engagement social [...]. Celle-ci apparaît particulièrement importante afin de démarquer les pratiques contemporaines de l'engagement social des pratiques du passé, plus ancrées dans un esprit d'obligation où la personne devait se dévouer sans souci d'elle-même.

Dominique Morin, professeur titulaire, Faculté des sciences sociales, Université Laval, 2022

Il y a lieu de voir le mieux-être collectif et le mieux-être de la personne engagée comme étant complémentaires et pouvant donc cohabiter à travers le geste de l'engagement social. Le mieux-être individuel et le mieux-être collectif peuvent être vus comme étant interreliés dans un contexte d'engagement social. Le bénévolat génère des bienfaits sur la santé de la personne engagée, tout en étant source d'apprentissage pour celle-ci. Le fait de se départir de sommes monétaires ou de biens dans le cadre d'un don peut contribuer positivement au mieux-être de la personne donatrice (voir chapitre 7).

Il y a également une pertinence à laisser une place à la bienveillance à l'égard des personnes engagées, souvent susceptibles de surmenage et d'épuisement professionnel. La notion de sacrifice est d'ailleurs à transcender. Du fait de leur implication totale dans leur engagement, une personne engagée peut atteindre un état de fatigue physique, émotionnelle et mentale qui peut l'handicaper ou la freiner dans la poursuite de ses actions sociales. L'organisation aidée cessera de bénéficier de cet engagement si le tout mène à

l'épuisement Plusieurs causes peuvent conduire à cet épuisement chez une personne engagée dont la surcharge de travail et la pression temporelle, le faible contrôle de son travail, les récompenses insuffisantes, la perte de sentiment d'appartenance et soutien social, le manque d'équité ou encore le conflit de valeurs (Cottin-Marx, 2023).

L'individualisme n'est pas nécessairement source de mieux-être individuel, il peut en fait avoir l'effet inverse comme le souligne ici Yvon Charest dans les deux citations suivantes:

La face sombre de l'individualisme, c'est de nous éloigner du souci des autres et de la communauté. Cette face sombre amène un repli sur soi qui aplatit et rétrécit nos vies pour utiliser les propos de Charles Taylor, philosophe québécois, qui a écrit le livre « Grandeur et misère de la modernité ». [...]

Se pourrait-il que l'individualisme contribue assez fortement à se mettre soi-même une belle couche de pression qui mène à l'anxiété, au surmenage, voire à l'envie et à la jalousie? Se pourrait-il que l'individualisme qui pousse à la perfection explique en bonne partie la montée en flèche du nombre de personnes souffrant des problèmes de santé mentale? Et si c'est le cas, est-il possible de renverser la vapeur et de laisser à autrui le soin d'être parfait et merveilleux, de consacrer une partie de notre temps à la communauté, de faire preuve d'entraide que nos gestes soient reconnus ou pas, de penser un peu moins à la réussite individuelle et un peu plus à celle des gens dans le besoin?

Yvon Charest, ex-président et chef de la direction
d'iA Groupe financier, 2024

Le « chacun pour soi » a plusieurs adeptes. Selon cette philosophie, les gens sont divisés entre gagnants et perdants. Les gens se comparent tout le temps aux autres pour les dépasser. [...] le « chacun pour soi » est associé à des émotions parfois désagréables comme l'envie, la jalousie ou l'inquiétude de ne pas toujours être le meilleur ou la meilleure. [...]

Les « tous pour un » sont également très motivés à réussir leur vie, mais leur approche est différente. Ces gens se comparent aux autres pour s'améliorer personnellement, et non pas pour clamer qu'ils sont les meilleurs. [...] la philosophie du « tous pour un » est souvent associée à des émotions agréables comme la satisfaction de contribuer à une société vivante et responsable.

À mon avis, l'individualisme dans une société ne fait que des perdants... des perdants parce que les relations humaines s'effritent et des perdants parce que le stress se glisse dans la peau des gens.

Yvon Charest, ex-président et chef de la direction
d'iA Groupe financier, 2024

Pendant longtemps, les motivations de l'engagement social

chez une personne ont été évaluées à la lumière du spectre de la dualité entre l'altruisme et l'égoïsme. L'altruisme est défini comme une « disposition de caractère qui pousse à s'intéresser aux autres, à se montrer désintéressé » (Larousse en ligne, 2024a) alors que l'égoïsme est pour sa part défini comme un « attachement excessif porté à soi-même et à ses intérêts, au mépris des intérêts des autres » (Larousse en ligne, 2024b). Ainsi, les raisons qui poussent une personne à s'engager dans une cause étaient liées soit à des intérêts personnels, soit à des intérêts tournés vers les autres. Cette dualité est toutefois problématique. Tel qu'illustré dans les paragraphes précédents, l'engagement social d'une personne peut contribuer à son mieux-être, tandis que l'individualisme peut avoir l'effet inverse. De plus, les sacrifices d'une personne engagée peuvent mener à son épuisement et ainsi limiter sa contribution au mieux-être collectif.

Afin de transcender la dualité altruisme-égoïsme, il est intéressant de s'inspirer des perspectives du philosophe du XVII^e siècle, Baruch Spinoza, qui connaît un regain d'intérêt depuis les dernières décennies. Dans la philosophie de Spinoza, la séparation entre une personne et les autres est tenue pour illusoire (Brykman, 1973). Dans cette perspective, un engagement social pourrait donc reposer sur une vision qui dissout cette séparation. Spinoza n'utilise pas le terme « engagement social » bien évidemment, mais Santerre-Crête (2011) mentionne qu'il utilise toutefois celui de générosité, où celle-ci serait basée sur une fusion de l'intérêt pour autrui et de l'intérêt pour soi. Selon Lazerri (cité dans Santerre-Crête, 2011, p. 106), chez Spinoza, l'intérêt personnel devient altruiste, permettant de « dépasser la problématique de l'opposition entre égoïsme et altruisme ».

Une personne qui s'engage au sein d'un organisme œuvrant en faveur de la biodiversité peut baser son engagement sur le fait qu'elle ne conçoit pas de séparation entre son mieux-être

et celui du reste de la vie sur Terre. L'organisme Conservation de la nature Canada (2024) fonde d'ailleurs ses actions sur une perspective similaire : « Le lien entre les humains et la nature constitue le fondement de Conservation de la nature Canada; l'idée est que nous ne faisons qu'un avec la nature » (1er paragr.).

Nous pouvons parfois avoir l'impression que nous devons nous sacrifier ou nous dépasser pour une cause qui nous est supérieure. Mais cela nous amène alors dans une logique dualiste, selon laquelle il y aurait une vie à l'extérieur de nous et une vie en nous, où ces deux choses seraient séparées, alors que ce n'est pas le cas. Cette logique dualiste peut pousser la personne à l'épuisement. Il est pourtant essentiel de prendre soin des personnes qui servent la vie et il est donc de notre responsabilité de prendre soin de nous-mêmes à travers notre engagement.

Charles Baron, professeur titulaire, Faculté des sciences de l'administration, 2022

2.2 Le POUR QUI et le POUR QUOI de l'engagement social

Dans cette section, il sera question des personnes identifiées comme bénéficiaires de l'engagement social, celles vers qui sont orientées les actions menées lorsqu'une personne s'implique dans une cause sociale. Les notions de proche, de

communauté, d'humanité et de vie sur Terre y seront développées.

2.2.1 L'engagement envers les proches

Comme mentionné dans le premier chapitre, l'engagement social d'une personne prend souvent sa source dans son environnement immédiat, ses premiers lieux de socialisation comme la famille, ses amis et amies ou ses collègues de travail. Lorsque des membres d'un cercle restreint sont touchés par une cause, l'engagement des autres personnes du cercle devient inévitable. Elles s'impliquent, car cette cause les touche personnellement et elles y trouvent une manière d'apporter leur soutien à une personne proche. Selon le Bureau de normalisation du Québec (2010), une famille proche est définie comme « un groupe de personnes liées par la naissance, par alliance ou par d'autres relations, culturellement reconnues comme constituant la famille proche comme les conjoints, les partenaires, les parents, les frères et les sœurs, les enfants, les parents adoptifs et les grands-parents » (p. 5). La notion de proche, ici, est vue de manière un peu plus large que les personnes ayant des liens familiaux. Elle englobe également les autres personnes de l'environnement immédiat comme les amis et amies ainsi que les collègues avec qui des liens sociaux très forts sont partagés.

La proche aidance s'inscrit dans ce type d'engagement visant le mieux-être des proches. Par proche aidance, nous entendons :

une personne qui apporte un soutien à un ou à plusieurs membres de son entourage qui présentent une incapacité temporaire ou permanente de nature physique, psychologique, psychosociale ou autre, peu importe leur âge ou leur milieu de vie, avec qui elle partage un lien affectif, familial ou non. Le soutien

apporté est continu ou occasionnel, à court ou à long terme, et est offert à titre non professionnel, de manière libre, éclairée et révocable, dans le but, notamment, de favoriser le rétablissement de la personne aidée et le maintien et l'amélioration de sa qualité de vie à domicile ou dans d'autres milieux de vie. Il peut prendre diverses formes, par exemple le transport, l'aide aux soins personnels et aux travaux domestiques, le soutien émotionnel ou la coordination des soins et des services. Il peut également entraîner des répercussions financières pour la personne proche aidante ou limiter sa capacité à prendre soin de sa propre santé physique et mentale ou à assumer ses autres responsabilités sociales et familiales. (Gouvernement du Québec, 2024, p. 1)

Une étude réalisée en 2018 par Statistiques Canada (Hango, 2020) montre que 25 % de la population canadienne âgée de 15 ans et plus a prodigué des soins ou fourni de l'aide à une personne proche souffrant d'un problème de santé de longue durée, d'une incapacité ou de problèmes liés au vieillissement. Le soutien qu'apporte une personne proche aidante, à travers son engagement social, peut contribuer à diminuer certains effets négatifs sur la santé d'une personne, à favoriser le mieux-être physique et psychologique de la personne qui reçoit les soins, mais également à renforcer les liens sociaux.

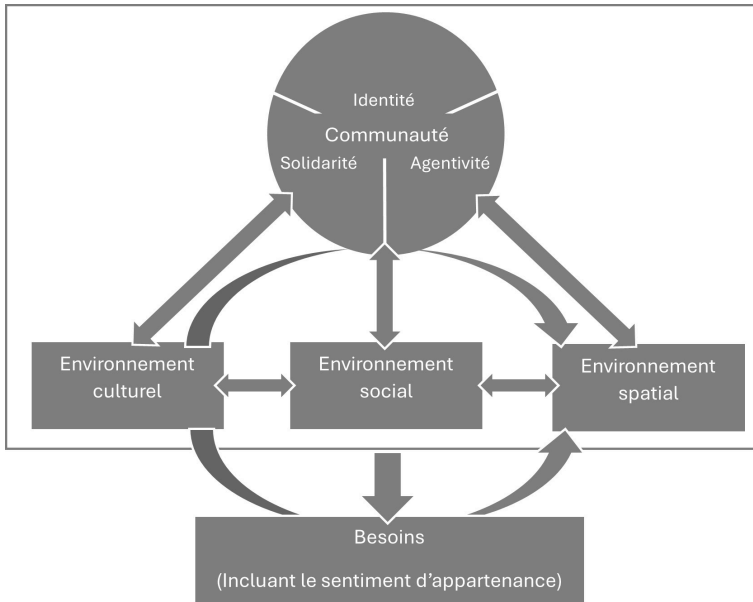
2.2.2 L'engagement envers une communauté

Il est fréquent d'entendre des personnes justifier ou motiver leurs actions sociales par « Je le fais pour le bien de ma communauté ». Que représente cette notion de communauté? La communauté peut être associée à un territoire ou à une partie d'un territoire (un quartier ou une région) regroupant des personnes ayant ou pas des affiliations entre elles. Les

membres de ce type de communauté s'engagent souvent pour le mieux-être des habitants de leur territoire.

La communauté peut aussi se définir comme « un groupement en constante évolution (dont la taille varie) qui, par les interrelations entre ses membres, produit un sentiment d'appartenance et une identité sociale permettant à ses membres de prendre conscience de leur existence comme groupe et favorisant leur unité et leur potentiel social » (Montero, 2007, p. 207). À partir de cette définition, Garneau et Adjizian (2020) ont développé un modèle intégrateur du concept de communauté qui se présente en deux parties : la première explique les trois composantes du concept de communauté et la deuxième, les trois environnements présents dans chaque type de communauté. Les trois composantes de la communauté, selon ces auteurs, sont : l'identité collective, la solidarité entre ses membres et l'agentivité (*figure 2.1, modèle intégrateur du concept de communauté*).

Figure 2.1 Modèle intégrateur du concept de communauté



L'identité collective est liée à une culture partagée par les membres d'une communauté et constituée de valeurs et de croyances, d'une histoire collective et de mythes, de symboles, de rituels et de célébrations. L'identité collective d'une communauté, selon Garneau et Adjizian (2020), apparaît notamment lors des événements de sociabilité qui sont faits dans des endroits physiques ou autres. C'est cette identité collective ou culturelle dans laquelle se reconnaissent les membres d'une communauté qui crée chez eux un sentiment d'appartenance à celle-ci. C'est le cas de la communauté afro-américaine, dont l'identité collective est liée à sa culture, notamment sa musique, sa manière de s'habiller et de se comporter différemment des autres. L'identité collective est la composante qui différencie une communauté d'une autre.

La solidarité, la deuxième composante, est caractérisée par l'union entre les membres d'une communauté, mais

également par les normes de réciprocité et de confiance qui dirigent les interactions entre eux. Selon les auteurs, c'est le sentiment d'interdépendance entre les membres qui différencie une communauté d'une association de personnes. La solidarité des membres d'une communauté s'exprime souvent lors de la défense des causes ou en réaction à une injustice touchant un ou une membre de cette communauté. C'est souvent le cas lorsque des Afro-Américains sont victimes de racisme. Les membres de cette communauté se mobilisent et s'engagent socialement dans le but de manifester leur indignation en faisant preuve de solidarité.

La dernière composante, l'agentivité, est définie comme la capacité des membres d'une communauté à exercer eux-mêmes un contrôle et une régulation de leurs actions dans le but de développer leur communauté. Garneau et Adjizian (2020) indiquent que l'agentivité provient de trois sources formelles ou informelles : la solidarité du groupe (leur capital social), le mode d'organisation des membres de cette communauté et les expériences positives et éducatives issues d'initiatives communautaires.

Ces trois composantes sont en interrelations avec les trois environnements de la communauté que sont l'environnement culturel, l'environnement social et l'environnement spatial. Cette conceptualisation de la communauté permet d'en distinguer plusieurs types : les communautés culturelles, les communautés linguistiques, les communautés ethniques, etc.

Notons qu'il est toutefois possible pour une personne de s'engager en faveur d'une communauté à laquelle elle n'appartient pas. À titre d'exemple, il est possible pour une personne allochtone de s'engager en faveur des Premiers Peuples.

Les autres types de communautés

Au-delà de cette conceptualisation de la notion de

communauté, il existe d'autres types de communautés qui ne répondent pas forcément aux trois composantes décrites par Garneau et Adjizian (2020). Il s'agit des groupements de personnes liées par leur situation, telle qu'une situation de santé et de vulnérabilité comme la communauté des handicapés ou des personnes vivant avec un cancer ou une maladie chronique. Les membres de ces types de communautés ne se reconnaissent pas forcément entre eux comme faisant partie d'un seul grand groupe uni. L'engagement envers ces communautés renforce toutefois le tissu social et démontre une compréhension de leur situation ainsi qu'une solidarité envers eux.

2.2.3 L'engagement envers l'humanité

En dehors de l'engagement social envers des proches ou des communautés spécifiques, certaines personnes s'engagent à un niveau un peu plus large en s'impliquant dans des causes visant l'humanité en général.

Les engagements envers l'humanité visent notamment la défense de grands principes qui se veulent universels tels que les droits de la personne. Il s'agit ici d'exemples des droits contenus dans la Déclaration universelle des droits de l'homme (Organisation des Nations Unies, 2024) qui définit les droits civils, politiques, économiques, sociaux et culturels pouvant être exercés par chaque personne. L'engagement social pour l'humanité peut alors prendre forme dès qu'un de ces droits n'est pas respecté ou est violé sans que justice ne soit rendue. Il s'agit, par exemple, du droit à la non-discrimination, du droit à l'égalité entre les hommes et les femmes, du droit à l'éducation, du droit à la vie, à la liberté et à la sécurité de sa personne, du droit à la liberté d'expression, du droit à l'égalité, etc.

Les défenseurs des droits de la personne se battent pour n'importe quel droit humain en cherchant « à promouvoir et

[à] protéger les droits civils et politiques ainsi qu'à promouvoir, [à] protéger et [à] mettre en œuvre les droits économiques, sociaux et culturels » (Organisation des Nations Unies, 2004, p. 2). Les actions des personnes qui s'engagent pour l'humanité peuvent être menées au niveau local, national, régional ou international. Pour le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme, un défenseur des droits de l'homme ou des droits de la personne se définit comme toute personne qui agit individuellement ou en groupe pour promouvoir ou protéger les droits de la personne de façon pacifique. Dans le quatrième alinéa du préambule de la Déclaration sur les défenseurs des droits de l'homme, un défenseur des droits de la personne désigne tous les « individus, groupes et associations [qui contribuent à] l'élimination effective de toutes les violations des droits de l'homme et des libertés fondamentales des peuples et des personnes [...] ». (Organisation des Nations Unies, 1999, p. 2)

L'engagement envers les personnes victimes de violations des droits de la personne consiste à enquêter sur les situations de violation en mobilisant les autorités publiques et juridiques aux niveaux national et international pour y remédier. D'autres personnes engagées peuvent également offrir aux victimes une assistance pour leurs actions en justice et une assistance pour toute la durée du processus. Dans l'engagement social pour l'humanité, il n'existe pas forcément de groupes précis ciblés, bien que les violations des droits de la personne puissent toucher certaines communautés ou les populations vivant dans des pays en crise ou sous un régime dictatorial. Ce type d'engagement peut prendre une forme plus simple de dénonciation des violations à travers des réseaux sociaux ou des manifestations, notamment par des personnes ayant une grande notoriété comme les artistes, les sportifs, les politiques, etc.

Au-delà des droits de la personne, l'engagement social envers l'humanité peut également prendre la forme de

l'implication dans des conditions communes à l'ensemble de l'humanité telles que le contexte de la crise climatique et environnementale. Par son engagement dans la lutte contre le réchauffement climatique et par ses efforts à conscientiser les gouvernements et les populations à la menace existentielle que constitue cette crise, la militante et écologiste suédoise Greta Thunberg est un exemple de ce type d'engagement qui cible l'humanité. La crise climatique et environnementale n'affecte d'ailleurs pas que l'humanité, mais aussi la vie sur Terre, envers laquelle il est également possible de s'engager.

2.2.4 L'engagement envers la vie sur Terre

Restreindre la définition de l'engagement social aux proches, à une communauté ou à l'humanité aurait comme effet de placer l'être humain au cœur des préoccupations et d'ainsi adopter une posture anthropocentrique. L'anthropocentrisme est « une conception philosophique qui considère l'humain comme l'entité centrale la plus significative de l'Univers et qui appréhende la réalité à travers la seule perspective humaine » (Anthropocentrisme, 2024, 1er parag.). Intégrer la vie sur terre aux considérations de l'engagement social permet ainsi d'avoir également à cœur le mieux-être des autres êtres vivants.

Une action en faveur du mieux-être de la vie sur Terre peut, entre autres, s'appuyer sur une perspective biocentrique. Contrairement à l'anthropocentrisme, le biocentrisme est une conception qui accorde une dignité morale non seulement aux êtres humains, mais également à tous les autres êtres vivants sur la terre. L'écocentrisme, de son côté, accorde la même dignité morale et la même valeur intrinsèque à la biosphère ainsi qu'à la nature. Ces conceptions éthiques et philosophiques font des autres êtres vivants et de la nature des sujets de droit au même titre que l'être humain et méritent donc qu'on défende leurs intérêts lorsqu'ils sont victimes d'injustices.

Des personnes, des groupes et des organisations s'engagent pour la protection des droits des animaux. C'est le cas de la Société pour la prévention de la cruauté envers les animaux de Montréal, créée depuis 1869, dont la mission consiste « à protéger les animaux contre la négligence, les abus et l'exploitation, à représenter leurs intérêts et [à] assurer leur bien-être, à favoriser la conscientisation du public et [à] contribuer à éveiller la compassion pour tout être sensible » (Société pour la prévention de la cruauté envers les animaux, 2024, Mission et politiques). Ailleurs, on retrouve en France la Société Protectrice des Animaux et au Royaume-Uni, la Royal Society for the Prevention of Cruelty to Animals qui ont la même mission que la Société pour la prévention de la cruauté envers les animaux.

L'engagement social visant le mieux-être de la vie sur Terre pourra également avoir comme objectif la protection d'espèces en péril et la conservation des écosystèmes, comme le fait l'organisme Conservation de la nature Canada, mentionné précédemment, qui agit principalement à travers la conservation des milieux naturels.

Conclusion

Ce chapitre visait à répondre à la question *pour quoi* ou *pour qui* une personne s'engage socialement. Il a été démontré dans ce chapitre que l'engagement pour le mieux-être des proches, des communautés, de l'humanité ou de la vie sur Terre peut contribuer au mieux-être de la personne engagée. Au même titre, le mieux-être de la vie sur Terre n'est pas indépendant du mieux-être des proches, d'une communauté et de l'humanité. Cela démontre l'interdépendance entre les objectifs poursuivis à travers l'engagement social d'une personne et ceux pour qui elle s'engage, y compris elle-même.

Questions de réflexion

1. En m'appuyant sur des exemples tirés de mon expérience, envers qui ou quoi est-ce que je m'engage, parmi les catégories suivantes : mes proches, une communauté, l'humanité ou la vie sur Terre (un engagement peut être associé à plus d'une catégorie à la fois) ?
2. Quelles sont les retombées positives et négatives de mon engagement social sur mon mieux-être ?
3. De quelle façon mon engagement s'appuie sur les besoins et les savoirs des collectivités ?

Bibliographie

Anthropocentrisme. (2024, 2 octobre). Dans Wikipédia. <https://fr.wikipedia.org/wiki/Anthropocentrisme>

Brykman, G. (1973). Spinoza et la séparation entre les hommes. *Revue de métaphysique et de morale*, 78(2), 174-188.

Bureau de normalisation du Québec. (2010). *Normes conciliation travail-famille*. <https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/sites/8/ftqimport/894.pdf>

Centraide Québec et Chaudière-Appalaches. (2022). *Cadre de référence – Fonds des organismes associés*. [https://www.centraide-quebec.com/app/uploads/2022/06/](https://www.centraide-quebec.com/app/uploads/2022/06/Cadre-de-reference_FOA_juin22.pdf)

[Cadre-de-reference_FOA_juin22.pdf](https://www.centraide-quebec.com/app/uploads/2022/06/Cadre-de-reference_FOA_juin22.pdf)

Centraide Québec, Chaudière-Appalaches et Bas-Saint-Laurent. (2020). *Du plomb dans les ailes : Avis sur les inégalités sociales*. Septentrion.

Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J. et Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516-1530.

Conservation de la nature Canada. (2024). *Intentions et*

valeurs. La Société canadienne pour la conservation de la nature. <https://www.natureconservancy.ca/fr/nous-connaître/intention-valeurs/>

David, F. (2004). Le bien commun : pour l'égalité et la liberté. *Éthique publique – Revue internationale d'éthique sociétale et gouvernementale* 6(1). <https://doi.org/10.4000/ethiquepublique.2047>

Deleuze, G. et Guattari, F. (2013). *Mille plateaux. Capitalisme et schizophrénie 2* [1980], Les Éditions de Minuit.

Ducharme, É. (2012). La « nouvelle philanthropie » : Coup d'œil sur les impacts de sa présence en sol québécois. *Nouvelles pratiques sociales*, (1), 16-29. <https://doi.org/10.7202/1008624ar>

Eisenberg, N., VanSchyndel S.K. et Spinrad T. L. (2016). Prosocial motivation: Inferences from an opaque body of work. *Child Development*, 87(6), 1668-1678. <https://doi.org/10.1111/cdev.12638>

Garneau, J. et Adjizian, J. M. (2020). Loisir et communauté : vers une définition plus universelle du concept de communauté? *Loisir et Société / Society and Leisure*, 43(2), 217-228. <https://doi.org/10.1080/07053436.2020.1788791>

Gouvernement du Québec. (2024). *Personne proche aidante*. <https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/personne-proche-aidante>

Hango, D. (2020, 8 janvier). *Soutien reçu par les aidants au Canada – Regards sur la société canadienne* (publication no 75-006-X). Statistique Canada. <https://www150.statcan.gc.ca/nl/pub/75-006-x/2020001/article/00001-fra.htm#n6-refa>

Imagine Canada. (2022). *Lien de confiance et impact : perspectives des bailleurs de fonds sur le financement sans restriction*. [Lien-de-confiance-et-impact-Perspectives-des-bailleurs-de-fonds-sur-le-financement-sans-restriction.pdf](https://www.imaginecanada.ca/lien-de-confiance-et-impact-perspectives-des-bailleurs-de-fonds-sur-le-financement-sans-restriction.pdf) ([imaginecanada.ca](https://www.imaginecanada.ca))

Indice canadien du mieux-être. (2016). *Comment les Canadiens se portent-ils véritablement? Le Rapport national de l'ICM 2016*. L'Indice canadien du mieux-être et l'Université de

Waterloo. https://uwaterloo.ca/indice-canadien-du-mieux-etre/sites/ca.indice-canadien-du-mieux-etre/files/uploads/files/c011676-nationalreport-ciw-french-final_final-s_1.pdf

Konrath, S., Fuhrel-Forbis, A., Lou, A. et Brown, S. (2012). Motives for volunteering are associated with mortality risk in older adults. *Health Psychology, 31*(1), 87-96.

Larousse (2024a, 20 février). Altruisme. Dans *Le dictionnaire Larousse*. <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/altruisme/2592>

Larousse (2024b, 20 février). Égoïsme. Dans *Le dictionnaire Larousse*. <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/%C3%A9go%C3%AFsme/28035>

Montero, M. (2007). *Introduction à la Psicología Comunitaria*. [Introduction à la psychologie communautaire]. Éditorial Paidós.

Organisation des Nations Unies. (1999). *Déclaration sur le droit et la responsabilité des individus, groupes et organes de la société de promouvoir et protéger les droits de l'homme et les libertés fondamentales universellement reconnus*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Issues/Defenders/Declaration/declaration_fr.pdf

Organisation des Nations Unies. (2004). *Les défenseurs des droits de l'homme : protéger le droit de défendre les droits de l'homme*. Fiche d'information no 29. <https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/FactSheet29fr.pdf>

Organisation des Nations Unies. (2024). *Déclaration universelle des droits de l'homme*. <https://www.ohchr.org/fr/universal-declaration-of-human-rights>

Prouteau, L. (2002). Le bénévolat sous le regard des économistes. *Revue française des affaires sociales, 2002*(4), 117-134. <https://doi.org/10.3917/rfas.024.0117>

Santé Canada. (2015). *Cadre du continuum du mieux-être mental des Premières nations*. https://thunderbirdpf.org/wp-content/uploads/2017/10/24-14-1273-FN-Mental-Wellness-Framework-FR03_low.pdf

Santerre-Crête, R. (2011). *Spinoza et le problème de la générosité* [mémoire de maîtrise, Université de Sherbrooke]. Québec, Canada. [MR88903.pdf \(usherbrooke.ca\)](#)

Société pour la prévention de la cruauté envers les animaux. (2024). *Mission et politiques*. <https://www.sPCA.com/mission-et-politiques/>

Université Laval. (2024). *Déclaration d'engagement social*. <https://www.ulaval.ca/engagement-social/declaration>

Chapitre 3: COMMENT

LUC K. AUDEBRAND; PATRICE C. AHEHEHINNOU; ET
GABRIEL HUOT

Introduction

S'engager, c'est avant tout consacrer une partie de soi ou de ce que l'on possède au service d'une cause à laquelle on adhère. C'est, notamment, consacrer un peu de son temps, de son expertise, de son argent, de ses biens et de sa notoriété afin de contribuer au mieux-être de nos proches, de la communauté, de l'humanité ou de la vie sur Terre. Après avoir exposé, dans le chapitre 1, les raisons et les motivations (le « pourquoi ») de l'engagement social, ainsi que, dans le chapitre 2, les objectifs visés (le « pour quoi » ou « pour qui ») et pour qui les gens s'engagent, nous aborderons, dans ce chapitre, les diverses manières de s'engager (le « comment »).

3.1 La notion de « don »

Il est important de souligner que l'engagement social n'est pas nécessairement un don au sens strict du terme. Cela étant dit, cette notion demeure incontournable lorsqu'il est question d'engagement social et ce chapitre en aborde plusieurs déclinaisons.

Pour bien comprendre ce qui caractérise le don, Mahieu (2020) en évoque la nature pure et parfaite. La pureté du don, selon cet auteur, réside dans le fait qu'il est un geste gratuit et sans retour, définitif, mais également parce qu'il est libre en ce qui concerne son objet et son destinataire. Mahieu (2020)

indique que le don pur est un acte autonome dont les seules motivations se trouvent dans la réalisation de l'acte lui-même. En d'autres termes, la seule raison qui pousse une personne à donner réside dans la satisfaction qu'elle tire juste du fait d'avoir donné. Un don est pur également lorsque la personne qui donne est autonome et agit sans aucune pression externe. Ainsi, le don pur est **volontaire**.

Un don est parfait, selon Mahieu (2020), lorsqu'il n'est pas empoisonné, c'est-à-dire qu'il n'est pas personnalisé par le donneur afin de dévaloriser le receveur ou d'avoir du pouvoir sur lui. Un don qui n'incarne pas une attitude malveillante est parfait. Mahieu (2020) présente deux caractéristiques du don parfait, soit « équiprobabilité », qui signifie que toute personne peut en être bénéficiaire, et « librement accepté et optimal », qui veut dire que « le don n'est pas imposé ni l'expression d'une ingérence. Ce don ne brave pas une interdiction de donner et n'implique pas une obligation de recevoir » (Mahieu, 2020, p. 70). Les caractéristiques du don pur sont liées au donateur et celles du don parfait au receveur.

Prenons l'exemple d'une entreprise manufacturière qui fait un don à un organisme de lutte contre le cancer. Cette entreprise fait un don sans restriction (voir section 3.4) et ne demande pas en contrepartie une visibilité qui transformerait ce don en une commandite. Certains dons visent à appuyer les stratégies d'affaires d'une organisation (p. ex. une entreprise finançant la recherche dans un domaine directement lié à son secteur d'affaires), mais, dans cet exemple, tout porte à croire qu'il n'y a pas de lien entre la cause et l'entreprise en question. Ce don pourrait donc être considéré comme parfait puisque son seul objectif réside dans l'accomplissement de l'acte en lui-même (il vise à faire un don et non à appuyer une stratégie d'entreprise). Ce don pourrait également être considéré comme pur, puisqu'il est sans restriction, il ne vise pas, à titre d'exemple, à créer un projet sur mesure dont l'évolution est dictée par l'entreprise.

Il est intéressant de mettre en relation la conceptualisation du don proposée par Mahieu (2020) avec d'autres perspectives présentées dans ce livre. Tout d'abord, la pureté du don, telle que définie par l'auteur, s'aligne sur le caractère volontaire de l'engagement social. Il y a toutefois lieu de souligner que les points de vue adoptés dans ce livre offrent une possibilité de retour pour la personne engagée, en particulier en ce qui a trait à la santé et à l'apprentissage ; le mieux-être de la personne engagée et le mieux-être collectif pouvant être interdépendants. Toutefois, notre définition de l'engagement exclut une relation purement transactionnelle dans laquelle la personne reçoit une contrepartie pleinement équivalente à ce qu'elle a consacré. En ciblant le mieux-être d'une communauté, de l'humanité ou de la vie sur Terre, l'engagement social rejoint le caractère parfait du don tel que défini par Mahieu (2020). Le fait que le don ne soit pas lié à une relation de pouvoir entre le donateur et le bénéficiaire évoque également les approches d'égal à égal, basées sur des connexions volontaires, abordées dans le chapitre 2.

Les conseils d'administration des OSBL sont formés de bénévoles, c'est une des raisons pour lesquelles l'engagement social des personnes est fondamental (...) Les bénévoles contribuent aux services auprès des personnes âgées, aux banques alimentaires, à l'aide aux devoirs, à plusieurs autres activités qui demandent de l'accompagnement et aux services que les organismes ne peuvent couvrir avec l'aide seule de leur personnel.

Catherine Montour, directrice générale, Centre d'action bénévole de Québec, 2022

3.2 Consacrer du temps

Le fait de consacrer du temps pour contribuer au mieux-être de nos proches ou d'autrui est considéré comme un baromètre important du lien social et de la société civile, puisqu'il permet de saisir les échanges interindividuels en dehors des sphères marchandes, étatiques et domestiques (Gaudet et Reed, 2004).

La forme la plus courante de cet engagement est le bénévolat, que McAllum (2017) définit comme étant un processus par lequel les individus s'associent et s'engagent avec d'autres personnes, groupes ou organisations afin de répondre aux besoins spécifiques d'une communauté sur une base non rémunérée. Une personne bénévole est tout individu qui offre, de façon volontaire et gratuite, son temps, ses compétences et son expertise à un organisme ou à une personne pour contribuer à une cause.

3.2.1 La définition du bénévolat selon Cnann, Handy et Wadsworth

La définition de la notion de bénévolat a évolué dans le temps en même temps que le travail bénévole. Il existe une multitude de définitions du bénévolat, mais toutes ne prennent pas nécessairement en compte toutes les caractéristiques qu'englobe le concept. Cnann et al. (1996) ont établi, dans un premier temps, quatre critères essentiels pour caractériser le bénévolat. Pour ces auteurs, une action peut être qualifiée de bénévole si elle est librement choisie, non rémunérée, faite à travers une organisation à but non lucratif et profitant à la communauté dans son ensemble. Cette caractérisation du bénévolat, bien que simple et englobante, fait fi des différentes nuances qui peuvent exister dans les pratiques du bénévolat (Duguid et al., 2013). Dans un second temps et après une prise en compte des définitions existantes dans la littérature, dans

les rapports des organisations et des gouvernements, Cnann et al. (1996) ont revu leur conceptualisation du bénévolat en maintenant les quatre dimensions de base, mais en ajoutant douze (12) catégories qui prennent en compte les différents degrés de volonté, de rémunération, de structure et de bénéficiaires potentiels. Les dimensions et les catégories sont présentées dans le tableau 3.1.

Tableau 3.1 *Dimensions et catégories du travail bénévole*

Dimensions	Catégories
Volonté	Libre choix
	Relativement sans contrainte Obligation de faire du bénévolat
Rémunération	Aucune
	Frais remboursés Allocation/Faible salaire
Structure	Formelle
	Informelle
	Les autres/les étrangers
Bénéficiaires visés	Les amis et les proches
	Nous-mêmes

Source : Traduction libre de Cnann et al., 1996, p. 371

Au regard de ses douze catégories, les débats sur la nécessité d'une définition commune du bénévolat existeront toujours étant donné les différentes possibilités de perceptions du travail bénévole qu'offre le tableau 3.1. Dans la première dimension qui fait référence à la volonté, on observe, par exemple, que l'action bénévole peut être librement choisie, mais en même temps être contrainte. C'est le cas des personnes qui font du service communautaire obligatoire. Le

libre choix peut être subjectif et relatif, car il est difficile d'évaluer la part de volonté d'une personne lorsque celle-ci pose une action attendue. Le continuum des catégories de la deuxième dimension portant sur la rémunération met en exergue la possibilité que des personnes bénévoles dans certaines organisations à but non lucratif reçoivent des allocations ou qu'une partie de leurs frais leur soient remboursés.

La définition initiale de Cnann et al. (1996) faisait allusion au travail bénévole se déroulant dans des organisations à but non lucratif formelles, comme les organismes communautaires, excluant ainsi une grande partie du bénévolat informel qui sera défini dans la section 3.2.2. Aider des familiers ou des amis en leur apportant un soutien financier est une action qui ne nécessite pas forcément de passer par un organisme intermédiaire. Enfin, les bénéficiaires d'une action bénévole peuvent aller au-delà des autres ou de la société. Une personne peut bénéficier de sa propre action bénévole. De plus, il existe souvent une part de profit ou de satisfaction personnelle que l'on tire du bénévolat.

Malgré les nuances qu'apportent ces catégories à la conceptualisation du bénévolat, nous nous limiterons à certaines catégories afin de circonscrire notre définition du bénévolat. Celle-ci prend en compte toute action faite de façon volontaire (elle exclura donc le service communautaire), non rémunérée, par l'intermédiaire d'une organisation ou non et bénéficiant à nos proches (familiers ou amis), aux autres (communauté ou étrangers) ou à nous-mêmes. L'action peut être faite de façon ponctuelle ou continue sur une courte ou une longue période. Elle peut être soit individuelle, collective ou par le biais d'une organisation.

3.2.2 Le bénévolat informel et le bénévolat formel

L'Institut de la statistique du Québec (2022a) identifie deux types de bénévolat et propose les définitions suivantes :

*Le **bénévolat informel** fait référence à l'aide non rémunérée apportée directement à des particuliers (par exemple des amis, des voisins, des connaissances ou des collègues) [...] y compris l'aide accordée aux membres de la famille vivant à l'extérieur du ménage du répondant, ainsi que le travail non rémunéré visant l'amélioration directe des communautés, sans que ce soit pour le compte d'un groupe ou d'un organisme. Est exclue l'aide fournie aux personnes habitant dans le même ménage que le répondant [...]. (5e paragr.)*

*Le **bénévolat encadré** fait référence au travail non rémunéré effectué pour le compte d'un groupe ou d'un organisme [...]. Il comprend le travail obligatoire non rémunéré et le bénévolat effectué avec l'appui de l'employeur [...]. (4e paragr.)*

Gaudet et Reed (2004) associent deux modalités de responsabilité au don de temps à travers le bénévolat encadré. La personne qui donne du temps pour le mieux-être des autres répond de lui (de son éthos, de son identité) et répond également devant l'autrui généralisé, voire l'institution. Pour ces auteurs, « le don de temps au sein des institutions bénévoles représente une image forte de responsabilité sociale, puisqu'il ne circule pas en fonction du lien de proximité, mais en fonction du lien social avec l'étranger » (Gaudet et Reed, 2004, p. 61). Plusieurs facteurs, comme l'âge, le sexe, la situation matrimoniale, le type d'emploi, etc., peuvent influencer le nombre d'heures qu'une personne peut consacrer à une activité bénévole. Par exemple, en 2018, les Québécoises ont accordé près du double du nombre d'heures au bénévolat informel que les Québécois. Il s'agit de 184,2 heures en

moyenne par Québécoise contre 109,8 heures en moyenne par Québécois (Institut de la statistique du Québec, 2022b).

Par ailleurs, le temps consacré, notamment en ce qui concerne le bénévolat encadré, est d'autant plus important, car la survie de la majorité des groupes et des organismes en dépend. Plusieurs sont les organismes communautaires qui se voient être obligés de suspendre leurs activités par manque de bénévoles.

Pour Centraide, les formes d'engagement sont multiples. D'abord, il y a des milliers de bénévoles qui travaillent au sein des organismes et projets qui sont reconnus et soutenus par Centraide annuellement. Les bénévoles assurent l'accueil, la réception, le transport, l'accompagnement, l'aide alimentaire et l'écoute. Ces personnes occupent également le rôle de membres de conseils d'administration ou de comités, élaborent des collectes de fonds et plus encore. Leur engagement peut donc prendre différentes formes. Sans leur contribution, les organismes communautaires ne pourraient pas fonctionner. Puisque les organismes sont fondés par et pour les personnes, l'appui des bénévoles et la participation citoyenne sont centraux pour la gouvernance, la vie associative, mais surtout pour la réalisation de leur mission. Au cœur de Centraide, c'est la même chose. Les bénévoles vont faire l'analyse et la recommandation des soutiens financiers, ces personnes vont aussi siéger à des comités de réflexion sur le développement social ou sur les

inégalités sociales, travailler sur des comités de collecte de fonds pour développer de nouvelles campagnes ou consolider les campagnes existantes. Ces personnes vont aussi administrer Centraide par et pour leur communauté. Toutes ces formes d'engagement sont interdépendantes et connectées. Sans les bénévoles qui font de la collecte de fonds, il est impossible de réaliser des investissements et sans les investissements, il est impossible d'avoir des répercussions dans la communauté. Pour nous, l'engagement social est interrelié et interdépendant.

Nancy Charland, vice-présidente au développement social, Centraide Québec et Chaudière-Appalaches, 2022

Lorsqu'un médecin ou un avocat donne du temps pour l'organisation d'une activité dans la garderie de son enfant, ce n'est pas son expertise qui est mise à contribution en disposant, par exemple, des chaises ou en gonflant des ballons. Il en est de même lorsqu'un expert-comptable donne du temps pour aider à l'organisation d'un marathon en attribuant des dossards numérotés aux participants et participantes. S'impliquer dans des activités qui ne nécessitent pas une expertise particulière (ce type d'engagement sera abordé dans la section suivante), comme le don de temps, signifie parfois d'accomplir des tâches pour lesquelles la personne est surqualifiée en raison de son expertise. Cela demande de faire preuve de beaucoup d'humilité, mais n'enlève rien à la valeur d'un engagement. Il s'agit d'une posture où les bénévoles, unis

par une intention de contribuer au mieux-être collectif, œuvrent toutes et tous sur un même pied d'égalité.

3.2.3 La proche aide

Il existe bien sûr d'autres formes d'engagement social par lesquelles il est possible de consacrer du temps. La proche aide en est une. Une personne proche aidante peut jouer un rôle important dans les tâches quotidiennes de la personne concernée, entre autres, les travaux domestiques, les soins personnels, l'entretien de la maison, le transport et les opérations bancaires. Les travaux domestiques englobent la préparation des repas, la vaisselle, le ménage, la lessive et la couture. Les soins personnels comprennent des activités comme prendre un bain, s'habiller, aller à la toilette et l'entretien des cheveux ou des ongles. L'entretien de la maison couvre les tâches intérieures et extérieures, tandis que le transport concerne les déplacements pour les courses ou les rendez-vous. Les opérations bancaires impliquent la gestion des finances et le paiement des factures (Lecours, 2016).

Une personne proche aidante peut également venir en soutien aux soins de santé. Cette contribution s'observe notamment à travers les traitements médicaux, tels que le changement des pansements, la prise de médicaments et tout autre soin médical, mais aussi lors de l'organisation des soins comme la prise de rendez-vous, l'embauche d'aide professionnelle, etc. (Lecours, 2016). À ceci s'ajoute également le soutien moral et relationnel, qui « se traduit par des visites plus ou moins régulières, pour prendre de leurs nouvelles et passer du temps en leur compagnie (prendre un café, lire le journal, jouer au scrabble, etc.), mais également par le soin qu'ils accordent à ne pas laisser leurs parents se replier sur eux (accompagnement chez tel membre de la famille, repas chez leurs petits-enfants, transport pour aller au cinéma, vacances, etc.) » (Campéon et al., 2012, p. 116). La proche aide peut

aussi participer à l'amélioration des performances physiques des personnes en perte d'autonomie en offrant un soutien lors des activités physiques (Blain et al., 2015).

Force est de constater que tous ces rôles de la proche aidance sollicitent le temps de la personne engagée. Il y a toutefois lieu de souligner que les personnes proches aidantes peuvent également consacrer autre chose que leur temps. Certaines personnes consacrent leur expertise par un appui aux tâches administratives (telles que les opérations bancaires), alors que d'autres consacrent des ressources financières et matérielles (en accueillant le proche sous leur toit, par exemple). Le rôle d'une personne proche aidante peut même aller jusqu'à un don de sang ou même d'un organe (p. ex. le don d'un rein).

3.2.4 Les défis associés à l'engagement bénévole

Bien que ce manuel mette en évidence les multiples avantages et l'image très positive de l'engagement social, il est important de ne pas sous-estimer les différents défis et obstacles auxquels sont confrontés les personnes engagées et les organismes à but non lucratif (OBNL). Le premier obstacle est l'érosion du capital social et de l'élan naturel des personnes engagées au fil des générations. En 2002, Lamoureux affirmait déjà ce qui suit :

La qualité de notre capital social s'érode sous l'effet des changements sociaux et structurels de notre société. Elle s'érode aussi sous la pression d'une éthique de la consommation qui oblige l'individu à plus de productivité, à plus de temps travaillé, à l'élaboration d'une identité personnelle fondée sur l'avoir plutôt que sur l'être. (p. 84)

Cette nécessité d'accroître sa propre productivité conduit les personnes à avoir moins de temps pour les autres et, par conséquent, pour le bénévolat. Le deuxième obstacle est le recrutement et le maintien de l'engagement des personnes,

notamment au sein des organismes communautaires. La pénurie de main-d'œuvre a eu pour conséquence de créer une pénurie au sein des OBNL, principalement au niveau des bénévoles. Le temps donné par les bénévoles devient partiel ou inexistant.

En ce qui concerne la gestion des bénévoles et du bénévolat, Thibault et Fortier (2003) ont identifié trois défis liés au domaine du loisir au Québec. Le premier défi porte sur le statut des bénévoles au sein des OBNL. Les bénévoles voudraient jouer un rôle de partenaires au lieu d'être perçus comme des auxiliaires qui viennent exécuter des tâches qui découlent des décisions prises par autrui. Cela implique que les OBNL devraient adopter une gestion participative prenant en compte les points de vue de toutes les parties prenantes dans les prises de décisions, notamment des personnes bénévoles. Certaines frustrations et démotivations peuvent naître du fait que des bénévoles se sentent exclus du processus décisionnel au sein des OBNL. Le deuxième défi identifié par Thibault et Fortier (2003) concerne l'adaptation des OBNL aux nouveaux aménagements de temps, aux nouvelles attentes des bénévoles et à la nouvelle génération en revoyant l'organisation du bénévolat. Par exemple, certains gestionnaires d'OBNL se sentent obligés de supprimer des services ou d'en offrir moins faute de bénévoles disponibles. Enfin, le troisième défi, qui est lié au premier, relève du souhait des personnes bénévoles d'avoir une meilleure reconnaissance dans des OBNL qui sont de plus en plus gérés comme des entreprises ou de grandes corporations. Pour Lamoureux (2002), « les notions de productivité, d'efficacité et d'efficacé prennent parfois le pas sur des valeurs comme le respect des personnes, le fonctionnement démocratique, la solidarité » (p. 84).

En actualisant les travaux de Thibault et Fortier (2003) après une décennie, Fortier et al., (2015) ont conclu que les trois défis cités précédemment sont demeurés intacts dans le temps,

mais aussi que de nouveaux défis ont été créés. Ces derniers défis nés d'une volonté d'aider les personnes bénévoles dans leur implication, de maintenir leur engagement et de favoriser la promotion du développement du bénévolat sont liés à la mobilisation de tous les services au sein des OBNL. L'autre défi auquel font face les gestionnaires des OBNL est l'adaptation quotidienne nécessaire en raison de la baisse des disponibilités des bénévoles et de la quantité de services désormais offerts. Même si ces études ont été menées dans le secteur des loisirs, les défis évoqués sont similaires dans d'autres OBNL, notamment en santé et en éducation. Face à ces défis, les gestionnaires doivent absolument s'adapter et innover.

3.3 Consacrer son expertise

Au lieu de donner un peu de son temps, une personne peut s'engager dans une cause sociale en offrant son expertise à des organismes ou à des groupes de façon bénévole. C'est le cas, par exemple, des membres des conseils d'administration qui mettent bénévolement leur expertise au profit des organisations communautaires pour contribuer à leur développement. Deux approches de la notion d'expertise seront abordées, soit une approche psychologique et une approche plus sociale, proposée par Mieg (2006). Avant d'en arriver à la distinction de ces deux approches, il convient de définir ce qu'est une personne experte.

3.3.1 Les perspectives de Gastaldi et Gilbert

Gastaldi et Gilbert (2008) ont énuméré deux acceptions de la notion d'expert ou d'experte. La première définit l'expert comme une personne possédant un haut niveau de maîtrise dans un domaine spécialisé, exerçant un rôle spécifique dans

une activité scientifique et technique. Dans la deuxième, la personne experte est perçue comme étant une personne professionnelle d'une activité dénommée expertise.

Pour illustrer cette acception, Dietrich et al. (2010) indiquent que l'entreprise qui emploie ce type d'expert ou d'experte :

[...] a plusieurs missions et pour cela mène, d'une part, des activités de recherche (production de connaissances validées) et de développement (conception de nouveaux produits) et, d'autre part, des activités d'expertise (avis sur des projets, appuis techniques ponctuels, diagnostic de panne, participations à des groupes de travail ou instances diverses, au niveau national et international, etc.). (p. 187)

Ces auteurs font la distinction entre ces deux types d'activités (la recherche d'un côté et l'expertise de l'autre) du fait que celles-ci sont exercées par des individus différents.

Les définitions de Gastaldi et Gilbert (2008) se rapprochent davantage de l'approche psychologique de la notion d'expert ou d'experte proposée par Chi (2006), qui définit une personne experte comme quelqu'un ayant un niveau de connaissance supérieur dans un domaine donné. Différents critères peuvent être utilisés pour évaluer ce niveau de connaissance. Il s'agit, entre autres, du niveau de qualification (diplôme), de l'ancienneté ou du niveau d'expérience dans un domaine, d'un consensus entre les pairs, d'une évaluation à travers des tests, etc. Toutefois, cette perception psychologique de la notion d'expert ne tient pas compte de l'interaction qui peut exister entre une personne experte et son environnement, c'est-à-dire les personnes non expertes ou celles qui cherchent une expertise.

3.3.2 Les perspectives de Mieg

Dans son approche alliant les visions psychologique et sociologique, Mieg (2006) part du principe que le degré de connaissances, de compétences et d'expériences des experts et expertes ne peut être étudié indépendamment de leur contexte social. En s'appropriant la notion de relativité de l'expertise, Mieg (2006) détaille l'importance de définir la personne experte en fonction des personnes non expertes ou de celles qui cherchent une expertise. L'auteur illustre l'interaction entre une personne experte et son contexte à travers trois caractéristiques qu'il présente comme suit :

- on s'adresse à une personne en tant qu'expert devant un public — un client, un profane, un jury, un téléspectateur, etc. ;
- on s'adresse à cette personne parce qu'elle peut avoir des connaissances pertinentes pour une certaine fonction, par exemple la résolution d'un certain problème ;
- la fonction varie légèrement en fonction du contexte : Le patient consulte le médecin pour soulager ses douleurs cervicales ; un jury est informé de manière exhaustive par un expert sur les risques pour la santé causés par l'amiante dans une installation industrielle particulière ; ou l'étranger souhaite simplement connaître la direction de la gare.

Cette vision sociale de la notion d'expert permet de faire la distinction entre deux catégories d'experts : les experts absolus et les experts relatifs. Les experts absolus sont ceux ayant des connaissances et des capacités exceptionnelles dans leur domaine et qui sont développées dans la perspective psychologique. Quant aux experts relatifs, Mieg (2006) considère que dans certains contextes, toute personne peut devenir ou agir en tant qu'expert. Il justifie cela par le fait que le

niveau de connaissances et de compétences varie dans notre société et que le niveau nécessaire diffère également selon la fonction à assumer dans un contexte précis.

Mieg (2006) donne l'exemple d'un étudiant en psychologie qui, ayant des problèmes avec son propriétaire, a recours à son ami, étudiant en droit, pour des conseils. En lui apportant son soutien et en le conseillant, l'ami agit en tant qu'expert ; un statut qu'il n'a pas dans la réalité et qu'il n'aurait jamais eu au sein de sa communauté professionnelle à ce stade de sa formation. Mais dans le contexte du conflit entre l'étudiant en psychologie et son propriétaire, il a agi en tant qu'expert, car il possède des connaissances et des compétences supérieures dans le domaine du droit que son ami.

3.3.3 Le bénévolat de compétences

Consacrer son expertise à une cause peut prendre la forme du soutien d'un ou d'une spécialiste qui offre bénévolement ses connaissances et compétences dans un domaine précis à un organisme communautaire ou à un groupe afin de contribuer à une cause. Les bénévoles ayant une expertise particulière s'engagent directement auprès des OBNL ou peuvent recevoir un mandat de la part d'autres organismes spécialisés dans leur recrutement, comme Bénévoles d'Expertise (Bénévoles d'Expertise, 2024a). Cet organisme définit d'ailleurs le bénévolat de compétences de la manière suivante :

Le bénévolat de compétences consiste, de manière générale, à offrir les compétences professionnelles des bénévoles aux gestionnaires et aux équipes des organismes. Ce type d'engagement vise à transférer des connaissances (savoir) et à partager des habiletés (savoir-faire) avec les gestionnaires d'organismes dans une approche d'enrichissement mutuel. En fait, la personne bénévole experte soutient, le temps d'un

mandat, les membres du Conseil [sic] d'administration ou les directions générales dans leurs responsabilités respectives en matière de gestion et de gouvernance. (Bénévoles d'Expertise, 2024b, p. 4)

Dans un contexte de bénévolat de compétence, le partage des connaissances entre le bénévole et l'organisme peut prendre plusieurs formes. Bénévoles d'Expertise (2024) en inventorie trois :

- *L'approche linéaire*: d'une personne à l'autre, entre deux personnes.
- *L'approche de résolution de problèmes*: toutes les parties prenantes sont impliquées et ont une participation active dans le processus de transfert de connaissances. Analyse de la situation : qu'est-ce qui dérange ? Dans quel contexte le problème apparaît-il ? Qu'est-ce qui est le plus important pour l'organisme et les gens qui le composent (membres, personnel, bénévoles, conseil d'administration) ?
- *L'approche interactive*: il s'agit d'une approche novatrice et dynamique qui permet aux parties prenantes de révéler leurs capacités, leurs savoirs, leurs questionnements et leurs réflexions, en encourageant au maximum les interactions entre les membres du comité afin de favoriser la diffusion, l'adoption et l'appropriation de nouvelles connaissances. (p. 5)

3.3.4 La participation à la gouvernance d'organismes

L'engagement à titre de membre d'un conseil d'administration permet souvent de consacrer une expertise à une cause. Grâce à ces rôles, une personne peut partager ses connaissances dans divers domaines, tels que le droit, la gestion, les communications ou encore la gouvernance. Le don d'expertise

peut également prendre la forme d'une aide ponctuelle dans des circonstances particulières. Dans ce cas, l'expert fournit ses services pour aider à régler un problème dans une organisation ou un groupe.

3.3.5 Le partage bidirectionnel

Toutefois, il est important de considérer le bénévolat d'expertise comme un partage bidirectionnel des savoirs plutôt que comme un simple transfert unidirectionnel par la personne engagée vers l'organisme bénéficiaire.

L'écueil principal auquel peut être confrontée une personne qui s'inscrit dans une démarche d'engagement social est celui du préjugé d'expertise, soit l'idée de posséder un savoir qui doit être transmis à des personnes qui ne le maîtrisent pas. Il est plutôt essentiel de faire preuve d'humilité et d'adopter une posture d'accueil à la diversité des savoirs qui peuvent émaner aussi de nos partenaires et ainsi y découvrir une grande richesse.

Thierry Belleguic, professeur titulaire, Faculté des lettres et des sciences humaines, 2022

C'est important de s'améliorer en tant qu'individu

et personne professionnelle. En faisant du bénévolat de compétences, je deviens une employée plus complète parce que je vais chercher de l'expérience ailleurs. À chaque mandat, j'apprends sur moi. D'être bénévole experte m'a aidé à m'adapter aux gens autour de moi, dans mon écoute, ma patience. D'aller voir d'autres valeurs a permis d'enrichir les miennes.

Léa Gariépy, bénévole experte en gestion des ressources humaines, Bénévoles d'Expertise, 2021

3.4 Consacrer de l'argent

L'engagement social se manifeste également à travers le fait de consacrer des ressources monétaires à une cause. Le don d'argent fait partie de cette forme d'engagement. Cette pratique n'est pas nouvelle, il suffit de penser à la tradition de la quête dominicale dans les églises du Québec. Aujourd'hui, le don d'argent se fait sous diverses formes : par Internet, lors d'événements de collecte de fonds, en hommage à une personne décédée (don *in memoriam*), dans le cadre d'une campagne en milieu de travail, en réponse à un publipostage, à une sollicitation téléphonique ou à un porte-à-porte, etc. (Institut de la statistique du Québec, 2023)

Certains dons sont planifiés, c'est-à-dire qu'ils demandent une profonde réflexion qui inclut habituellement une planification financière, fiscale ou successorale. On considère souvent que les dons planifiés correspondent à des dons différés, puisqu'ils seront remis à un organisme par la suite. Ce

n'est toutefois pas toujours le cas (Osili et al., 2016). Un legs (un don testamentaire) correspond à un don planifié différé, tandis qu'un don de titres (tels que des actions ou des obligations) est considéré comme un don planifié, mais pas nécessairement différé.

Un don planifié correspond à toute contribution importante effectuée après une réflexion approfondie concernant ses avantages pour l'organisation caritative ainsi que ses implications financières pour le donateur et sa famille. Bien qu'un don planifié soit généralement compris comme un « don différé » (c'est-à-dire un don déterminé maintenant, mais qui ne sera disponible pour l'organisation caritative qu'à une date future), il peut également s'agir d'un don actuel conçu pour maximiser les avantages fiscaux et qui est souvent réalisé avec des actifs complexes. Les dons planifiés différés incluent les legs caritatifs, les rentes de bienfaisance, les fiducies de bienfaisance résiduelles, les fiducies de bienfaisance à revenu réversible, la désignation de l'organisation caritative comme bénéficiaire d'une assurance-vie et de fonds de retraite, ainsi que certains autres plans.

Certains dons seront capitalisés. Ces sommes seront généralement investies dans un véhicule de placement. Les dons capitalisés sont souvent investis dans des fonds de dotations. Le capital demeurera intact et une part des revenus de l'investissement pourra être utilisée par l'organisme (Council for advancement and support of education, 2024). Bon nombre d'universités bénéficient des revenus tirés de tels types de dons. L'Université Harvard, par exemple, tire environ le tiers de ses revenus de ses fonds de dotations (Harvard University, 2024).

Certains dons sans restriction (aussi appelés dons à la mission dans le vocabulaire philanthropique ou financement sans restriction) et d'autres sont considérés comme des dons dirigés. Imagine Canada (2022) définit un don sans restriction comme « un financement fourni aux organismes de

bienfaisance sans condition, signifiant que les organismes peuvent utiliser l'argent du financement pour mener à bien leur mission » (p. 3). Les dons dirigés sont, pour leur part, destinés à des activités spécifiques d'un organisme. Tel que précisé dans le chapitre 2, ce type de don pose de multiples problèmes puisqu'il s'inscrit dans une approche directive (voir la section 2.1 pour plus d'information sur cette question).

3.5 Consacrer des biens

Selon l'Institut national de la statistique et des études économiques (2021), « les biens sont des objets physiques produits pour lesquels il existe une demande, sur lesquels des droits de propriété peuvent être établis et dont la propriété peut être transférée d'une unité institutionnelle à une autre par le biais d'une opération sur le marché » (1er paragr.). Cette définition va au-delà des biens concrets, qu'ils soient mobiles ou immobiliers, et inclut des biens comme le don de sang. Ce don consiste en un geste gratuit et volontaire qui a le pouvoir de sauver des vies de manière instantanée et de renforcer les liens sociaux entre le donneur et le receveur.

Certaines personnes, parce qu'elles manquent de temps, d'expertise ou d'argent, s'engagent autrement dans la société, envers leurs proches ou envers les autres. C'est le cas lorsqu'une personne offre gratuitement des vêtements ou des objets usagés à des organismes qui les redistribuent ensuite à ceux qui en ont besoin. Le don de biens et de matériels mobiles ou immobiliers permet de venir en aide à des personnes qui, sinon, ne seraient pas en mesure de se procurer ces articles. Certains organismes récupèrent ces biens et matériels pour ensuite les vendre à très bas prix. En revanche, d'autres les offrent gratuitement.

Il existe plusieurs catégories de biens et matériels qui sont distribués soit directement à des proches, à des groupes, à

des organismes communautaires ou internationaux, voire aux autorités gouvernementales. Voici une liste non exhaustive des biens et matériels offerts : (i) Denrées alimentaires, (ii) livres et fournitures scolaires, (iii) vêtements et autres textiles (literie, serviettes), (iv) sang, organes et autres produits biologiques (plasma, cellules souches, lait maternel), (v) meubles et électroménagers (divans, réfrigérateur), (vi) équipements électroniques (ordinateurs, cellulaires, clavier), (vii) équipements sportifs et jouets, etc. Le don de biens peut également inclure des propriétés de toute sorte (des parcelles à titre d'exemple ou d'autres biens tangibles comme des œuvres d'art).

En ce qui concerne plus spécifiquement les denrées alimentaires, plusieurs milliers de familles ont recours régulièrement à des banques alimentaires afin d'assurer un besoin fondamental de l'être humain : se nourrir. Ces organismes reçoivent chaque année des dons en nature ou en argent évalués à plusieurs millions de dollars et sont distribués gratuitement à travers toute la province de Québec. Les bénévoles jouent un rôle crucial dans ces organismes, car leur temps et leur expertise permettent une distribution judicieuse des denrées alimentaires. Les principaux bénéficiaires des banques alimentaires sont les enfants, les personnes vivant seules, les personnes âgées, les étudiants universitaires et divers autres groupes de la société.

3.6 Consacrer sa notoriété

La notoriété d'une personne est sa capacité à être reconnue favorablement. La notoriété a un effet bénéfique sur la réputation ou la visibilité d'une personne, d'un organisme ou d'un bien. Lorsqu'une personne jouit d'une certaine notoriété, ses gestes peuvent influencer ceux des autres. Effectivement, des artistes de divers domaines (musiciens ou musiciennes,

comédiens ou comédiennes, plasticiens ou plasticiennes, écrivains ou écrivaines, etc.), des athlètes de haut niveau reconnus, des personnalités politiques et des activistes sont des figures marquantes de la vie sociopolitique, culturelle et artistique qui s'engagent pour des causes sociales par le biais d'initiatives individuelles ou collectives. D'autres sont des personnalités du monde des affaires, comme l'ex-PDG d'iA Groupe financier, qui met délibérément à contribution la notoriété acquise tout au long de sa carrière pour s'engager. Ce dernier s'est d'ailleurs doté d'une mission communautaire pour lui-même, qu'il définit ainsi :

Utiliser ma position pour soutenir des causes, populaires ou pas, qui m'apparaissent importantes et inciter le maximum de dirigeantes et dirigeants d'entreprises à s'engager en philanthropie par des dons personnels et d'entreprise.

Yvon Charest, ex-président-directeur général d'iA Groupe financier, 2024

La notoriété peut également être consacrée à plus petite échelle. Une personne peut notamment inciter son réseau immédiat à contribuer à une campagne de financement ; un objectif pourra même être associé à cette personne. Il est intéressant de noter que cet exemple fait également intervenir le don d'argent et le don de temps (le temps consacré à la collecte de fonds), illustrant que plusieurs formes d'engagement peuvent prendre place au sein d'une même action.

3.6.1 L'engagement d'Émile Zola

Un des cas qui a marqué l'histoire du don de notoriété à travers le temps est l'engagement de l'écrivain émérite Émile Zola en 1898 dans la défense de l'officier français d'état-major Alfred Dreyfus, injustement accusé de trahison pour avoir livré des documents confidentiels à l'ennemi allemand. Bien que le véritable coupable, le commandant Walsin Esterhazy, ait été identifié, ce dernier fut acquitté à l'unanimité par le conseil de guerre dans un souci délibéré de nuire à l'officier Dreyfus, dont la condamnation initialement erronée n'a pas été annulée. C'est pour ces raisons que Zola s'est engagé, motivé par l'iniquité de la situation et l'absence de preuves justifiant l'acquittement d'Esterhazy.

L'écrivain n'a pas seulement condamné ces faits à travers de simples déclarations, mais il a aussi posé un geste fort en écrivant une lettre ouverte en 1898 dans le journal *L'Aurore* intitulée *J'accuse*, lettre adressée directement au président de la République française de l'époque, Félix Faure. Cette lettre, qui se distingue par son style et son contenu, restera comme l'un des articles de journaux les plus revendicateurs de l'histoire de la France. Zola décrit avec précision les événements qui, selon lui, constituent une erreur judiciaire orchestrée dont a été victime l'officier Dreyfus. Les révélations de Zola, tirées de ses propres investigations, dans sa lettre, décrivent avec précision l'injustice commise envers un innocent et l'acquittement d'un coupable par les autorités. En s'attaquant directement aux institutions publiques, notamment à leurs systèmes judiciaire et militaire, puis en nommant ouvertement les responsables, *J'accuse* a suscité des débats dans l'opinion publique, mais surtout dans la sphère politique de l'époque.

Les dénonciations de Zola ont eu comme conséquence premièrement de relancer l'affaire Dreyfus, l'officier sera, d'ailleurs, innocenté et réhabilité définitivement en 1906, par un arrêt de la Cour de cassation. Zola, à travers *J'accuse*, a

également créé une scission droite-gauche dans la classe politique et la population française, qui étaient convaincues de la culpabilité de Dreyfus. La gauche, d'un côté, regroupant la partie de la population qui a finalement cru dans les dénonciations de Zola et s'est battue pour la défense de Dreyfus et d'un autre côté, la droite, qualifiée d'anti-Dreyfusard.

Un autre effet majeur est l'engagement de nombreux intellectuels dans le combat de Zola pour cette cause sociale. *J'accuse* a ainsi ouvert la voie à un engagement social et politique de la part de personnalités publiques et d'intellectuels. De plus, cela a contribué à établir la presse comme une force de contre-pouvoir. Cependant, Zola lui-même a dû faire face aux conséquences de son assaut audacieux contre le pouvoir en place. *J'accuse* a valu à Zola une peine de treize mois d'emprisonnement, une amende de 4 000 francs français et de 30 000 francs de dommages et intérêts. Il a dû s'exiler en Angleterre pour éviter la prison. Lors de sa fuite, tous ses biens ont été vendus, ce qui l'a plongé dans des difficultés financières importantes. Les actes de Zola ont entraîné également des conséquences sur sa notoriété. Bien que le don de notoriété ne soit habituellement pas associé à un tel sacrifice, l'exemple de Zola met en évidence cette forme d'engagement social et politique consistant à s'exposer en utilisant sa notoriété pour dénoncer ou combattre une injustice sociale, en considérant les éventuelles répercussions.

3.6.2 Les motivations

Les motivations des personnalités publiques qui s'associent à des causes ou qui prêtent leur nom à des organismes sont multiples. Par exemple, lorsqu'une vedette de soccer ou de basketball de haut niveau célèbre un but marqué en arborant un message sur son dossard pour protester contre une injustice sociale, elle peut le faire pour améliorer son image publique et gagner en popularité. Mais ce don de notoriété

peut également être animé par le désir de changements sociaux et politiques de la part des autorités. Il existe plusieurs formes de don de notoriété : l'engagement dans des associations humanitaires, devenir ambassadeur ou ambassadrice pour un organisme international comme l'UNICEF, l'UNESCO ou le PNUD [1], publier un message de soutien ou de sensibilisation sur les réseaux sociaux, participer à des manifestations, etc.

3.6.3 Les attentes

Thomas et Fowler (2023) ont démontré dans leurs travaux que l'engagement des influenceurs et influenceuses crée des attentes chez leur public. Plus un influenceur, une influenceuse ou une célébrité s'engage dans une cause, plus son public s'attend à ce que l'engagement soit à long terme. L'engagement temporaire des influenceurs et influenceuses peut engendrer des perceptions négatives du public sur l'authenticité. Par exemple, lorsqu'une célébrité publie un message sur les réseaux sociaux pour dénoncer une injustice, les personnes qui la suivent ou qui sont abonnées à son compte s'attendent à ce que son engagement aille au-delà d'une simple publication. Elles souhaitent qu'elle s'engage de façon concrète et durable. Thomas et Fowler (2023) ont également démontré que les influenceurs et influenceuses qui utilisent leur notoriété pour s'engager dans une cause sociale de façon continue et offrent un soutien direct (don de temps, don d'expertise, don de biens, don d'argent, etc.) renforcent les perceptions positives d'authenticité et les attentes à leur égard. C'est exactement le cas d'Émile Zola avec *J'accuse*. Il n'a pas uniquement engagé sa notoriété dans la défense de Dreyfus et la recherche de la vérité, il a également mis en jeu sa carrière, son temps, son expertise, son argent et surtout sa vie. Il a défendu cette cause de façon continue jusqu'à sa mort. Plus que les autres types de dons, le don de notoriété

peut entraîner des répercussions directes ou indirectes sur la personne qui donne, en particulier en cas de problèmes liés à la cause. Par exemple, un ou une artiste qui s'engage auprès d'une organisation qui fait face à un scandale financier pourrait voir sa notoriété affectée négativement.

Les trois formes du militantisme

Martinot-Lagarde (2008) identifie trois modèles d'engagement : le militant professionnel, le militant libéral et le militant pragmatique. Ces modèles permettent d'enrichir les perspectives sur les formes possibles de l'engagement social.

Dans le modèle du militant professionnel, l'engagement se déroule dans une structure hiérarchique existante, où les décisions sont prises par des cadres, notamment en ce qui concerne les orientations. C'est le cas dans les syndicats, par exemple, où une personne s'engage après avoir été invitée par le syndicat à une manifestation ou à une mobilisation en réponse à un conflit avec l'employeur. Le militant ou la militante trouve alors un sens à son engagement dans cette lutte sans en jouer le rôle principal. Sa motivation est alimentée par l'aspiration à une carrière.

Dans le modèle du militant libéral, c'est l'individu et ses propres choix qui sont au cœur de son engagement. Par exemple, certains jeunes peuvent décider de s'impliquer dans un groupe ou une association de leur communauté ou de leur université, puis, progressivement, décider de s'impliquer dans son comité d'administration. Pour Martinot-Lagarde (2008), « la satisfaction du militant et sa fidélisation ne se traduisent pas par l'entrée dans une carrière, mais par la conjonction d'un double mouvement : celui qui vise à la satisfaction personnelle, celle d'un besoin comme celle d'une plus grande authenticité ; et en même temps, la visée d'une démocratie associative » (p. 51). Contrairement au premier modèle, dans le modèle du militant libéral, les décisions sont prises dans le cadre multiple

de délibérations horizontales. Enfin, dans le modèle du militant pragmatique, l'engagement est défini par l'action du militant dont le point de départ est toujours une expérience affective personnelle. Cette expérience vécue par le militant l'amènera à passer à l'action en s'impliquant personnellement. C'est le cas, par exemple, d'un médecin qui constate que certaines infirmières de son équipe sont victimes d'homophobie et décide de passer à l'action et de s'impliquer personnellement pour combattre cette discrimination au sein de son équipe et de l'hôpital.

La militance pragmatique est caractérisée par un « engagement plus circonstancié, thématique et pratique, où l'on se mobilise parce qu'un phénomène interpelle et qu'on peut individuellement « faire quelque chose », et non plus pour un projet de société » (Fley, 2019, 2e paragr.).

3.7 Les nouveaux « véhicules » de l'engagement social : l'engagement social numérique

Au-delà des formes d'engagement traditionnelles abordées dans les sections précédentes, de nouvelles formes émergent, en particulier grâce aux réseaux sociaux. Le concept d'engagement a considérablement évolué depuis l'avènement du numérique, et plus spécifiquement des médias sociaux.

Les plateformes numériques et les réseaux sociaux sont devenus de nouveaux véhicules de l'engagement social, offrant des possibilités de dons à l'aide de ces nouveaux moyens de communication. Le don en argent peut être favorisé par l'intermédiaire des plateformes de don en ligne, tandis que d'autres plateformes favorisent le don de biens. Les réseaux sociaux permettent à des groupes de se coordonner pour consacrer du temps et de l'expertise à une organisation,

ou encore à des personnalités de consacrer leur notoriété à une cause.

L'émergence et le développement fulgurant de nouveaux outils numériques, en plus de leur facilité d'accès, donnent la possibilité, notamment aux jeunes, de s'engager dans une cause en faisant des gestes simples comme « aimer » ou « commenter » une publication, « publier » ou « partager » une information, une photo ou une vidéo, etc. De plus en plus de jeunes témoins d'une injustice s'engagent à présent à la filmer et à la publier sur les réseaux sociaux pour la dénoncer et éveiller les consciences. Ces vidéos sont souvent accompagnées de messages de lutte contre cette injustice qui incitent d'autres jeunes à s'y engager. L'engagement social peut être temporaire pour des jeunes qui ne font qu'en relayer l'information en y ajoutant une action plus limitée, comme un changement de photo de profil pour montrer leur sympathie envers les victimes ou leur indignation face aux actes posés.

D'autres s'investiront davantage avec des actions plus concrètes et plus avancées comme mobiliser différentes ressources pour venir en aide aux victimes de l'injustice ou organiser des manifestations afin que les responsables répondent de leurs actes. Dans l'engagement numérique, il est donc important de distinguer les personnes qui s'investissent réellement pour une cause et celles qui sont engagées sans nécessairement s'impliquer à long terme. Cette distinction se trouve au niveau de l'ampleur de l'acte posé (Amato et al., 2021) (le degré d'engagement) qui est caractérisée par la visibilité et l'importance de l'acte. La visibilité de l'acte comprend sa publicisation, son caractère explicite, son irrévocabilité et sa répétition. L'importance de l'acte, quant à elle, comprend ses conséquences et son coût. Ainsi, l'engagement numérique peut inciter certaines personnes à faire des dons de temps, d'argent, d'expertise ou de notoriété pour manifester leur soutien.

Les plateformes numériques et réseaux sociaux constituent

aujourd'hui un moyen puissant et peu coûteux de rassembler des foules. On y trouve désormais plus souvent des publications pour dénoncer des injustices, sensibiliser à une cause ou inviter des abonnés à une manifestation. Ces réseaux sociaux comptent aussi des groupes dédiés à des causes spécifiques comme le féminisme, l'homophobie, le racisme, l'injustice climatique, les droits LGBTQ, etc. Un autre avantage des réseaux sociaux est leur rapidité dans la diffusion de l'information et le fait que cette dernière soit instantanée. Cela facilite les soulèvements, qui ne nécessitent qu'une simple dénonciation individuelle. De plus, les réseaux sociaux permettent de rassembler des personnes engagées provenant de milieux divers par le biais d'une seule publication.

Au-delà du caractère individuel de ces formes d'engagement numérique, les réseaux sociaux permettent à toute personne de se créer une communauté en ligne et de maintenir un contact constant avec celle-ci, favorisant ainsi une libre circulation de l'information. Par ailleurs, plusieurs organisations communautaires, OBNL ou organismes internationaux utilisent les réseaux sociaux pour encourager l'engagement de leur communauté en ligne.

Conclusion

Il est intéressant de noter que la définition de l'engagement social utilise les termes « consacre, entre autres choses », laissant effectivement la porte ouverte à d'autres formes d'engagement social. Bien que le fait de consacrer son temps, son expertise, son argent, ses biens ou sa notoriété constitue des formes d'engagement comme illustré dans ce chapitre, d'autres choses peuvent être consacrées au bénéfice d'une cause. Il importe également de rappeler que plusieurs formes d'engagement peuvent coexister entre elles, c'est notamment le cas lors du développement d'un projet engagé, où une

personne peut à la fois consacrer du temps, de l'expertise, de l'argent, des biens et de la notoriété. Ces projets engagés peuvent se concrétiser aussi bien sous forme de projets d'entrepreneuriat social (au sein de la société) que d'intrapreneuriat social (au sein d'une organisation). La Matrice des projets engagés, présentée en annexe de ce manuel, aborde d'ailleurs ce type d'initiative.

Questions de réflexion

1. En m'appuyant sur des exemples tirés de mon expérience, par quels moyens se manifeste mon engagement dans une cause sociale (temps, argent, expertise, notoriété, biens, autre) ?
2. Comment les moyens choisis s'alignent-ils avec mes motivations (causes, valeurs, aspirations ? Pourquoi est-ce important pour moi ?
3. Quels sont les obstacles rencontrés dans ces manières de m'engager ?

Bibliographie

Amato, S., Bernard, F. et Boutin, É. (2021). Les réseaux sociaux numériques redéfinissent-ils l'engagement?. *Communication & Organisation*, 59(1), 231-244. <https://doi.org/10.4000/communicationorganisation.10230>

Audebrand, L., Pepin, M. et Tremblay, M. (2022). *La matrice des projets engagés*. Chaire de leadership en enseignement sur le développement de l'esprit d'entreprendre et de l'entrepreneuriat de l'Université Laval. <https://sites.fsa.ulaval.ca/www4/document/recherche/cle-esprit-entreprendre-entrepreneuriat/Matrice-projets-engages-questions.pdf>

Bénévoles d'Expertise. (2024a). *Avantages de s'engager par le bénévolat de compétences*. <https://benevoles-expertise.com/caracteristiques-dun-be/>

Bénévoles d'Expertise. (2024b). *Cadre de référence*. https://benevoles-expertise.com/wp-content/uploads/2024/06/1.Cadre-reference-final_FINAL.pdf

Blain, H., Bloch, F., Borel, L., Dargent-Molina, P., Gauvain, J. B., Hewson, D., Orève, M.-J., Kemoun, G., Mourey, F., Puisieux, F., Rolland, Y. et Stephan, Y. (2015). *Activité physique et prévention des chutes chez les personnes âgées*. [Rapport de recherche] Institut national de la santé et de la recherche médicale (INSERM).

Campéon, A., Le Bihan-Youinou, B. et Martin, C. (2012). La prise en charge des personnes âgées dépendantes en Europe : Le vécu des aidants familiaux. *Vie sociale*, 4(4), 111-127. <https://doi.org/10.3917/vsoc.124.0111>

Chi, M. T. H. (2006). Two approaches to the study of experts' characteristics. Dans K. A. Ericsson, R. R. Hoffman, A. Kozbelt et A. M. Williams (dirs.), *The Cambridge handbook of expertise and expert performance* (p. 21-30). Cambridge University Press.

Cnaan, R. A., Handy, F. et Wadsworth, M. (1996). Defining who is a volunteer: Conceptual and empirical considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(3), 364-383. <https://doi.org/10.1177/0899764096253006>

Council for advancement and support of education. (2024). *CASE global reporting standards* (2e éd.).

Dietrich, A., Gilbert, P., Pigeyre, F. et Aubret, J. (2010). *Management des compétences: Enjeux, modèles et perspectives* (3e édition). Dunod.

Duguid, F., Mündel, K., Schugurensky, D. (dirs.). (2013). *Volunteer Work, Informal Learning and Social Action*. Brill. https://doi.org/10.1007/978-94-6209-233-4_2

Fley, A. (2019). Nouvelles formes d'engagement, nouveaux outils militants? *Cause commune*, 13. <https://www.causecommune-larevue.fr/>

[nouvelles_formes_d_engagement_nouveaux_outils_militants#:~:text=La%20typologie%20pr%C3%A9sent%C3%A9e%20par%20Pierre.lib%C3%A9rale%20et%20la%20militance%20pragmatique](#)

Fortier, J., Thibault, A. et Leclerc, D. (2015). L'évolution du bénévolat en loisir au Québec 2001-2012. *Loisir et Société / Society and Leisure*, 38(2), 212-225. <https://doi.org/10.1080/07053436.2015.1040631>

Gastaldi, L. et Gilbert, P. (2008). Des experts à gérer. Un même objectif, des pratiques différenciées. *Entreprise et Personnel*, 276(1), 42.

Gaudet, S. et Reed, P. (2004). Responsabilité, don et bénévolat au cours de la vie. *Lien social et Politiques*, 51(1), 59-67. <https://doi.org/10.7202/008870ar>

Harvard University. (2024, 12 avril). *Harvard's Endowment*. Financial Administration. <https://finance.harvard.edu/endowment>

Imagine Canada. (2022). *Lien de confiance et impact : perspectives des bailleurs de fonds sur le financement sans restriction*. <https://imaginecanada.ca/sites/default/files/2022-05/Lien-de-confiance-et-impact-Perspectives-des-bailleurs-de-fonds-sur-le-financement-sans-restriction.pdf>

Institut national de la statistique et des études économiques. (2021). *Biens*. Définitions, méthodes et qualité. <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1359#:~:text=Les%20biens%20sont%20des%20objets,une%20op%C3%A9ration%20sur%20le%20march%C3%A9>

Institut de la statistique du Québec. (2022a). Bénévolat — Définitions et classification des organismes. Tiré de l'*Enquête sociale générale — Dons, bénévolat et participation* de Santé Canada. <https://statistique.quebec.ca/fr/document/la-pratique-du-benevolat-par-la-population-quebecoise/publication/benevolat-definitions-classification-organismes>

Institut de la statistique du Québec. (2022b). La pratique du bénévolat au Québec en 2018. Tiré de l'*Enquête sociale*

générale — *Dons, bénévolat et participation* de Santé Canada. <https://statistique.quebec.ca/fr/document/pratique-benevolat-quebec/publication/pratique-benevolat-quebec-2018>

Institut de la statistique du Québec (2023). Les dons de bienfaisance effectués par la population québécoise. Tiré de *l'Enquête sociale générale — Don, bénévolat et participation* de Santé Canada. <https://statistique.quebec.ca/fr/document/les-dons-effectues-par-la-population-quebecoise>

Lamoureux, H. (2002). Le danger d'un détournement de sens : portée et limites du bénévolat. *Nouvelles pratiques sociales* 15(2), 77-86. <https://doi.org/10.7202/008916ar>

Lecours, C. (2016). *Portrait des proches aidants et les conséquences de leurs responsabilités d'aidant*. Institut de la statistique du Québec. <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/portrait-des-proches-aidants-et-les-consequences-de-leurs-responsabilites-daidant.pdf>

Mahieu, F. R. (2020). Le don pur et parfait. *Éthique, économie et biens communs*. 17(1), 2-9. <https://umontreal.scholaris.ca/server/api/core/bitstreams/a01023b7-2dfe-4d42-bd2e-d2b6319337b6/content>

Martinot-Lagarde, P. (2008). De nouvelles formes d'engagement. *Revue Projet*, 305(4), 48-54. <https://doi.org/10.3917/pro.305.0048>

McAllum, K. (2017). Volunteer/volunteering. Dans C. Scott et L. K. Lewis (dirs.), *The International Encyclopedia of Organizational Communication* (p. 2-14). John Wiley & Sons. <https://doi.org/10.1002/9781118955567.wbieoc217>

Mieg, H. A. (2006). Social and sociological factors in the development of expertise. Dans K. A. Ericsson, N. Charness, P. J. Feltovich et R. R. Hoffman (dir.), *The Cambridge Handbook of Expertise and Expert Performance* (p. 743-760). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511816796.041>

Osili, U., Kou, X., Bergdoll, J., St Claire, M., Yang, L., Tang, S., Li, Y., Davis Kalugyer, A., Newman, J. H., Donikian, C. A., Moraldo, N., Weaver, D., Wishik, A. et Baugh, K. (2016). *The 2016 planned*

giving study – Building lasting legacies: New Insights from data on planned gifts. Pentera and Lilly Family School of Philanthropy. <https://scholarworks.indianapolis.iu.edu/server/api/core/bitstreams/bfc7d5-2b04-4fa8-afb2-583fedb37764/content>

Pepin, M., Tremblay, M. et Audebrand, L. (2023). La Matrice du modèle d'affaires responsable : un outil pour la transformation socioécologique. *Entreprendre et innover*, 54(1), 27-41. <https://doi.org/10.3917/entin.054.0027>

Thibault, A. et Fortier, J. (2003). Comprendre et développer le bénévolat en loisir dans un univers technique et « clientéliste ». *Loisir et Société / Society and Leisure*, 26(2), 315-344. <https://doi.org/10.1080/07053436.2003.10707625>

Thomas, V. L. et Fowler, K. (2023). Examining the outcomes of influencer activism. *Journal of Business Research*, 154, Article 113336. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113336>

[1] UNICEF (United Nations International Children's Emergency Fund), UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) et PNUD (Programme de développement des Nations Unies).

Chapitre 4: QUI

LUC K. AUDEBRAND; PATRICE C. AHEHEHINNOU; GABRIEL HUOT; ET SARAH GOUSSARD

Introduction

Comme nous l'avions exposé dans le chapitre précédent, il existe plusieurs façons de s'engager dans une cause. L'engagement peut être individuel, mais également collectif, émanant de diverses motivations, et visant l'amélioration du bien-être de nos proches, de la communauté, de l'humanité ou de la vie sur Terre. L'engagement est dit individuel lorsqu'une personne soutient une cause de façon volontaire. L'engagement peut aussi être le fruit d'un groupe de personnes ou d'un organisme à travers des actions collectives. Mais que signifie réellement s'engager de façon individuelle ou de façon collective? Quelle est la distinction entre un individu et un groupe, un mouvement social ou une organisation en matière d'engagement social? Ce chapitre vise à éclaircir les concepts d'engagement individuel, groupal et organisationnel, ainsi qu'à mettre en évidence les distinctions entre une personne, un groupe, un mouvement social et une organisation.

4.1 Une personne (un individu)

L'action d'une personne fait partie des expressions que permet de désigner notre définition de l'engagement. À titre d'exemple, il est question de l'action d'une personne lorsqu'un individu décide de faire un don de denrées à une banque

alimentaire régionale. Cette section s'attardera sur la signification de l'action d'un individu.

De toute évidence, la vie au sein d'une société découle des actions de chaque individu, car ce sont les individus qui sont en mesure d'agir dans la vie sociale. L'existence d'une société repose sur les liens et les interactions qui se tissent entre les membres qui la composent. Par conséquent, l'individu est considéré comme l'unité de base d'une société. Dumont (1983) perçoit l'individu à la fois comme une entité et une valeur. Il le définit d'un côté comme un « sujet empirique, échantillon indivisible de l'espèce humaine, tel qu'on le rencontre dans toutes les sociétés » (p. 264) et de l'autre, comme un « être moral, indépendant, autonome, et ainsi (essentiellement) non social, tel qu'on le rencontre avant tout dans notre idéologie moderne de l'homme et de la société » (p. 264).

Toujours dans une perspective moderne, Ennuyer (2016) décrit l'individu comme étant « tout être formant une unité distincte dans une classification, corps organisé vivant d'une existence propre et qui ne saurait être divisé sans être détruit, unité élémentaire dont se composent les sociétés. » (p. 577). Peu importe la façon dont il est défini, l'individu présente deux caractéristiques essentielles : son unicité et son indivisibilité. Selon l'étymologie, le terme « individu » dérive du latin *individuum*, dont la racine *in Dividere* signifie « qui ne peut pas être partagé, qui est indivisible » (Ennuyer, 2016, p. 577). En tenant compte de ces traits distinctifs, comment l'individu, en tant que personne unique et indivisible, vit-il dans une société de plus en plus complexe et remplie d'inégalités sociales? Quel est le lien qui unit l'individu à la société dans laquelle il vit?

4.1.1 L'individu et la société

Le terme « social » désignant la nature de l'engagement plus que son objet. Par conséquent, un engagement ne se limite jamais à un circuit fermé, même lorsqu'il est initié par une

seule personne. Pour illustrer ce point, reprenons l'exemple du don de denrées alimentaires, qui nécessite une banque alimentaire, elle-même en relation avec un écosystème. Il est donc intéressant d'aborder les rapports entre l'individu et la société.

Selon Ennuyer (2016), une société est définie comme « un groupe d'êtres humains ou d'animaux ayant établi des relations durables qui vivent sous des lois communes, qui ont une forme de vie commune qui sont soumis à un règlement commun » (p. 577). Ce qui lie un individu à sa société n'est rien d'autre que le lien social, car chaque individu est considéré à la fois comme un acteur et un bénéficiaire de ce jeu social. L'individu est perçu comme un acteur de la vie sociale, car ce sont les actions individuelles qui contribuent au développement de la société dans laquelle il évolue. Un enseignant, par exemple, est un acteur social, car il transmet, par son enseignement et sa formation, les valeurs du système éducatif. Ces valeurs sont établies à partir de celles de la société actuelle ou souhaitée. L'enseignant ne se limite pas à transmettre ces valeurs; il les incarne et contribue à former des individus qui seront en mesure de les perpétuer. En tant que bénéficiaire du jeu social, l'individu reçoit de la société une aide, qu'elle soit individuelle, collective ou institutionnelle, pour qu'il puisse vivre du lien social qui le relie à sa famille, à sa communauté et à la société en général.

Selon Paugam (2022), le lien social renvoie au « rapport entre l'individu et ses groupes d'appartenance, d'un côté, et des conditions du changement social de longue durée, de l'autre » (p. 3). Dans la continuité de cette définition et en s'appuyant sur des notions comme la solidarité, la protection, la reconnaissance et l'intégration sociale, Paugam (2022) considère que l'emploi du concept de lien social désigne aujourd'hui « le désir de vivre ensemble, la volonté de relier les individus dispersés, l'ambition d'une cohésion plus profonde de la société dans son ensemble » (p. 4). Il distingue quatre

catégories de liens sociaux : (a) les liens de filiation entre parents et enfants, (b) les liens de participation élective entre conjoints, amis et proches choisis, (c) les liens de participation organique entre acteurs de la vie professionnelle et enfin, (d) le lien de citoyenneté entre les membres d'une même communauté politique.

C'est donc souvent à travers ce lien social qu'un individu exerce des actions sur son environnement et qu'il ressent le besoin de s'engager socialement auprès des autres et de la société en général. Comme nous l'avons exposé dans le premier chapitre, les raisons et les motivations de l'engagement social d'un individu sont multiples, mais sont notamment influencés par ses milieux de socialisation, comme sa famille, sa communauté, son lieu de travail, ses lieux d'implication sociale, etc. Selon Adiceom et Scaon (2012), « l'individu de par son évolution, ses acquis est de fait un être social inscrit dans une histoire qui "secrète" sa culture, ses normes, ses repères et ses identifications » (p. 29). Tout individu fait partie d'une communauté ou d'une collectivité et est ainsi au fait des enjeux sociaux présents dans chaque couche de la société. Chaque individu s'engage ou est engagé d'une manière ou d'une autre, directement ou indirectement dans une cause. En réalité, que signifie s'engager de façon individuelle? Qu'implique concrètement cet engagement?

4.1.2 Le modèle d'engagement différencié (Passy, 1998)

Aucun individu ne vit dans un vide social. Chaque individu appartient à un environnement social qui façonne ses comportements. Selon Passy (1998, chapitre III), les structures sociales et les ressources culturelles dont dispose une personne vont déterminer son positionnement social et ses options d'engagement envers une cause précise plutôt qu'une autre. L'auteur utilise la notion de distribution sociale de la

connaissance de Schutz (1967) pour mettre en évidence le processus par lequel une personne distribue ses connaissances lorsqu'elle est confrontée à une situation ou à un événement. Le processus de distribution se déroule en trois phases : (a) la perception d'une situation particulière, (b) la détermination des causes de la situation, et (c) la recherche de solutions pour les difficultés que pose la situation (Goffman, 1974, cité dans Passy, 1998, chapitre III). Passy (1998) explique le processus de distribution comme suit :

L'individu enraciné dans un certain contexte structurel définira un événement ou une situation, lui attribuera un certain ensemble de causes et, finalement, cherchera des solutions aux problèmes engendrés par cette situation ou cet événement en fonction de son environnement structurel. Concrètement, à travers ce processus de définition et d'attribution de la réalité, l'individu évaluera la situation comme acceptable ou non, comme juste ou injuste (Fireman et Gamson, 1979; Gamson, 1992), il déterminera si un engagement politique est nécessaire ou non et, finalement, il examinera les moyens d'action pour améliorer la situation présente. (p. 59)

Ce processus de distribution décrit l'engagement d'un individu qui trouve son enracinement dans son contexte socioculturel. Il existe effectivement une relation entre les valeurs d'un individu, son contexte socioculturel et la cause dans laquelle il s'engage ainsi que l'intensité de son engagement (Passy, 1998, chapitre III). Les soulèvements populaires en France après la mort d'un adolescent abattu dans sa voiture par un policier pour un refus d'obtempérer montrent l'impact du contexte socioculturel sur l'engagement social. La majorité des personnes qui manifestaient étaient des adolescents, des adolescentes et des jeunes issus des mêmes milieux socioculturels que la victime. Les manifestations ont été l'occasion pour ces jeunes d'exprimer leur indignation face aux brutalités policières subies par les personnes de leur âge.

De nombreux adolescents, adolescentes et jeunes se sont également joints à ce mouvement par solidarité envers la victime qui était considérée comme un des leurs. Il est intéressant de se demander comment ces personnes, qui ne se connaissaient pas nécessairement auparavant, ont pu s'unir rapidement en masse. C'est ce qu'explique Passy (1998, chapitre III) dans sa théorie sur le processus de l'engagement individuel.

La conception de l'engagement individuel de Passy (1998, chapitre III) repose sur trois principaux aspects : le contexte socioculturel, le contexte relationnel et l'intention de l'individu. Selon Passy (1998, chapitre III), le contexte socioculturel d'une personne détermine les possibilités d'action de celle-ci. Ce contexte inclut non seulement sa position sociale, mais aussi ses valeurs. En effet, plus une personne se sent concernée par une cause, plus elle aura tendance à s'y investir. Pour l'auteur, c'est ce contexte socioculturel qui détermine le contexte relationnel d'une personne, lequel est composé d'une part des réseaux formels de type organisationnel et d'autre part, des réseaux informels issus des liens interpersonnels que noue une personne avec ses proches. L'appartenance à des réseaux influence positivement l'engagement d'une personne. Par exemple, un enseignant membre d'une association ou d'un syndicat d'enseignants sera plus enclin à s'engager dans les questions qui touchent sa profession. De même, un jeune appartenant à un réseau d'amis ou de connaissances sera fortement influencé par les opinions de ce groupe sur des enjeux sociaux. Le contexte relationnel joue trois rôles dans le processus d'engagement individuel selon Passy (1998) :

un rôle de socialisation et de définition des identités qui conduit à un rapprochement idéologique entre l'individu et le mouvement, un rôle de recrutement de l'individu vers l'organisation du mouvement, c'est-à-dire

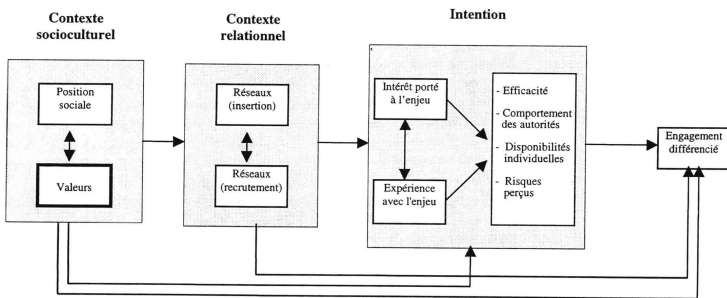
vers l'opportunité de mobilisation, et finalement un rôle pivot, qui influence l'intention de l'acteur. (p. 63)

Les contextes socioculturel et relationnel d'une personne la prédisposent donc à s'engager de façon individuelle à travers un processus d'évaluation des paramètres, tels que l'intérêt pour la cause, le sens donné à la suite d'une expérience vécue et les quatre dimensions de la décision (l'efficacité de l'action entreprise, la capacité d'action des autorités politiques pour résoudre, ou du moins améliorer, l'objet de la contestation, les disponibilités individuelles pour entreprendre une telle action et les risques encourus par les futurs militants et militantes en participant à l'action collective) (Passy, 1998, chapitre III). Bien que ces paramètres façonnent l'intention d'une personne de s'engager, celle-ci restera sous la contrainte du contexte dans lequel elle évolue.

L'engagement individuel est variable dans le temps en fonction de l'évolution du contexte socioculturel d'une personne et de ses interactions sociales. Les possibilités d'engagement individuel d'un adolescent, par exemple, évolueront au fur et à mesure qu'il grandira et s'insérera sur le marché du travail, ou encore lorsque son cercle social se transformera. Comme les paramètres à prendre en compte fluctuent, l'évaluation de ceux-ci sera elle aussi constamment ajustée. Le modèle d'engagement différencié de Passy (1998, chapitre III), présenté à la figure 4.1, a pour avantage de préconiser une compréhension contextualisée de l'engagement individuel. Cette approche semble logique, étant donné la différence fréquente entre les contextes socioculturel et relationnel des membres d'une même famille, d'une même communauté, d'un même pays ou d'un même continent. Toutefois, l'engagement d'une personne peut prendre la forme d'une action purement individuelle, comme le don d'argent à un orphelinat. Une personne peut également s'engager individuellement dans une initiative collective, comme c'est

le cas lorsqu'une infirmière s'implique dans la lutte contre le cancer du sein à travers une association dans sa communauté ou lorsqu'un ou une jeune s'engage dans un regroupement des jeunes de son quartier pour lutter contre la délinquance juvénile.

Figure 4.1 Le modèle d'engagement différencié de Passy (1998, chapitre III)



4.2 Le groupe ou le collectif

L'engagement social sous-entend nécessairement une collaboration avec les autres. Cela permet de réaliser que peu importe les qualités individuelles, la détermination à agir ou à faire une différence, c'est dans l'action collective que l'on peut avoir l'impact le plus durable et le plus profond sur la société.

Nolywé Delannon, professeure agrégée, Faculté
des sciences de l'administration, 2022

4.2.1 Les actions collectives

Pour lutter contre une injustice ou s'engager dans une cause sociale, notamment à l'échelle local, plusieurs individus partageant les mêmes motivations vont se regrouper et poser des actions collectives. Une action collective est définie comme « une action commune et concertée par les membres du groupe afin d'atteindre des objectifs communs dans un environnement donné » (Paul, 2020, p. 227). Les actions collectives sont très diverses et peuvent concerner toutes les sphères sociales. Elles sont présentes dans toutes les communautés et voient le jour dans le but d'unir les forces de plusieurs individus, le plus souvent indépendants entre eux, pour exprimer leur indignation à travers des manifestations ou poser des actions plus concrètes, comme empêcher la fermeture d'une école ou d'un hôpital grâce à un financement collectif. Cette action concertée résulte de l'union des personnes qui y participent. Lorsque ces personnes décident de pérenniser leurs actions, on parlera davantage d'un groupe organisé. Il est toutefois important de distinguer les groupes organisés des organisations; ces dernières seront abordées dans la section suivante.

Les actions collectives d'un ensemble de personnes peuvent se transformer en un groupe organisé si, par exemple, celles-ci décident de mettre en place une association pour structurer leurs actions. Prenons le cas de dix jeunes d'un même quartier qui décident de réunir une somme de 1000 \$ pour venir en aide à des familles démunies. Cette action collective permet

de poser un acte ponctuel en faisant un don d'argent pour soutenir une cause. Si ces jeunes, en s'associant à d'autres jeunes, décident de s'engager à long terme dans cette cause et de créer un organisme à but non lucratif (OBNL) régi par des règles et des objectifs clairement définis, on parlera alors d'un groupe organisé.

4.2.2 Qu'est-ce qu'un groupe

Un groupe est défini comme :

une entité sociale identifiable et plus ou moins structurée, caractérisée par un nombre restreint de personnes liées entre elles par des activités soit communes, soit interdépendantes et qui développent des interactions déterminées par des normes de conduites et des valeurs communes, dans la poursuite de leurs objectifs. (Fischer, 2020, p. 78)

Il est important de distinguer un groupe social d'une simple assemblée d'individus dépourvus d'objectif commun, de sentiment d'interdépendance ou de liens émotionnels. Ce type de regroupement peut être observé dans divers contextes, tels qu'un groupe de personnes assistant à un spectacle musical, un groupe de jeunes jouant au football ensemble, etc. Il existe, toutefois, plusieurs types de groupes : les groupes primaires et secondaires; les groupes formels et informels; les groupes d'appartenance et de référence (Fischer, 2020, chapitre 3).

4.2.3 Les différents types de groupes

Un groupe primaire est associé à un cercle social immédiat, tel que la famille ou un groupe d'amis et d'amies au sein desquels les personnes entretiennent entre-elles des relations directes, partagent des valeurs communes et ressentent un sentiment

d'unité. Les groupes secondaires sont caractérisés, quant à eux, par des relations indirectes et professionnelles entre les membres. Par exemple, le groupe d'infirmières et de médecins d'un hôpital est un groupe secondaire, car ces personnes sont soumises à des protocoles et des relations imposées.

Un groupe formel est un ensemble de personnes qui sont régies par une organisation bien définie, avec une structure hiérarchique claire, où les rôles et les places de chaque personne sont bien établis. Les groupes de travail au sein d'une organisation en constituent un exemple. Des groupes informels peuvent naître soit au sein des groupes formels, soit en dehors. Ils se distinguent des groupes formels par leur structure hétéroarchique, ainsi que par la liberté dont bénéficie chaque membre.

Les groupes d'appartenance sont des regroupements de personnes partageant certaines caractéristiques, telles que leur religion ou leurs opinions politiques, qui influencent potentiellement leurs attitudes et convictions. C'est le cas des groupes religieux et des groupes politiques. Une personne de religion catholique devrait théoriquement se conformer aux enseignements de la Bible, tout comme un militant de droite devrait adhérer aux principes de son parti. Toutefois, il n'est pas rare que des membres de ces groupes adoptent des valeurs et des comportements issus d'autres groupes sociaux. Ces groupes représentent des références pour ces personnes. Un groupe de référence est donc un ensemble de gens avec lesquels on n'a aucun lien au départ, mais dont on adopte les valeurs et qui influencent nos comportements.

4.2.4 Le mode de fonctionnement des groupes organisés

Les groupes organisés ont un mode de fonctionnement qui se structure autour de cinq caractéristiques clairement définies : la taille, les statuts et rôles, les normes, la cohésion et les

objectifs (Fischer, 2020, chapitre 3). La distinction entre un groupe restreint, une foule et une masse réside dans leur taille respective. L'importance d'une personne au sein d'un groupe dépend de son rang objectif, qui lui est établi selon son statut social. Il renvoie à « la position officielle, institutionnalisée ou socialement reconnue, d'un individu dans un système organisé ou hiérarchisé » (Maisonneuve, 1980). Dans certains groupes, comme la famille, ce statut peut être assimilé au rôle que joue la personne. Par exemple, le président d'une association d'agriculteurs d'une région n'occupera pas le même rôle qu'un simple membre de l'association. Toute position occupée dans un groupe confère à la fois des droits, mais également des obligations. Dans d'autres groupes, le statut d'un individu peut être déterminé par son ancienneté, les responsabilités qu'il assume ou son âge. Le rôle d'une personne au sein du groupe correspond à un modèle de comportement qu'on lui attribue en fonction de son statut.

Chaque groupe organisé doit établir des règles de fonctionnement pour assurer une certaine harmonie : ce sont les normes. Chaque membre doit se plier à ces règles afin de garantir une certaine organisation. Elles délimitent ce qui est faisable ou non pour une personne au sein du groupe et définissent et encadrent ses comportements. La cohésion renvoie à la fois à la force d'attraction du groupe, au moral du groupe, mais également à la coordination des efforts de ses membres (Fischer, 2020, chapitre 3). La cohésion représente aussi l'esprit du groupe et la force des liens qui rassemblent les membres du groupe. La cohésion apparaît souvent lorsqu'une ou un membre, voire l'ensemble du groupe, est confronté à des critiques concernant ses normes et ses buts. Plus la taille du groupe est grande, plus la cohésion en son sein semble difficilement observable.

Enfin, les objectifs d'un groupe sont des orientations à court, à moyen et à long terme définies et validées par l'ensemble des membres et qui sont exécutées par un certain nombre

de personnes au sein du groupe. La pérennité d'un groupe dépend en grande partie de l'atteinte des objectifs communs définis en amont. Les conflits naissent au sein des groupes lorsque certains membres, qui ont un statut élevé, cessent de respecter les normes et les objectifs validés préalablement par tous les membres. Dès lors que le système de fonctionnement d'un groupe est manipulé et utilisé à des fins personnelles par la direction, les objectifs perdent leur caractère collectif, rendant ainsi difficile l'idée d'une unité au sein de ce groupe.

4.2.5 La communication, les affinités, l'influence et les rôles

Les interactions au sein d'un groupe offrent aux individus l'opportunité de s'engager dans des transformations au sein de leur communauté ou de la société dans son ensemble. Les actions de chaque personne sont donc guidées par la culture organisationnelle, les normes et les objectifs du groupe. Plusieurs phénomènes apparaissent au fur et à mesure que les personnes interagissent entre elles au sein du groupe. Bodart (2018) en a dénombré quatre : la communication, les affinités, l'influence et les rôles. La communication dans un groupe est essentielle à sa survie. Sans communication réelle et efficace, aucun groupe ne peut fonctionner normalement. Elle peut être verbale ou non verbale. Quand les membres d'un groupe ont une bonne communication entre eux, cela facilite le travail de chacun. Pour Bodart (2018), la communication engendre l'interaction, crée des relations, influence et colore les relations. La possibilité qu'a chaque membre au sein du groupe d'exposer son point de vue ou d'apporter des éléments de critique sur les opinions des autres ouvre la voie à des conversations animées. Ces interactions approfondies permettent aux membres de prendre ensemble des décisions de haute qualité, que tout le monde accepte, y compris ceux et celles qui avaient initialement exprimé leur désaccord. La

communication est un facteur clé dans l'établissement de liens. En effet, les membres partageant les mêmes opinions sur un sujet peuvent s'unir pour défendre leur point de vue, tout comme ceux et celles qui ont des opinions divergentes. L'exposition des opinions d'une personne sur un sujet ou une situation peut influencer ses relations dans un groupe.

Les fonctions de la communication peuvent conduire à la création d'affinités au sein d'un groupe, selon les points de vue de chacun et leur sensibilité. Ainsi, bien que le groupe soit caractérisé par la cohésion entre ses membres ou par la poursuite d'un objectif commun, il n'en demeure pas moins vrai que des affinités peuvent se former à l'intérieur du groupe, notamment grâce à la création de sous-groupes ou d'alliances ayant pour but d'accroître leur influence dans le groupe, tout en servant leurs propres intérêts. Ces affinités évoluent en fonction des dynamiques au sein du groupe et parfois même selon le sujet traité. De nombreux facteurs peuvent expliquer l'apparition de ces affinités, tels que la proximité, la similitude, la perception d'une communauté d'intérêts ou de valeurs, etc. (Bodart, 2018).

À travers leurs communications ou leurs affinités, certaines personnes ou certains sous-groupes arrivent à influencer les décisions au sein d'un groupe. Cette influence témoigne du pouvoir qu'une personne peut détenir sur un groupe. Que l'intention d'influencer les décisions soit présente ou non, ces propos ou opinions peuvent faire évoluer la perception initiale qu'un membre avait d'une situation et modifier sa décision en conséquence. L'influence peut découler de la hiérarchie ou du statut d'une personne au sein d'un groupe, mais également des stratégies politiques qu'elle utilise pour occuper une position lui permettant d'exercer un certain pouvoir. Ces jeux politiques d'influence font émerger au sein des groupes trois catégories de membres : les leaders, les partisans et les opposants.

4.2.6 Les mouvements sociaux

Les actions collectives et les groupes organisés émergent souvent en réponse au manque d'engagement ou à l'inaction des autorités publiques décentralisées ou du gouvernement central. Les actions collectives peuvent être menées par des groupes restreints (3 à 12 personnes), mais également par des groupes plus importants, comme des foules ou des masses, notamment lors des mouvements sociaux.

Qu'il soit sous forme d'une grève, d'une manifestation collective, des mouvements de masse ou d'un blocage des routes, nous avons tous participé ou été témoins une fois d'un mouvement social. Un mouvement social est défini comme un « agir-ensemble » volontaire avec une intention réelle des acteurs et actrices de mener une action collective dans le but de revendiquer des intérêts matériels ou de défendre une cause afin d'inciter à un changement social (Neveu, 2019). C'est également « une campagne durable de revendications, qui fait usage de représentations répétées pour se faire connaître du plus large public et qui prend appui sur des organisations, des réseaux, des traditions et des solidarités » (Tilly et Tarrow, 2008, p. 27). Plusieurs mouvements sociaux ont marqué l'histoire, notamment le mouvement des gilets jaunes en France, le printemps arabe au Maghreb, la grève étudiante québécoise de 2012 et, plus récemment, le mouvement #MeToo aux États-Unis.

Tous ces mouvements partagent un dénominateur commun : ils visent soit à promouvoir un changement, soit à y résister. Par exemple, la grève étudiante québécoise de 2012 s'est développée en réaction à l'augmentation des frais de scolarité universitaires sur cinq ans (2012-2017) qui était prévue par le gouvernement libéral dans son budget. Plusieurs associations étudiantes québécoises avaient alors formé un front commun pour protester contre une hausse des frais de scolarité qui aurait entraîné une détérioration de la situation

financière et des conditions d'études de nombreux étudiants et étudiantes. Les membres de ces associations avaient alors organisé diverses actions, telles que des piquets de grève autour des universités concernées, des manifestations et des actions concertées entre les mois de février et septembre 2012. L'importance et la pertinence des demandes ont incité de nombreux secteurs de la société québécoise à soutenir ce mouvement social. Les actions collectives menées par les étudiants et étudiantes avaient finalement abouti en septembre 2012 à l'annulation de l'augmentation des frais de scolarité.

Les caractéristiques des mouvements sociaux

Mayer (2023, chapitre 8) a mis en évidence six caractéristiques des mouvements sociaux. Pour l'auteure, les mouvements sociaux sont des actions collectives, revendicatives, directes, autonomes et expressives, contestataires, et, finalement, publiques. On parle d'actions collectives, car les mouvements sociaux regroupent un grand nombre d'individus s'engageant dans une action commune. Les actions menées dans le cadre d'un mouvement social sont revendicatives puisqu'elles visent, avant tout, la défense d'une cause ou des intérêts communs. Les actions sont directes et opposent, sans aucun intermédiaire, les personnes protestataires et le pouvoir public. Les mouvements sociaux sont des actions autonomes et expressives, car elles ne sont soumises à aucune règle juridique ou institutionnelle. La mobilisation des protestataires tend généralement à s'accroître lorsque de plus en plus de personnes réalisent l'importance des revendications. C'est le cas, par exemple, du mouvement des gilets jaunes en France, où le nombre de villes où les manifestations se déroulaient augmentait d'une semaine à l'autre, ce qui entraînait une hausse du nombre de protestataires.

Les types de mouvements sociaux

Il existe plusieurs types de mouvements sociaux selon le degré (le lieu ou la cible du changement recherché) et le niveau de changement revendiqué (l'ampleur du changement recherché). Aberle et al. (1966) ont identifié quatre types de mouvements sociaux : (a) les mouvements sociaux alternatifs, (b) les mouvements sociaux rédempteurs, (c) les mouvements sociaux réformateurs et, enfin, (d) les mouvements sociaux révolutionnaires. Les mouvements sociaux alternatifs sont ceux qui visent un changement partiel des individus, comme les groupes d'entraide pour les personnes qui souffrent d'obésité ou d'alcoolisme. C'est le cas également des mouvements qui ont pour but le développement personnel et le renforcement de l'estime de soi (Fillieule, 2009). Les mouvements sociaux rédempteurs, à la différence des mouvements sociaux alternatifs, se distinguent par leur volonté de transformation profonde de la société. Il s'agit, par exemple, des mouvements religieux, qui sont orientés vers le niveau de changement recherché, notamment celui de l'individu. Les mouvements réformateurs et révolutionnaires sont orientés vers l'ampleur du changement souhaité. Les mouvements sociaux réformateurs prônent un changement partiel de la structure sociale ainsi que la modification de certaines normes, valeurs ou lois. On peut citer les mouvements de recherche de meilleures conditions de travail pour le personnel, les mouvements de réforme du droit du mariage, etc. Enfin, les mouvements sociaux révolutionnaires visent un changement total de la structure sociale et des systèmes de valeurs de façon fondamentale. C'est le cas des mouvements politiques radicaux, comme le mouvement américain des droits civiques.

Le cycle de vie des mouvements sociaux

Comme toute action collective, les mouvements sociaux

suivent un cycle de vie en plusieurs étapes. Ils émergent, se développent, ont des résultats positifs ou négatifs et enfin disparaissent. Blumer (1969) et Tilly (1978) ont identifié quatre étapes par lesquelles passent les mouvements sociaux. La première étape, l'étape préliminaire, est celle de l'émergence des mouvements sociaux où il y a une prise de conscience par les citoyens et citoyennes de l'existence d'un problème. À ce stade, les réseaux sociaux peuvent servir de catalyseurs pour sensibiliser les gens à un problème grâce à un simple partage. De cette prise de conscience collective naissent des leaders pour mener le mouvement. La deuxième étape est celle de la fusion et de la coalition où les citoyens et citoyennes vont se réunir pour attirer l'attention sur le problème et pour structurer leur groupe en une entité relativement bien organisée. À l'étape de l'institutionnalisation ou de la bureaucratisation, les collectifs des mouvements sociaux définissent les règles et les procédures qui les régissent. Les mouvements sociaux prennent alors la forme d'une organisation formelle sans pour autant rejeter toute initiative individuelle, comme les mots-clés (*hashtags*). Les personnes peuvent s'engager de plusieurs manières dans un mouvement social. Elles peuvent faire partie de sa structure formelle, partager les mots-clés à chaque publication sur les réseaux sociaux ou encore avoir un sentiment d'appartenance. Les réseaux sociaux jouent également un rôle primordial à cette étape en servant de moyen de communication et en définissant la réussite ou l'échec d'un mouvement. Enfin, les mouvements sociaux connaissent un déclin après leur réussite ou leur échec. Ce déclin ne signifie pas nécessairement l'abandon de la cause défendue, puisqu'il existe encore des mouvements sociaux actifs au sein de certaines sociétés malgré le fait qu'ils puissent être mis en veilleuse.

4.3 Les organisations

Dans les sections précédentes, nous avons abordé l'engagement social sous l'angle des individus et des groupes organisés. Cette section sera consacrée à l'engagement social des organismes dont la mission première consiste à offrir des services sociaux, tels que des OBNL, ainsi qu'à ceux dont l'engagement sociétal est une mission secondaire, comme des entreprises ou des universités.

4.3.1 L'engagement social comme mission première

Plusieurs organismes à l'échelle locale, nationale, régionale ou mondiale ont pour but de répondre aux besoins sociétaux dans leur domaine d'activité. Les organismes qui ont comme mission première l'offre de services sociaux sont pour la plupart des organismes qui n'aspirent pas à faire des bénéfices ou qui ne visent pas la création de richesse pour des actionnaires, d'où l'appellation organismes à but non lucratif (OBNL). Ce sont des organismes présents dans divers domaines économiques et communautaires et qui travaillent pour le mieux-être de leur communauté ou de leur collectivité. Pour leur gouvernance et l'exécution de leurs activités, les OBNL peuvent compter sur plusieurs parties prenantes, notamment les partenaires financiers privés et publics, dont les gouvernements, mais aussi les bénévoles. Le gouvernement du Québec définit les OBNL de la façon suivante :

Une personne morale sans but lucratif, aussi appelée « organisme sans but lucratif (OSBL) » ou « organisme à but non lucratif (OBNL) » est un groupement de personnes physiques qui poursuivent un but à caractère moral ou altruiste et qui n'ont pas l'intention de faire des

gains pécuniaires à partager entre les membres. Une telle personne morale est une entité juridique distincte. À ce titre, elle détient des droits et des obligations qui lui sont propres. Une personne morale sans but lucratif exerce des activités sans but lucratif dans les domaines culturel, social, philanthropique, national, patriotique, religieux, charitable, scientifique, artistique, professionnel, athlétique, sportif, éducatif ou autres.

Une personne morale sans but lucratif;

- a une existence distincte de celle de ses membres;
- possède des biens en son nom propre;
- a des droits et assume des obligations ainsi que des responsabilités;
- signe des contrats par l'entremise de ses administrateurs;
- peut intenter des poursuites ou être poursuivie au même titre qu'une personne physique.

(Gouvernement du Québec, 2024, paragr. 1-3)

La plupart de ces organismes dépendent fortement de l'engagement actif de leurs parties prenantes, qu'il s'agisse des subventions obtenues auprès de sources privées et publiques, ou du temps accordé par les bénévoles. Il existe différents types d'OBNL : les organismes communautaires, les fondations, les organismes culturels, les organismes de protection de l'environnement, les associations, les syndicats, les fédérations, les chambres de commerce, les ordres professionnels, etc. Ces OBNL sont dirigés par un conseil d'administration exclusivement composé de bénévoles. Une caractéristique distinctive des OBNL est la manière dont ils gèrent leurs excédents budgétaires. Ces derniers doivent être réinvestis directement dans les opérations internes, évitant ainsi toute utilisation personnelle par les dirigeants, les dirigeantes ou les membres.

Un OBNL peut obtenir le statut d'organisme de bienfaisance enregistré pour émettre des reçus fiscaux officiels pour les dons. Selon le gouvernement du Canada (2016) :

Un organisme de bienfaisance enregistré est une œuvre de bienfaisance, une fondation publique ou une fondation privée qui est créée et qui réside au Canada. L'organisme doit consacrer ses ressources à des activités de bienfaisance et avoir des fins de bienfaisance qui visent l'une ou plusieurs des catégories suivantes : le soulagement de la pauvreté, l'avancement de l'éducation, l'avancement de la religion ou d'autres fins profitant à la collectivité. (2e paragr.)

Les OBNL ont démontré leur importance dans la vie sociale et économique des différents échelons de la société. Pour Cloutier (2011), ces organismes jouent :

un rôle primordial dans la qualité de vie des populations en offrant une panoplie de services dans divers secteurs (tels que ceux de la santé, des sports et loisirs, de l'éducation ou de la culture); en proposant de nouvelles façons de faire souvent en amont de programmes gouvernementaux; en veillant à la protection et au respect des droits humains; ou encore, en sonnant l'alarme au sujet de pratiques (organisationnelles, gouvernementales ou autres) pouvant nuire au bien-être de la société. (p. 86)

Les organismes communautaires jouent un rôle prépondérant dans la prestation de services sociaux aux communautés, tout en favorisant leur développement social et économique. Grâce à leurs bénévoles, ces organismes entrent directement en contact avec les bénéficiaires de leurs services pour favoriser leur mieux-être. En raison de leur mission, ces organismes contribuent au changement des conditions de vie de

nombreuses personnes. Cette implication directe des organismes communautaires dans les changements sociaux en fait des acteurs essentiels dans le développement individuel et collectif non seulement des bénéficiaires, mais également des bénévoles qu'ils emploient.

Les OBNL sont pour les bénévoles des espaces d'expression de leur engagement social et de leur participation citoyenne. Que ce soit par un don d'argent, d'expertise, de temps, de notoriété ou encore de biens, les bénévoles jouent un rôle crucial dans le filet social. En outre, les OBNL sont des lieux d'apprentissage de l'engagement et de la solidarité sociale, ainsi que de la participation citoyenne. Pour les donateurs, ils ont la certitude que leurs dons seront directement versés aux bénéficiaires. Les répercussions des OBNL sur la société restent donc indéniables, notamment dans les milieux défavorisés.

L'engagement social des organisations qui ont pour mission première l'offre des services sociaux dans un but non lucratif favorise l'engagement individuel et collectif des bénévoles, des donateurs, mais aussi des bénéficiaires. Les activités des OBNL dans les communautés facilitent l'implication de la population, qui peut ainsi s'organiser collectivement et apporter elle-même des solutions aux problèmes qui lui sont propres. Les communautés deviennent alors des parties prenantes de leur propre développement social et même économique. Les OBNL contribuent donc à l'autonomie des communautés en leur apportant les outils nécessaires pour résoudre les problèmes auxquels ils sont confrontés. Ces organismes poursuivent leur mission sociale en favorisant la transformation des communautés et de leurs membres.

L'une des particularités du modèle québécois est la promotion des actions communautaires autonomes. Ces dernières se distinguent des autres OBNL sur plusieurs points, dont le fait que leur création soit le fruit de « l'initiative des citoyens et citoyennes ou des communautés dans une perspective de prise en charge individuelle et collective visant

la transformation des conditions de vie et le respect des droits » (Réseau québécois de l'action communautaire autonome, 2024). La notion d'autonomie trouve tout son sens, car ce sont des organismes qui bénéficient d'une pleine liberté dans la définition de leur mission, de leurs orientations, de leurs approches d'intervention, de leurs pratiques et de leurs modes de gestion. L'une des forces des organismes communautaires autonomes est l'implication des personnes touchées par un enjeu social dans la recherche de solutions en leur offrant un soutien à travers une multitude d'activités. Cela contribue au développement de leur potentiel et leur donne une voie dans la prise de décisions. Son ancrage et son enracinement dans la communauté font de l'action communautaire autonome un mouvement social efficient dans l'amélioration du tissu social et du mieux-être des personnes.

Les OBNL se retrouvent à la fois à l'échelle locale, nationale et internationale. Des organismes internationaux comme l'UNICEF (Fonds des Nations unies pour l'enfance), l'UNESCO (Organisation des Nations unies pour l'éducation, la science et la culture), le PNUD (Programme des Nations unies pour le développement), le HCR (Haut-Commissariat des Nations unies pour les réfugiés) ou encore le HCDH (Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'homme) s'efforcent d'améliorer les conditions de vie des communautés à travers le monde. Parmi les donateurs et donatrices des organismes communautaires, nationaux ou internationaux, on compte de plus en plus d'entreprises privées qui prennent davantage à cœur leur responsabilité sociale dans les collectivités.

4.3.2 L'engagement social comme mission secondaire

Bien que leur mission première soit de générer des dividendes au bénéfice de leurs actionnaires, les entreprises prisées (ou celles qui sont gérées de la même manière, comme les

universités ou les établissements scolaires) s'engagent dans des causes sociales ou des projets de changement social au bénéfice des communautés. À l'intersection du monde économique et de la société, on retrouve plusieurs problèmes et enjeux auxquels sont confrontées les communautés: le chômage, la détérioration des conditions de vie, la hausse du coût des produits de première nécessité, les changements climatiques, diverses formes de discrimination sur le marché du travail, etc. Autant de problèmes sociaux dont la responsabilité incombe directement ou indirectement aux entreprises. Face à la mauvaise image que les entreprises ont auprès du public concernant leur engagement dans les questions sociales, il semble y avoir un éveil de la prise de conscience quant à leur responsabilité sociale. La responsabilité sociale des entreprises (RSE) est une approche managériale permettant aux entreprises d'intégrer les enjeux sociaux et environnementaux auxquels sont confrontées toutes les parties prenantes, qu'elles soient directes ou indirectes, dans leur stratégie de développement. Pour l'ISO 26000:2010, la RSE se définit comme suit :

Responsabilité d'une organisation vis-à-vis des impacts de ses décisions et de ses activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement éthique et transparent qui : contribue au développement durable, y compris à la santé et au bien-être de la société; prend en compte les attentes des parties prenantes; respecte les lois en vigueur tout en étant en cohérence avec les normes internationales de comportement; est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations. (Organisation internationale de normalisation, 2021, article 2.18)

En l'absence d'une définition exhaustive et unanimement

acceptée de la RSE, Cherkaoui et Bennisbennani (2015) ont mis en évidence neuf aspects clés pour la définir :

- la RSE est une démarche volontaire qui va au-delà des obligations légales vers des normes de comportement;
- la RSE est une affaire de tous les partenaires de l'entreprise dans une perspective participative et inclusive de l'ensemble de ses parties prenantes;
- la RSE est un facteur clé de la performance en ce sens qu'elle intègre et implique l'ensemble des groupes qui se trouvent en relation directe ou indirecte avec son activité;
- la RSE est une démarche à vocation éthique dans la mesure où elle n'apparaît qu'à travers un véritable questionnement éthique des répercussions des activités de l'entreprise sur son environnement;
- la RSE repose sur la transparence et la bonne gouvernance partenariale;
- la RSE ne se confond pas aux obligations légales puisqu'elle ne se résume pas en une simple conformité sociale;
- la RSE est un processus d'engagement, c'est-à-dire tout un ensemble d'actions qui s'intègrent dans la stratégie globale de l'entreprise. Il s'agit aussi d'une démarche évolutive;
- la RSE ne doit pas se présenter comme une simple intention de prévention et/ou de réparation dans la mesure où l'entreprise est interpellée à adopter un véritable management stratégique proactif de la RSE;
- la RSE est une démarche transversale qui s'intègre dans le fonctionnement régulier de l'entreprise. (p.7)

La RSE est un processus d'engagement social qui incite les entreprises à assumer une responsabilité envers la société en général et envers le milieu où elles sont implantées. Cet engagement ne se limite pas uniquement à la philanthropie

encore moins au mécénat, mais va au-delà du don d'argent. L'engagement sociétal de l'entreprise peut prendre plusieurs formes allant d'un simple soutien financier et d'expertise des OBNL du territoire à l'ajout des intérêts du territoire dans les plans d'action. Certaines entreprises vont même jusqu'à mettre sur pied un département dédié exclusivement au travail social, chargé d'aborder les questions liées à leur responsabilité sociale. Ce dernier se charge notamment d'aller à la rencontre de la population locale pour connaître ses problématiques sociales. Dans ce sens, les entreprises nouent des partenariats avec les organismes communautaires afin de mieux comprendre les besoins des populations de leurs communautés locales et les mesures qu'elles peuvent prendre pour contribuer à leur mieux-être. La recherche conjointe de solutions entre l'entreprise et les populations concernées demeure une des meilleures stratégies d'engagement social des entreprises. Dans certaines régions, les entreprises font partie intégrante des organismes ou des creusets regroupant toutes les parties prenantes de l'engagement social. Bien que la responsabilité sociale soit propre à chaque entreprise, travailler en partenariat avec d'autres entreprises, des OBNL, des collectivités locales, des organismes publics, etc., permet d'apporter aux communautés des solutions plus efficaces et plus durables pour répondre à leurs besoins.

Les entreprises adoptent une autre forme d'action concrète dans le cadre de leur engagement social en encourageant l'engagement de leur personnel et parfois même de leurs clients. Plusieurs entreprises mettent en place des stratégies pour faciliter le bénévolat de leurs employés et employées au sein d'organismes communautaires ou lorsque ceux-ci sont porteurs d'initiatives sociales au sein ou en dehors de l'entreprise. Comme stratégies, on peut par exemple penser au paiement du temps qu'un salarié consacre à une cause sociale, à la possibilité pour ce dernier d'utiliser différentes ressources de l'entreprise dans son implication dans cette cause, ou

encore à l'incitation à faire des dons (d'argent, d'expertise, de biens, de notoriété, etc.) à des organismes communautaires. Le bénévolat appuyé par l'employeur peut s'avérer bénéfique à la fois pour l'entreprise et pour le personnel, en plus d'avoir des effets positifs sur toutes les autres parties impliquées, y compris les bénéficiaires. Selon Bénévoles Canada (2020), lorsqu'une entreprise s'engage à appuyer les efforts bénévoles de ses employés, elle fait un investissement important sur le plan du moral de ses employés, du recrutement de personnes talentueuses et de son résultat net. En outre, il y a moins de rotation du personnel. Les recherches démontrent que plus de 80 % des bénévoles appuyés par leur employeur croient qu'une expérience de bénévolat collective peut améliorer leurs relations avec leurs collègues. Aussi, le bénévolat les aide à acquérir de nouvelles compétences. (2e paragr.)

Pour répondre aux enjeux environnementaux et aux besoins de la population de leur région, les entreprises adaptent leurs produits ou leur communication. Par exemple, la réduction de leurs émissions de gaz à effet de serre contribue à lutter contre le réchauffement climatique, mais également à diminuer les maladies possiblement créées par un environnement toxique. La création de produits plus écologiques et l'abandon de l'utilisation des sacs plastiques constituent d'autres exemples d'actions sociales des entreprises. Cependant, certaines entreprises utilisent ces pratiques pour se donner une image plus verte, ce qu'on appelle l'écoblanchiment. Cette pratique, aussi appelée *greenwashing* est un ensemble de pratiques de communications ou de marketing trompeuses utilisées par une entreprise ou une organisation qui cherche à montrer une image positive de responsabilité sociale et écologique (Cordelier, 2020). Cette pratique peut se manifester sous différentes formes, notamment au moyen de publicités mensongères visant à inciter les consommateurs à acheter un produit.

L'engagement social des entreprises consiste à intégrer dans

les pratiques d'affaires et les relations de travail avec leur personnel et leur clientèle les principes des droits de la personne, de l'équité et de la justice sociale ainsi qu'à offrir des conditions de travail optimales. De plus en plus d'entreprises, dans leurs offres d'emploi, sollicitent les candidatures des membres issus de minorités visibles et ethniques, de personnes en situation de handicap, de femmes ou encore de personnes autochtones. Cette pratique vise à favoriser l'équité, la diversité et l'inclusion, tout en veillant à ce que tous les employés et employées puissent évoluer dans un milieu de travail inclusif. D'autres mesures de discrimination positive sont mises en place pour favoriser l'égalité dans l'accès aux emplois et l'équité salariale au sein des entreprises. En outre, toutes ces causes sociales dans lesquelles s'engagent les entreprises en leur sein et dans leur communauté à travers des pratiques d'actions directes rendent plus efficace leur engagement social.

La philanthropie d'entreprise est un aspect clé de la stratégie RSE. Elle est définie comme un transfert volontaire, stratégique ou non, des ressources de l'entreprise (par exemple, liquidités, actifs, bénévolat, etc.) au profit de la société (Sharma, 2021). Faisant partie intégrante de la démarche RSE, la philanthropie d'entreprise vise à améliorer le mieux-être des communautés locales, tout en renforçant la position stratégique de l'entreprise et ses bénéficiaires. On parle dans ce cas d'une philanthropie stratégique et intéressée, car le but de l'entreprise est de faire des gains pour elle-même. Au-delà de l'engagement envers le mieux-être des collectivités, la philanthropie sert également de levier marketing pour attirer davantage de clients, par conséquent, ses résultats (Gautier et Pache, 2015). Pour optimiser la gestion de leurs contributions, certaines sociétés ont même mis sur pied des fondations. Les fondations d'entreprise sont des OBNL dont le but est la réalisation d'une œuvre d'intérêt général, notamment en ce qui concerne la responsabilité sociétale des entreprises.

Peu importe sa forme, l'engagement social d'une entreprise peut influencer toutes les parties prenantes. D'abord, les actions sociales menées par les entreprises ont des répercussions positives sur le mieux-être de la communauté. Grâce à son implication sociale, l'entreprise cherche à s'attaquer aux enjeux sociaux auxquels sont confrontées les populations locales vivant dans le territoire où elle est établie. De plus, les actions entreprises dans le cadre de la responsabilité sociale d'une entreprise peuvent contribuer à son succès économique et profiter aux actionnaires. Les attitudes de la réelle clientèle de l'entreprise peuvent se transformer positivement lorsqu'elle constate les initiatives sociales mises en place par celle-ci et les bénéfiques qu'elle en tire également. Cela peut aussi influencer les choix des potentiels consommateurs et consommatrices et leur perception de l'entreprise. Finalement, l'engagement social de l'entreprise peut aussi influencer les membres du personnel, notamment en ce qui a trait à leur mieux-être au travail et à leur participation aux processus décisionnels en tant que partie prenante principale de la RSE. Le fait que les employés et employées soient conscients que leur employeur s'engage dans des causes sociales, qu'il prône la justice sociale et qu'il défende d'autres valeurs humaines peut créer chez eux un sentiment d'appartenance. La RSE peut même devenir un critère de sélection pour une personne à la recherche d'un nouvel emploi.

4.4 L'écosystème de l'engagement social

L'engagement des personnes, des groupes et des organisations ne s'accomplit pas en circuit fermé. Il est intéressant de considérer ces entités comme des acteurs interagissant au sein d'un même écosystème de l'engagement social. Ce faisant, rappelons que le terme « social » dans le

concept d'engagement social réfère à la nature de l'engagement social. Un tel écosystème de l'engagement social peut être défini de la façon suivante : un ensemble de personnes, de groupes, d'organisations et d'institutions publiques qui entretiennent des relations complexes autour de centres d'intérêt ou de lieux communs.

4.4.1 La construction d'un écosystème de l'engagement social

Comment l'espace public s'approprie-t-il les enjeux sociétaux? Selon la théorie de l'interdépendance entre l'État et les organisations à but non lucratif (Nyssens, 2008), cela se produit en réponse à une demande sociale ou à un problème social qui n'est pas résolu par les institutions. Mais qu'est-ce qu'un problème social? Selon l'éclairage apporté par Mayer et Laforest (1990), on peut définir un problème social comme suit : « il y a problème lorsqu'un grand nombre de personnes sont affectées par une situation donnée, que cette situation est jugée intolérable, et que les gens sont conscients de la nécessité d'une action collective » (p.16).

En d'autres termes, l'écosystème de l'engagement social évolue et se façonne en fonction des enjeux sociaux, des problématiques sociales qui sont perçues comme importantes par une partie de la population, d'une société ou d'un territoire donné. Cet écosystème se nourrit, s'articule et se transforme en fonction des mouvements sociaux, de la prise de conscience de besoins sociaux et de la nécessité d'y répondre collectivement. Comme l'exprime Bernoux (2008), « C'est la conscience de l'intérêt commun qui est le déclencheur de l'action collective » (p. 57).

À partir de la théorie des champs de Pierre Bourdieu (Fringant, 2023), nous pouvons comprendre la structure de l'écosystème de l'engagement social. Il définit le concept de champ comme « un espace social relativement autonome à

l'égard du macrocosme global dans lequel il s'inscrit, et structuré par la distribution des différentes espèces de capitaux (économique, culturel, social) entre les agents qui l'occupent et luttent pour le conserver ou le transformer.» (p. 267). Chaque champ possède un enjeu qui lui est propre et dans le cas de l'engagement social, l'enjeu est de répondre à un problème social.

4.4.2 Les principales composantes de l'écosystème

Les catégories mentionnées précédemment dans ce chapitre interagissent entre elles au sein de l'écosystème comme le présente la *figure 4.2 : les composantes de l'écosystème*, 1) les personnes et les groupes 2) les organisations dont l'engagement social est la mission première et leurs bénéficiaires ainsi que 3) les organisations dont l'engagement social est une mission secondaire. À ces acteurs de l'engagement social s'ajoutent 4) les institutions publiques qui interagissent elles aussi avec les autres composantes de l'écosystème de l'engagement social.

Figure 4.2 Les composantes de l'écosystème



Les institutions publiques

Bien qu'elles ne soient pas nécessairement la source du *qui* de l'engagement social selon sa définition, les institutions publiques jouent néanmoins un rôle important dans l'écosystème de celui-ci. Elles interagissent avec chacune de ses parties prenantes, notamment en offrant un cadre juridique, réglementaire et fiscal à l'écosystème. Les institutions publiques interviennent également dans l'écosystème par leur capacité de dépenser, notamment en subventionnant des organisations dont la mission première est l'engagement social.

L'écosystème de l'engagement social offre aux institutions publiques la possibilité de déléguer une partie de leurs responsabilités aux organisations. Cependant, en s'associant étroitement avec le secteur public, ces derniers peuvent se retrouver confrontés à un ensemble de tensions et de

contradictions (Hamidi, 2017). En effet, les objectifs et les moyens privilégiés par les gouvernements ne correspondent pas nécessairement aux valeurs et aux approches défendues par les organisations. De plus, ce partage des responsabilités peut parfois correspondre à une déresponsabilisation des institutions publiques.

En retour, les parties prenantes peuvent elles aussi influencer les institutions publiques.

Lorsque les personnes engagées agissent pour changer les choses, puisque leurs manières de penser et leurs valeurs sont généralement avant-gardistes (sans être trop éloignées) sur la vision des institutions publiques, leurs idées sont souvent récupérées afin d'améliorer le cadre institutionnel.

Dominique Morin, professeur titulaire, Faculté des sciences sociales, Université Laval, 2022

L'écosystème de l'engagement social possède une capacité de transformation, qui se manifeste par un processus complexe de réorganisation et de modernisation des institutions et des politiques publiques. Il contribue ainsi à l'émergence de nouveaux paradigmes. La tension qui traverse les organisations, les groupes et les personnes entre autonomie, contre-pouvoir et institutionnalisation est à la fois structurelle et dynamique. Elle permet de revisiter les méthodes d'engagement et d'intervention de la société civile et de servir de fondement à leur rajeunissement (Bacqué, 2005).

Les interactions entre les parties prenantes de l'écosystème

Les interactions entre les parties prenantes de l'écosystème sont nombreuses. À titre d'exemple, les organisations dont l'engagement social est la mission première dépendent de l'engagement social des personnes et des groupes, des organisations et des bénévoles qui composent le conseil d'administration, ainsi que des contributions financières d'autres organisations.

L'écosystème immédiat de Centraide est d'abord composé des personnes donatrices et des entreprises qui organisent des campagnes de financement en milieu de travail. Les fonds sont ensuite redistribués à des organismes communautaires, sur recommandation de comités de bénévoles qui effectuent une analyse approfondie des besoins de chaque communauté et de chaque organisme pour investir les sommes là où le besoin est le plus grand. Pour nous, cet écosystème est extrêmement précieux, riche et vibrant.

Nancy Charland, vice-présidente au développement social, Centraide Québec et Chaudière-Appalaches, 2022

La matrice du tableau 4.1 présente quelques exemples des interactions possibles entre les composantes de l'écosystème.

Tableau 4.1 Exemples d'interactions entre les

composantes de l'écosystème

Composantes Vers les :

Des :	<i>Organisations dont l'engagement social est la mission première et leurs bénéficiaires</i>	<i>Personnes et groupes</i>	<i>Organisations où l'engagement social est une mission secondaire</i>	<i>Institutions publiques</i>
<i>Organisations dont l'engagement social est la mission première et leurs bénéficiaires</i>	Collaborent autour de causes communes.	Leur offrent un moyen d'engagement	Leur offrent un moyen d'engagement	Appuient les responsabilités des institutions à l'égard de causes précises
<i>Personnes et groupes</i>	Consacrent temps, expertise, argent, biens et notoriété	S'engagent ensemble	Contribuent à la responsabilité sociale de leur employeur	Contribuent à leur financement par la fiscalité
<i>Organisations dont l'engagement social est une mission secondaire</i>	Consacrent temps, expertise, argent, biens et notoriété	Appuient l'engagement de leur personnel	S'engagent ensemble	Contribuent à leur financement par la fiscalité
<i>Institutions publiques</i>	Contribuent à leur financement par des subventions	Soutiennent leur engagement par le régime fiscal	Soutiennent leur engagement par le régime fiscal	Se coordonnent par un partage de compétences et des revenus fiscaux

Il est important de noter que les relations entre les différentes parties prenantes ne sont pas toujours axées sur la collaboration. En effet, le milieu de l'engagement social est également un terrain propice aux conflits de valeurs, de pouvoirs et d'intérêts. Ces luttes peuvent aussi être d'ordre politique et économique. Comme le précise Laville (2001), « sous la perspective d'un secteur de réciprocité, pointe une

mythification des associations^[1] comme lieux de la réalisation de soi ou de l'entraide mutuelle qui élude la réflexion sur les phénomènes de pouvoir et les relations d'intérêt. L'absence de course au profit n'exclut pas la course au pouvoir, les stratégies personnelles, les comportements bureaucratiques ou autoritaires. » (p. 72) De plus, il est possible que le point de vue d'une personne engagée soit trop avant-gardiste, comparativement à celui des autres personnes ou à celui porté par les organisations et les institutions publiques, et ce, parfois même au sein de l'écosystème de l'engagement social.

Parfois, les pratiques adoptées afin de créer le changement peuvent heurter les convictions des personnes. Ainsi, certaines personnes engagées peuvent se retrouver en marge de la société, à contre-courant. Le défi de l'engagement social réside justement dans cette pratique : jusqu'où un individu est-il prêt à s'engager pour toucher un large public, tout en restant fidèle à ses principes et en maintenant un niveau élevé d'engagement? Les relations sociales peuvent souvent donner lieu à des conflits, car elles ne sont pas toujours consensuelles. Cela peut amener une personne à remettre en question son engagement, ses limites et les décisions à prendre pour mener à bien une cause.

Dominique Morin, professeur titulaire, Faculté des sciences sociales, Université Laval, 2022

Nous vivons dans une société où dominent les ambitions personnelles, les injonctions de performance et l'individualisme. S'engager implique donc d'aller à contre-courant. Un risque sous-jacent à l'engagement dans un tel monde est de vouloir compenser l'inaction d'autrui. Mon conseil consiste plutôt à créer des îlots sains autour de soi, à aider les personnes mûres à cheminer et à poser des actions qui ont du sens pour soi.

Charles Baron, professeur titulaire, Faculté des sciences de l'administration, 2022

Conclusion

En conclusion, ce chapitre a exploré les multiples facettes de l'engagement social à travers trois entités fondamentales : les personnes, les groupes et les organisations. Nous avons vu que l'engagement peut prendre des formes variées, allant de l'action individuelle à l'action collective au sein de groupes organisés, en passant par la mobilisation de mouvements sociaux ainsi que par l'action structurée d'organisations dont la mission première ou secondaire est l'engagement social. Il est essentiel de retenir que ces différentes formes d'engagement ne sont pas isolées, mais interagissent au sein d'un écosystème complexe. L'action d'une personne peut initier ou rejoindre un groupe, un groupe peut se formaliser en organisation, et les organisations dépendent de l'engagement des personnes.

Questions de réflexion

1. En m'appuyant sur des exemples tirés de mon expérience, mon engagement dans ma communauté se fait-il de façon individuelle, dans un groupe ou dans une organisation ? Pour quelles raisons est-ce que je préfère cette forme d'engagement ?
2. Ma façon de m'engager socialement est-elle influencée par l'appartenance à un groupe social engagé ou la participation à un mouvement social ? De quelle façon ?
3. De quelle façon mon engagement social s'inscrit-il dans une interaction entre les composantes de l'écosystème (voir figure 4.2) ?

Bibliographie

Aberle, D. F., Moore, H. C. et Johnson, D. F. (1966). *The Peyote Religion Among the Navaho*. Aldine Pub. Co.

Adiceom, F. et Scaon, S. (2012). Tension entre individu et collectif : quel équilibre? *Revue internationale de soins palliatifs*, 27(1), 27-31. <https://doi.org/10.3917/inka.121.0027>

Bacqué, M-H. (2005). Action collective, institutionnalisation et contre-pouvoir : action associative et communautaire à Paris et à Montréal. *Espaces et sociétés*, 123(4), 69-84. <https://doi.org/10.3917/esp.123.0069>

Bénévoles Canada. (2020). *Mobilisation des bénévoles – Bénévole appuyé par l'employeur*. <https://members.volunteer.ca/index.php?MenuItemID=345&lang=fr>

Bernoux, P. (2008). De la sociologie des organisations à la sociologie des associations. Dans C. Hoarau et J. Laville (dirs),

La gouvernance des associations: Économie, sociologie, gestion (p.53-72). Érès. <https://doi.org/10.3917/eres.lavil.2008.01.0053>

Blumer, H. (1969). *Symbolic Interactionism : Perspective and Method*. Prentice-Hall.

Bodart, Y. (2018). Les phénomènes de groupe. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 117-118(1), 119-146. <https://doi.org/10.3917/cips.117.0119>

Cherkaoui, A. et Bennisbennani, Y. (2015). La responsabilité sociétale des entreprises: un concept controversé. *Revue Économie, Gestion et Société*, (3). <https://doi.org/10.48382/IMIST.PRSM/regs-v0i3.4172>

Cloutier, C. (2011). Les organismes à but non lucratif: comment mieux gérer les relations avec les donateurs? *Gestion*, 36(4), 85-94. <https://doi.org/10.3917/riges.364.0085>

Cordelier, B. (2020). *Greenwashing ou écoblanchiment: Cadrer la communication environnementale. Sens-Dessous*, 26(2), 21-32. <https://doi.org/10.3917/sdes.026.0021>

Dumont, L. (1983). *Essais sur l'individualisme. Une perspective anthropologique sur l'individualisme moderne*. Éditions du Seuil.

Ennuyer, B. (2016). Individu et société: le lien social en question? *Ethics, Medicine and Public Health*, 2(4), 574-583. <https://dx.doi.org/10.1016/j.jemep.2016.10.003>

Fillieule, O. (2009). De l'objet de la définition à la définition de l'objet. De quoi traite finalement la sociologie des mouvements sociaux? *Politique et Sociétés*, 28(1), 15-36. <https://doi.org/10.7202/001723ar>

Fischer, G. (2020). *Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale* (6e éd.). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.fisch.2020.01>

Fringant, M. (2023). Pierre BOURDIEU, Microcosmes. Théorie des champs. *Revue européenne des sciences sociales*, 61(1), 266-270. <https://doi.org/10.4000/ress.8849>

Gautier, A. et Pache, A-C. (2015). Research on corporate

philanthropy: A review and assessment. *Journal of Business Ethics*, 126, 343-369. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1969-7>

Gouvernement du Canada. (2016). *Quelle est la différence entre un organisme de bienfaisance enregistré et un organisme sans but lucratif?* <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/organismes-bienfaisance-dons/a-propos-organismes-bienfaisance-enregistres/quelle-est-difference-entre-organisme-bienfaisance-enregistre-organisme-sans-lucratif.html>

Gouvernement du Québec. (2024). *Constituer une personne morale sans but lucratif*. <https://www.quebec.ca/entreprises-et-travailleurs-autonomes/demarrer-entreprise/immatriculer-constituer-entreprise/immatriculer-constituer-entreprise-formes-juridiques/personne-morale-sans-but-lucratif>

Hamidi, C. (2017). Chapitre 13 – Associations, politisation et action publique : Un monde en tensions. Dans O. Fillieule, F. Haegel, C. Hamidi et V. Tiberj (dirs.), *Sociologie plurielle des comportements politiques : Je vote, tu contestes, elle cherche...* (p. 347-370). Presses de Sciences Po. <https://doi.org/10.3917/scpo.filli.2017.01.0347>

Laville, J-L. (2001). 3. Les raisons d'être des associations. Dans : J-L. Laville, A. Caillé et P. Chanial (dirs.), *Association, démocratie et société civile* (p. 61-140). La Découverte. Maisonneuve, J. (1980). *La dynamique des groupes – Que sais-je?*. Presses Universitaires de France.

Mayer, N. (2023). *Sociologie des comportements politiques*. Armand Colin.

Mayer, R. et Laforest, M. (1990). Problème social : le concept et les principales écoles théoriques. *Service social*, 39(2), 13-43. <https://doi.org/10.7202/706475ar>

Neveu, E. (2019). *Sociologie des mouvements sociaux* (7e éd.). La découverte.

Nyssens, M. (2008). Les analyses économiques des

associations. Dans C. Hoarau (dir.), *La gouvernance des associations : Économie, sociologie, gestion* (p. 27-51). Érès.

Organisation internationale de normalisation (ISO). (2021). *ISO 2600:2010 – Lignes directrices relatives à la responsabilité sociétale* (2010, révisée en 2021). <https://www.iso.org/obp/ui/fr/#iso:std:iso:26000:ed-1:v1:fr>

Passy, F. (1998). *L'action altruiste*. Librairie Droz. <https://shs.cairn.info/l-action-altruiste-9782600003032-page-57?lang=fr>

Paugam, S. (2022). Introduction. *Le lien social*, Presses universitaires de France.

Paul, M. (2020). *La démarche d'accompagnement : Repères méthodologiques et ressources théoriques* (2e éd.). De Boeck Supérieur.

Sharma, P. Y. P. (2021). *Corporate philanthropy: A systematic review*. Paper 188. <https://scholar.uwindsor.ca/major-papers/188>

Réseau québécois de l'action communautaire autonome. (2024, 15 juillet). *Qu'est-ce que l'ACA?* <https://rq-aca.org/aca/#::~:~:text=L'action%20communautaire%20autonome%20est%20un%20mouvement%20issu%20de%20la,et%20le%20respect%20des%20droits>

Schütz, A. (1967). *La phénoménologie du monde social*. Northwestern University Press.

Tilly, C. (1978). *From Mobilization to Revolution*. Addison-Wesley.

Tilly, C. et Tarrow, S. (2008). *Politique(s) du conflit : De la grève à la révolution*. Presses de Sciences Po.

[1] Terme désignant les organismes à but non lucratif en France

Chapitre 5: QUOI

LUC K. AUDEBRAND; PATRICE C. AHEHEHINNOU; ET
GABRIEL HUOT

Introduction

Dans ce chapitre, nous analyserons les premiers termes énoncés au début de la définition de l'engagement social, soit « un ensemble de gestes volontaires et concrets ». Nous allons, dans un premier temps, développer la notion de gestes volontaire en abordant plusieurs théories tirées de la littérature, notamment celle de l'action sociale. Dans un deuxième temps, nous décrirons successivement les caractéristiques d'une action concrète. Cette description nous permettra d'énumérer les principaux critères permettant de qualifier une action d'engagement social. Enfin, avec ces critères, nous allons, dans un troisième temps, évoquer certains cas limites d'engagement social.

5.1 Un geste volontaire

Le Robert (s. d.-a) définit le geste de la façon suivante :

Mouvement du corps (surtout des bras, des mains, de la tête), révélant un état d'esprit ou visant à exprimer, à exécuter quelque chose. *S'exprimer par gestes. Faire un geste de la main. Au figuré Acte, action. Un geste d'autorité, de générosité. Les faits et gestes de quelqu'un, sa conduite, ses actes. Faire un geste, une bonne action.*

C'est donc à la seconde définition du geste que renvoie la définition, en tant que synonyme de l'action. Que ce soit en s'engageant bénévolement pour une organisation luttant contre l'homophobie, en participant à une manifestation pour la justice climatique, en partageant des publications sur les réseaux sociaux pour dénoncer les injustices sociales dont sont victimes certaines minorités ethniques ou en faisant des dons à un orphelinat, une personne pose avant tout une action, un geste. Joule et Beauvois (2010) définissent d'ailleurs l'engagement comme « une situation donnée, aux conditions dans lesquelles la réalisation d'un acte ne peut être imputable qu'à celui qui l'a réalisé. » (p. 60). Cette définition permet d'établir un lien entre une personne et l'action qu'elle a posée. L'existence de ce lien ne justifie pas forcément l'intentionnalité de la personne. Il est évident que pour être jugée comme volontaire ou intentionnelle, une action doit répondre à certains critères bien précis.

5.1.1 L'intention et la volonté

Proust (1998) distingue une action d'un simple mouvement par le fait qu'une action est guidée par les intentions, les désirs et les croyances de la personne qui la réalise. Le concept d'action et la notion d'intention sont interreliés. En s'appuyant sur cette interrelation, Ajzen (1985) précise que toute intention ne conduit pas nécessairement à des gestes volontaires; un geste volontaire sera toutefois dirigé par une intention. On ne peut bien sûr pas qualifier d'engagement social l'exemple d'une personne qui aurait accidentellement perdu un billet de 20 \$, somme retrouvée par la suite par une mère de famille monoparentale aux prises avec de graves difficultés financières. Selon von Wright (1979, 1981a, 1981b), toute action est définie par son caractère intentionnel. La compréhension d'une action résiderait alors dans la compréhension de l'intentionnalité qui la sous-tend. La compréhension de

l'intentionnalité, quant à elle, repose sur deux éléments essentiels: le but de la personne qui pose l'action et sa croyance envers les moyens pour atteindre ce but (Neuberg, 1990). C'est pourquoi, en droit, l'intentionnalité d'une action repose sur sa préméditation, un processus qui amène une personne à visualiser en amont les résultats ou les conséquences de son action.

Il existerait donc un lien entre le caractère intentionnel d'une action et son caractère volontaire. Durkheim (2023) identifie cinq moments clés dans le processus conduisant à un acte volontaire: (a) la conception du but, (b) la conception des motifs, (c) la délibération, (d) la décision et, enfin, (e) l'exécution ou l'action.

- **Conception du but** : Le premier moment, correspond à l'instant où une personne visualise les objectifs visés par son action. Par exemple, lorsqu'une personne fait un don de sang, elle le fait initialement dans le but d'aider une autre personne qui a besoin de sang pour sa survie.
- **Conception des motifs** : une fois que la personne a en tête le but à atteindre, le deuxième moment est celui de la conception des motifs où elle cherche au fond d'elle les raisons ou les motivations qui la poussent à agir. Cette personne veut donner son sang, par exemple, parce qu'elle a été témoin de situations dans sa vie où le manque de sang a causé du tort à une personne proche. Pour chaque but à atteindre, une personne trouvera plusieurs raisons et motifs pour justifier son action. Tous ses motifs n'ont pas le même degré d'importance.
- **Délibération** : le troisième moment correspond au moment où une personne classe ses motifs en les comparant pour mettre en évidence les plus importants à ses yeux. Une personne accorderait davantage d'importance aux motifs qui la concernent personnellement ou qui affectent ses proches plutôt qu'à

ceux ayant trait à la société ou à l'humanité.

- **Décision** : Le moment de la décision intervient dès que la personne fait le choix d'un motif particulier et prioritaire qui va la pousser à poser l'action. Une personne décidera, finalement, de donner son sang pour sauver des vies, car cela correspond à ses valeurs de contribuer au mieux-être des autres.
- **Exécution ou action** : Le dernier moment offre à la personne l'occasion de concrétiser sa décision en accomplissant une action tangible, soit donner son sang.

Ces cinq moments permettent de saisir plus facilement la responsabilité d'une personne dans une action volontaire. Bien que les quatre premiers moments soient des étapes mentales et cognitives (c'est-à-dire qu'elles sont internes à la personne et ne dépendent pas d'une influence externe), l'exécution physique de l'action vient concrétiser tout le processus aboutissant à une action volontaire.

Ainsi, pour Durkheim (2002), la volonté désigne « la faculté par laquelle *nous sommes la cause déterminante de certaines de nos actions*; c'est grâce à elle que certains de nos actes se produisent sous notre impulsion, émanent de nous » (p. 169). Pour qu'une action soit qualifiée de volontaire, il faut qu'elle chemine à travers ces cinq moments.

5.1.2 La théorie du comportement planifié

Proposée par Ajzen (1991), la théorie du comportement planifié fait également un lien entre le geste volontaire et l'intention. Cette théorie est une extension de la théorie de l'action raisonnée d'Ajzen et Fishbein (1980). Selon la théorie du comportement planifié, l'intention est le déterminant le plus direct d'une action sous-tendue par un contrôle volitionnel (Fenouillet, 2023). L'intention d'une personne est elle-même déterminée par trois éléments essentiels : (a) l'attitude envers

le comportement, (b) les normes subjectives ainsi que (c) la perception du contrôle sur le comportement.

L'attitude envers le comportement est liée aux résultats (positifs ou négatifs) de l'évaluation de la réalisation effective du comportement. L'attitude d'une personne est associée à ces croyances et à ses valeurs. L'attitude envers un comportement équivaut à « l'ensemble des conséquences favorables ou défavorables amendées du poids des croyances qui consiste à estimer que le fait de réaliser le comportement va avoir telle ou telle conséquence » (Fenouillet, 2023, p. 187).

Les normes subjectives sont, quant à elles, liées aux croyances de la personne concernant les attentes des autres acteurs et actrices de son environnement proche sur la façon appropriée ou non de se comporter dans diverses circonstances. Les normes subjectives sont établies par les croyances normatives d'une personne et sa motivation à se conformer aux normes.

La perception du contrôle sur le comportement renvoie à la perception qu'une personne a de ses capacités personnelles et de la faisabilité du comportement et de l'action (Ajzen, 2012). La perception positive ou négative qu'a une personne de ses capacités à atteindre les objectifs par l'action et le contrôle que celle-ci peut avoir sur ses différentes ressources (les informations, l'intelligence, les compétences, les capacités financières ou tout élément nécessaire pour poser l'action) affecte son intention d'adopter un certain comportement. Une médecin qui décide de s'engager, par exemple, dans du bénévolat d'expertise s'est assuré en amont qu'elle a le contrôle sur ses compétences, ses qualités et son expertise dans les tâches qu'elle aura à assumer au sein de l'organisme communautaire dans lequel elle interviendra. Une personne ayant un contrôle comportemental élevé, sera plus encline à s'engager dans l'action (Ajzen, 1991 et 1985; Ajzen et Fishbein, 1980). La théorie de l'action planifiée est fondée sur le concept d'auto-efficacité de Bandura (1977) qui part du principe qu'une

personne s'engage plus facilement et persévère davantage dans une activité lorsqu'elle croit en ses propres capacités à mener à bien une action pour atteindre les résultats escomptés

L'action sociale

Weber (1971) ainsi que Parsons et Shils (1951) ont abordé un concept pertinent à traiter en lien avec ceux de l'action et de l'engagement social, soit celui d'action sociale. L'action est définie par Weber (1971) comme « un comportement humain (peu importe qu'il s'agisse d'un acte extérieur ou intime, d'une omission ou d'une tolérance), quand et pour autant que l'agent ou les agents lui communiquent un sens subjectif » (p. 4). Cette définition met donc en valeur l'importance du sens (l'interprétation, la signification personnelle) qu'une personne attribue à son comportement afin de pouvoir qualifier celui-ci d'action. Weber (1971) définit ensuite l'action sociale en tant que telle comme « toute action qui, d'après son sens visé par l'agent ou les agents, se rapporte au comportement d'autrui, par rapport auquel s'oriente son déroulement » (p. 4). Ainsi, un comportement pourra être qualifié d'action si la personne lui attribue un sens et il pourra être qualifié d'action sociale si ce sens est lié à autrui.

Selon Parsons et Shils (1951), l'action sociale est toute conduite humaine dont la motivation se retrouverait dans les objets sociaux présents dans le milieu de vie d'une personne, auxquels elle accorde une importance tout en essayant d'y apporter une réponse. Les objets sociaux en question sont les autres actrices et acteurs sociaux avec lesquels elle est en interaction dans son environnement, mais également d'autres éléments, comme les objets culturels et symboliques ainsi que les normes, les règles de conduite et les valeurs qui orientent l'action de l'acteur ou de l'actrice. Pour Parsons, l'interprétation que l'on peut avoir de l'action sociale d'un acteur ou d'une actrice doit se faire en tenant compte de sa subjectivité qui

englobe les objectifs souhaités, ses motivations, son regard sur son milieu de vie, ses valeurs, ses sentiments et ses émotions face à ses propres actions (Rocher, 1972).

La théorie de l'action sociale de Parsons repose principalement sur quatre éléments (Rocher, 1972) :

« 1) *Un sujet-acteur*, qui peut être un individu, un groupe ou une collectivité;

2) *Une situation*, qui comprend des objets physiques et sociaux avec lesquels l'acteur entre en rapport;

3) *Des symboles*, par l'intermédiaire desquels l'acteur entre en rapport avec les différents éléments de la situation et leur attribue une signification;

4) *Des règles, normes et valeurs*, qui guident l'orientation de l'action, c'est-à-dire les rapports de l'acteur avec les objets sociaux et non sociaux de son environnement » (p. 37).

L'action sociale d'un acteur ou d'une actrice ne s'analyse plus uniquement sur le prisme de l'acte posé et de ses effets, mais elle se fait désormais sur la base de la dualité entre l'acteur ou l'actrice et la situation (Rocher, 1972). Toute action d'un acteur ou d'une actrice est ainsi associée à une situation présente dans son environnement proche ou dans sa communauté. Par exemple, lorsqu'une personne s'engage dans la lutte contre les violences faites aux femmes, il est fort possible qu'elle le fasse parce que de nombreuses femmes subissent cette injustice dans son environnement proche ou éloigné et que son engagement touche ses valeurs, ses sentiments et ses émotions en tant qu'être humain.

5.1.3 La conscience des circonstances et des conséquences

En plus d'être associée à l'intention, l'action volontaire est

également associée à la conscience; une action volontaire est donc une action consciente. Aristote estime d'ailleurs qu'une action volontaire suppose que la personne concernée connaisse les circonstances précises à travers lesquelles l'action se déroule. À ceci s'ajoute la conscience des conséquences de l'action (sans écarter que certaines actions peuvent entraîner des conséquences au-delà de ce que la personne avait prévu). Aristote (année) définit ainsi l'action volontaire :

« tout ce qui, parmi les choses qui sont au pouvoir de l'agent (*eph'hautô*), est accompli en connaissance de cause (*eidôs*), c'est-à-dire sans ignorer la personne subissant l'action, ni l'instrument employé, ni le but à atteindre (par exemple, l'agent doit connaître qui il frappe, avec quelle arme et en vue de quelle fin), chacune de ces déterminations excluant au surplus toute idée d'accident ou de contrainte. » (paragr. 8).

5.1.4 L'absence de contrainte

La citation précédente met en lumière une autre des caractéristiques essentielles de l'action volontaire, soit l'absence de contrainte. En effet, le mot « contrainte » figure parmi les antonymes du terme « volontaire » (Larousse, s. d.). Poser une action de façon volontaire, comme faire un don de biens à un organisme communautaire dans le but que ceux-ci soient mis à la disposition gratuitement d'autres personnes dans le besoin, ce serait d'agir de manière libre, sans aucune contrainte. L'Agence du revenu du Canada (2018) définit d'ailleurs le don comme « un transfert volontaire de biens, sans contrepartie de valeur pour le donateur » (21e entrée du lexique). Une personne qui effectue des heures de service communautaire obligatoire au sein d'un organisme vient en appui à la cause soutenue par celui-ci. Toutefois, il ne s'agit pas d'un geste volontaire et ceci ne peut donc pas constituer une

forme d'engagement social. Cet exemple diffère effectivement du choix libre et éclairé d'une personne qui s'engage bénévolement dans le même organisme.

5.1.5 L'ego et l'essence

Les raisons de l'engagement social d'une personne sont multiples et dépendent le plus souvent de ses valeurs et de son vécu. Toutefois, les perceptions des autres par rapport à la non-implication d'une personne dans une cause peuvent aussi influencer les motifs de son engagement. Par exemple, dans certaines communautés, le soutien moral ou financier à un membre de la famille n'est pas volontaire, mais presque obligatoire. Il est fréquent d'entendre certaines personnes dire « Je l'ai fait, car je n'avais pas le choix. C'est mon devoir. ».

De nombreuses personnes s'engagent dans des causes sociales par obligation. Bien que ces expériences aient été et soient encore une source de motivation pour certaines personnes, elles peuvent aussi être perçues comme une contrainte. Malgré l'absence d'une quelconque force externe qui exercerait une violence physique ou morale sur elles, les obligeant à agir contre leur propre volonté, les raisons ou les motifs de leur engagement pourraient malgré tout constituer une sorte de contrainte voilée.

Il semble que l'action volontaire puisse être exempte de toute contrainte physique externe, mais qu'elle puisse être accompagnée d'une contrainte sociale qui incite une personne à agir de manière explicite dans certaines situations. Ce sentiment d'obligation pourrait nuancer le caractère volontaire d'un engagement social.

Sans avancer qu'un engagement social fondé sur des obligations ne peut pas être considéré comme un engagement social, il est toutefois intéressant de se pencher sur les actions qui s'appuient sur une volonté encore plus authentique.

L'engagement social peut émaner de deux parts en nous, il peut prendre deux formes différentes. D'un côté, il y a l'engagement qui émane de l'ego et qui se traduit par une ambition personnelle à s'engager. Cette motivation vient du fait que l'engagement est valorisé dans la société et qu'il peut conférer un certain statut. D'un autre côté, l'engagement peut émaner d'une volonté plus profonde, c'est-à-dire de notre essence. À ce moment-là, l'engagement honore une part essentielle en nous, soit celle qui est prête à prendre soin de nos propres besoins ainsi que de ceux des autres. Cet engagement social est celui que je valorise le plus puisque les actions qui seront entreprises serviront la vie en nous et autour de nous.

Charles Baron, professeur titulaire, Faculté des sciences de l'administration, 2022

L'ego, développé à travers la socialisation et les expériences passées, peut être décrit, selon Charles Baron (communication personnelle, 23 septembre 2016, 31 octobre 2016, 17 septembre 2017), comme un amalgame cohérent de façons de voir, de penser et d'agir qui assure à une personne sa survie et maximise ses bénéfices personnels. Comme il est composé d'habitudes inconscientes auxquelles la personne finit par s'identifier, l'ego peut être comparé autant à un pilote automatique qu'à un masque.

S'il assure la survie de la personne, l'ego ne facilite pas la réalisation de son plein potentiel, c'est-à-dire son épanouissement, sa créativité ou encore sa contribution à

l'avènement d'un monde plus sain, plus beau et plus juste. Pour y arriver, l'être humain est appelé à adopter un mode d'existence qui correspond à sa façon naturelle d'être au monde : son essence, aussi appelée le soi authentique. On qualifie ce mode d'existence d'« authentique », car il échappe aux apriorismes, aux habitudes et au pilote automatique générés par l'ego. Il repose sur un rapport différent au monde, à la vie et aux êtres humains. Il est perçu comme une abondance de possibilités et est basé sur l'interdépendance des parties et le développement organique des systèmes. En vertu de cette perspective, l'engagement social sera donc associé à l'ego lorsque les actions seront motivées par des raisons normatives plutôt que par une véritable volonté authentique.

Afin d'éclaircir les liens entre une volonté authentique d'engagement social et les obligations, il est intéressant d'aborder le stade préconventionnel, le stade conventionnel et le stade postconventionnel :

- Le stade préconventionnel est associé à une pensée opportuniste. La personne ne se soucie à ce stade que de son propre intérêt. Les conventions et les règles ne sont perçues qu'à travers la punition et la récompense.
- Le stade conventionnel est marqué par l'intégration des conventions sociales dominantes, où la moralité des actions est liée aux attentes de la société.
- Le stade postconventionnel est pour sa part caractérisé par une analyse approfondie des conventions, une prise de conscience accrue de l'interdépendance des problèmes ainsi qu'un engagement envers la transformation individuelle et sociétale.

Selon ces perspectives, l'engagement social sera possible au stade préconventionnel, mais il ne viserait ici qu'à servir l'intérêt personnel et fonctionnerait sur le principe de punition/récompense. L'engagement social au stade conventionnel sera

la plupart du temps associé aux obligations. La vision du stade postconventionnel présente donc une perspective où l'engagement social peut naître d'une volonté authentique, non assujettie à l'intérêt personnel ou au sentiment d'obligation. Ce stade est également marqué par la capacité à remettre en question les normes sociales et à améliorer celles-ci de manière créative. Une personne peut choisir les valeurs en fonction desquelles elle agira, d'où l'utilisation de l'expression « conforme à ses valeurs » pour définir l'engagement social.

À titre d'exemple, une personne peut s'engager dans la promotion de la réconciliation avec les communautés autochtones après avoir pris conscience des injustices passées et présentes dont elles ont été victimes. Son engagement ne découlerait pas d'une obligation d'agir, mais d'une profonde motivation à apporter son soutien à cette cause

5.1.6 Le sens du devoir et la société contemporaine

Selon Lipovetsky (2000), la notion du devoir est perçue comme appartenant davantage au passé qu'à la société d'aujourd'hui. Une conception moderne de l'engagement social, qui met de l'avant son caractère volontaire, permet donc de proposer une perspective plus contemporaine, se distinguant des pratiques antérieures où l'engagement reposait davantage sur le sens de l'obligation. L'alternative au devoir n'est pas nécessairement la quête exclusive du mieux-être individuel, il est possible de poser des gestes volontaires et authentiques en faveur du mieux-être collectif (comme l'illustre notre définition de l'engagement social).

5.1.7 Le lien entre le geste volontaire et la nature sociale de l'engagement

Il est important de souligner que le geste volontaire peut être

favorisé soit par l'absence d'obstacle, soit par la présence d'une aide. Une conception autarcique de l'individu pourrait considérer autrui comme étant uniquement des entraves au geste volontaire. Toutefois, l'engagement social remet en question ce point de vue atomiste : l'engagement social d'une personne, à travers un geste volontaire, facilite le geste volontaire d'une autre personne. Le mot « social » renvoie à la nature de l'engagement plutôt qu'à son objet.

5.2 Un geste concret

Au-delà de son caractère volontaire, l'engagement social doit être concret. Par exemple, opiner avec ses collègues sur la nécessité pour la société d'apporter un soutien aux personnes désaffiliées est plus abstrait et moins efficace qu'un don de 500 \$ à un organisme communautaire venant en aide à ces mêmes personnes.

Le terme « concret » utilisé dans ce contexte renvoie à celui de « visible », qui lui-même renvoie à ceux d'« observable » et de « manifeste ». Cependant, il est important de faire une nuance entre « observable » et « observé » : un engagement social peut être considéré comme tel même s'il n'est pas observé par une tierce personne. Le terme « concret » renvoie également à celui de « tangible », particulièrement lorsque celui-ci signifie « dont la réalité est évidente ». Le terme « concret » est d'ailleurs associé à celui de « réel ». Il s'oppose à « abstrait » et implique donc que l'engagement ne doit pas demeurer dans l'abstraction. De plus, le terme « abstrait » est généralement associé aux termes « spéculatif » et « théorique » et signifie notamment « qui recourt à l'abstraction, n'opère pas sur la réalité » (Le Robert, s. d.-b).

Nous avons vu que l'engagement social s'appuie sur des causes, des valeurs et des aspirations, et que la personne engagée aura à cœur le mieux-être de ses proches, d'une

communauté, de l'humanité ou plus largement de la vie sur Terre. Toutefois, selon la définition, ces caractéristiques ne sont pas nécessairement suffisantes pour distinguer ce qui relève de l'engagement social ou non.

Des gestes concrets devront effectivement être posés, que ce soit en consacrant, entre autres, une partie de son temps, de son expertise, de son argent, de ses biens ou de sa notoriété. L'engagement ne demeurera pas dans l'abstraction, dans la théorie ou dans la spéculation. Il opérera sur la réalité; des gestes engagés seront donc visibles, tangibles, observables et manifestes.

Pour qu'un engagement social soit considéré comme tel, la volonté d'engagement ne peut pas demeurer vaporeuse, elle devra mener à des gestes précis. Par conséquent, la personne, le groupe ou l'organisation doit s'engager dans l'action. L'un des deux sens du terme « engagement » selon Le Robert (s. d.-c) réfère d'ailleurs au « fait d'être engagé (dans qqch) » et à « l'action d'engager, de commencer (une action) ». Dans le même ordre d'idée, le deuxième sens du verbe « engager » (le premier signifiant « mettre en gage ») réfère au fait « d'introduire » et de « commencer » (Le Robert, s. d.-d). Un geste pourra effectivement être qualifié de concret une fois l'action initiée.

Pour moi, l'engagement social découle du constat des failles, des problèmes, des injustices ou des inégalités. Il s'agit aussi de la volonté de ne pas rester en mode observation et de la capacité d'imaginer qu'il est possible d'agir.

Nancy Charland, vice-présidente au

développement social, Centraide Québec et
Chaudière-Appalaches, 2022

On peut utiliser le verbe « engager » pour décrire un véhicule qui s'engage dans une rue. Le verbe « engager » peut effectivement référer au fait de « faire entrer » et à l'action de « mettre (qqn) dans une situation qui crée des responsabilités et implique certains choix » (Le Robert, s. d.-d). L'engagement social peut également être associé à un choix. Poser un geste concret dans un contexte d'engagement social sous-entend effectivement de choisir une certaine direction. C'est à ce moment que les termes « engagement » et « engageant » se rejoignent. La section suivante analysera d'ailleurs la question des actions engageantes.

L'engagement social, c'est un choix. C'est prendre conscience des retombées de nos actes sur la société, autant sur le plan individuel, qu'organisationnel.

Caroline Housieaux, chargée d'enseignement,
Faculté des sciences de l'administration, 2022

Des actions engageantes

Il est intéressant d'explorer les actions engageantes, non pas à titre de caractéristique essentielle de l'engagement social, mais plutôt en tant que guide permettant de qualifier le degré

d'un engagement. Dans leur théorie de l'engagement, Joule et Beauvois (2010) ont développé des conditions ou caractéristiques situationnelles pour qu'une action donnée soit qualifiée d'action engageante. Deux grandes catégories de conditions situationnelles devraient être réunies : la taille de l'action d'une part et les raisons de l'action d'autre part. La taille de l'action se divise en deux sous-catégories, soit sa visibilité et son importance.

La visibilité d'une action est définie par quatre facteurs essentiels : son caractère public, son caractère explicite, son irrévocabilité et sa répétition.

Le caractère public d'une action signifie qu'on s'identifie soi-même pour la mener à bien. Selon cette perspective, un don anonyme peut tout de même être considéré comme un engagement social, en particulier s'il est motivé par une valeur telle que l'humilité. Cependant, il pourrait être moins engageant qu'un don public.

D'autres critères peuvent compenser l'anonymat du geste. Le caractère explicite d'une action renvoie à la prise de position nette et sans équivoque d'une personne face à une cause sociale. Avoir une position claire et précise est plus engageant que rester vague.

Une action irrévocable est une action qui ne peut pas être annulée ou contestée par son auteur. Par exemple, donner de l'argent à un organisme communautaire de lutte contre l'homophobie sans possibilité d'annulation est plus engageant que donner son accord pour participer à une manifestation contre l'homophobie avec la possibilité de se rétracter à la dernière minute.

Enfin, une action répétée sera plus engageante qu'une action ponctuelle réalisée une seule fois. Le caractère répétitif de l'action tend à associer la personne à la cause. Martin Luther King n'est pas devenu une figure de la lutte contre la ségrégation aux États-Unis en participant à une seule manifestation, mais en répétant ses actions militantes.

L'exemple du combat de Martin Luther King montre qu'une action est plus engageante quand elle cumule les quatre facteurs qui donnent de la visibilité à un engagement social. Toutes les actions de lutte de Martin Luther King contre la ségrégation étaient publiques, explicites, irrévocables et répétitives. Ainsi, l'importance de ses actions les rendait encore plus engageantes.

L'importance d'une action dépend de ses conséquences et du coût de sa réalisation. Les conséquences désignent ici les répercussions, les retombées ou encore les résultats de cette action sur soi, sur autrui ou sur l'environnement. Une action dont les conséquences sont positives est plus engageante qu'une action ayant des conséquences négatives. Par exemple, une personne qui fait un don d'appareils électroménagers à des familles vivant dans des situations de précarité est pleinement consciente que cette action permettra à ces familles de satisfaire certains de leurs besoins. Cette prise de conscience des conséquences positives de son action renforcera son engagement. Ainsi, comme nous l'avons mentionné dans la sous-section précédente, l'intention de s'engager devient plus grande lorsqu'une personne arrive à établir un lien entre ses actions et leurs conséquences. Le coût d'une action, pour sa part, revient à la quantifier sur le plan de l'argent, du temps, de la distance, du nombre de participations à des manifestations, etc. Donner 50 dollars à un organisme semble plus engageant que verser 5 dollars pour les mêmes buts. Participer à dix manifestations contre les mauvaises conditions de travail des enseignants témoigne d'un engagement plus profond envers cette cause que participer à une seule. Quantifier une action semble lui attribuer un caractère objectif, toutefois, selon Joule et Beauvois (2010), le tout doit être relativisé. Il est plus significatif de consacrer du temps à des activités bénévoles dans un organisme communautaire lorsqu'on dispose de peu de temps libre.

Plusieurs facteurs peuvent donc influencer le coût de l'action d'une personne.

Pour ce qui est de la deuxième condition situationnelle, c'est-à-dire les raisons de l'engagement, Joule et Beauvois (2010) en ont identifié deux grands types : les raisons d'ordre externe et les raisons d'ordre interne. Les raisons d'ordre externe sont les motivations qui proviennent de sources autres que soi-même. Parmi les raisons d'ordre externe, on compte les récompenses, les punitions et les raisons de type fonctionnel liées à la dualité moyen/but. Les récompenses et les punitions renvoient au caractère volontaire ou non de l'action posée. Les actions qui sont influencées par des récompenses et des punitions sont donc moins engageantes que celles qui ne le sont pas. Les raisons de type fonctionnel moyens/but concernent les actions dont l'accomplissement est nécessaire pour permettre à une autre personne d'atteindre un objectif. Plus les raisons d'ordre externe sont fortes, moins les actions réalisées sont engageantes. Cette corrélation est positive dès lors que les raisons sont d'ordre interne. Les raisons d'ordre interne sont celles qui sont liées directement à la personne qui réalise l'action. Elles peuvent découler de ses valeurs, de ses aspirations ou de son expérience de vie. À travers ces raisons, une personne arrive à trouver les motivations de son engagement en elle-même et dans ses caractéristiques personnelles. Plus les raisons d'ordre interne sont fortes, plus les actions de la personne sont engageantes. Les raisons d'ordre interne renforcent le caractère volontaire et la liberté de choix de l'engagement social.

La théorie de Joule et Beauvois (2010) a permis de définir le caractère engageant de l'engagement social à travers deux conditions situationnelles déclinées en facteurs essentiels. Selon Joule et Beauvois (2010), pour que l'action soit plus engageante, elle doit :

- être réalisée de façon libre et donc volontaire;

- être visible, c'est-à-dire avoir un caractère public, un caractère explicite;
- avoir un caractère irrévocable et être répétitive;
- être motivée par une raison d'ordre interne;
- reposer sur des conséquences positives pour les bénéficiaires et pour les autres, et son coût doit être mesurable de manière objective, se situant près du plafond de ce que la personne est en mesure de payer, et non du plancher.

Comme précisé, ces caractéristiques d'une action engageante permettent d'évaluer le degré d'un engagement social. Elles ne doivent cependant pas être considérées comme des critères servant à déterminer si une action relève ou non de l'engagement social. Toutefois, il est intéressant d'observer que plusieurs liens peuvent être établis entre ces caractéristiques et celles d'un geste volontaire et concret. L'aspect volontaire rappelle le caractère volontaire du geste tel qu'abordé dans la première section de ce chapitre. Les raisons d'ordre internes font un lien avec la sous-section sur l'ego et l'essence, qui aborde la punition et la récompense ainsi que les normes sociales. Les aspects visibles et explicites, pour leur part, font un lien avec le caractère observable et manifeste d'un geste concret. La question des conséquences positives peut être liée avec le verbe « contribuer », présent dans la définition, qui évoque un geste visant à contribuer au mieux-être des proches, d'une communauté, de l'humanité ou plus largement de la vie sur Terre.

La parole et l'engagement social

Est-ce qu'une prise de parole en faveur d'une cause sociale correspond à un engagement social? Il est intéressant de faire intervenir ici le premier sens d'engagement, soit l'« action de se lier par une promesse ou une convention », comme dans

l'expression « respecter ses engagements » (Le Robert, s.d.-c.). En contexte d'engagement social, une prise de parole sera effectivement très pertinente, mais elle sera également engageante, car elle devra être suivie de gestes qui lui correspondent. On ne pourra effectivement pas qualifier d'engagement social le cas d'une personne s'exprimant constamment sur l'importance de l'action climatique, mais qui ne soutient pas ses paroles par des gestes concrets en appui à cette même cause. Le caractère engageant de la parole fait un lien intéressant avec le fait qu'une action engageante doit être visible, c'est-à-dire avoir un caractère public, un caractère explicite.

5.3 Les cas limites

Établir des critères qui distinguent un engagement social véritable d'une action qui n'en est pas une est un exercice complexe et bien délicat. Cela étant dit, la définition de l'engagement social de la Chaire de leadership en enseignement sur l'engagement social permet de guider la réflexion et d'établir si une action correspond aux critères énoncés dans cette définition ou si elle s'en écarte. Il est donc possible de voir le tout comme un spectre et c'est pourquoi il est intéressant d'étudier quelques cas limites.

5.3.1 Exemple 1 : Les publications sur les réseaux sociaux

Prenons comme exemple une vedette qui partage une publication d'un organisme œuvrant dans la lutte aux changements climatiques. Tout d'abord, puisque cette publication porte sur la lutte aux changements climatiques, il est possible d'avancer qu'elle vise à appuyer une cause qui

correspond aux valeurs et aspirations de la personne ainsi qu'à contribuer au mieux-être de ses proches, d'une communauté, de l'humanité ou plus largement de la vie sur Terre. Toutefois, est-ce qu'elle contribue de façon claire à ce mieux-être en question? C'est sujet à discussions.

Est-ce que cette personne consacre une partie de son temps, de son expertise, de son argent, de ses biens ou de sa notoriété? Le fait de republier un message ne requiert ni temps, ni expertise, ni argent. Toutefois, comme il s'agit d'une vedette, on peut supposer qu'elle utilise sa notoriété pour soutenir l'organisme en question. Il faut toutefois noter qu'il existe des manières plus significatives de consacrer sa notoriété à une cause, ce qui rend cette contribution plutôt superficielle.

Est-ce que le geste de la vedette en question est volontaire et concret? Si l'on admet qu'elle a volontairement publié ce contenu, on peut affirmer que son geste est volontaire. Est-ce qu'il s'agit d'un geste concret? Il s'agit ici d'un cas limite. Plusieurs perspectives sont possibles sur cette question. Le geste est réel et observable, mais il serait toutefois possible d'avancer qu'il est peu tangible et que cette personne s'engage très peu dans l'action. Est-ce que cela en fait une action engageante, selon Joule et Beauvois (2010)? Même si l'action est volontaire, visible et peut être motivée par une raison d'ordre interne, les conséquences positives et le coût sont possiblement faibles et l'action n'est pas répétitive.v

5.3.2 Exemple 2 : La fiscalité d'une entreprise

Prenons un deuxième exemple : une entreprise qui mentionne dans son rapport sur la responsabilité sociale les montants payés en impôts et en taxes. Est-ce qu'il est question d'engagement social dans un tel cas?

Les impôts sont utilisés pour financer diverses causes qui favorisent le mieux-être des communautés, de l'humanité ou

plus largement de la vie sur Terre. Des sommes considérables y sont consacrées. Le paiement des impôts est concret. Toutefois, comme il ne s'agit pas d'un geste volontaire, peu de personnes considèrent cette situation comme de l'engagement social, même à titre de cas limite.

Conclusion

Le terme « social » fait référence à la deuxième partie de la définition, où il est effectivement question de causes, de valeurs, d'aspirations et du mieux-être de proches, d'une communauté, de l'humanité ou plus largement de la vie sur Terre. Quant aux racines étymologiques des mots « engagement » et « engager », elles renvoient plutôt à la première partie. Ces termes sous-entendent des choix et sont liés à l'idée d'engager une action, de s'engager dans quelque chose (comme un véhicule qui s'engage dans une voie). Le lien avec le caractère volontaire et concret est évident. Cependant, il est également important de souligner le lien avec le fait de consacrer quelque chose (comme une partie de son temps, de son expertise, de son argent, de ses biens ou de sa notoriété). En effet, lorsqu'une personne s'engage dans quelque chose, elle fait un choix et elle le concrétise, le rendant manifeste.

Questions de réflexion

1. En quoi mon engagement social répond-il aux critères des gestes volontaires, tel que présenté dans ce chapitre?
(Intentionnel, conscient et sans contrainte)
2. En adoptant la perspective des stades postconventionnels, à quel point ces gestes sont-ils volontaires?
3. En quoi mon engagement social se manifeste-t-il par des

gestes concrets?

4. Si ces gestes sont engageants, en quoi le sont-ils?

Bibliographie

Agence du revenu du Canada (2018). Don. Dans *Lexique des organismes de bienfaisance et dons*. <https://www.canada.ca/fr/agence-revenu/services/organismes-bienfaisance-dons/organismes-bienfaisance/lexique-organismes-bienfaisance-dons.html#d>

Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. Dans J. Kuhl et J. Beckmann (dir.), *Action Control: From cognition to behavior* (p. 11-39). Springer.

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211. [https://doi.org/10.1016/0749-5978\(91\)90020-T](https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-T)

Ajzen, I. (2012). The theory of planned behavior. Dans P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, et E. T. Higgins (dir.), *Handbook of theories of social psychology* (vol. 1, p. 438-459). Sage Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446249215.n22>

Ajzen, I. et Fishbein, M. (1980) *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Prentice-Hall.

Aristote. (s.d). *Volontaire et involontaire*. Récupéré le 07 avril 2025, de https://ifac.univ-nantes.fr/IMG/pdf/Aristote_volontaire_involontaire.pdf

Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>

Durkheim, E. (2002). Cours de philosophie fait au Lycée de Sens en 1883-1884 notes prises entre 1883-84 par le philosophe français André Lalande. J.-M. Tremblay. <http://dx.doi.org/doi:10.1522/cla.due.cou1>

Fenouillet, F. (2023). *Les théories de la motivation* (2e éd., p. 65-290). Dunod.

Joule, R. et Beauvois, J. (2010). Chapitre 3. La psychologie de l'engagement. Dans R. Joule et J. Beauvois (dir), *La soumission librement consentie : Comment amener les gens à faire librement ce qu'ils doivent faire?* (p.52-94). Presses Universitaires de France.

Larousse (s. d.). Volontaire. Dans *Larousse en ligne*. Récupéré le 07 avril 2025, de <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/volontaire/82470>

Le Robert. (s. d.-a). Geste. Dans *Le Robert dico en ligne*. Récupéré le 07 avril 2025, de <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/geste>

Le Robert. (s. d.-b). Abstrait. Dans *Le Robert dico en ligne*. Récupéré le 07 avril 2025, de <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/abstrait>

Le Robert. (s. d.-c). Tangible. Dans *Le Robert dico en ligne*. Récupéré le 07 avril 2025, de <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/abstrait>

Le Robert. (s. d.-d). Engagement. Dans *Le Robert dico en ligne*. Récupéré le 07 avril 2025, de <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/engagement>

Le Robert. (s. d.-e). Engager. Dans *Le Robert dico en ligne*. Récupéré le 07 avril 2025, de <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/engager>

LIPOVETSKY, G. (2000). *Le crépuscule du devoir*, Gallimard.

Neuberg, M. (1990). Expliquer et comprendre. La théorie de l'action de G. H. von Wright. *Revue Philosophique de Louvain*, 88(77), 48-78.

Parsons, T. et Shils, E. A. (1951). *Toward a general theory of action*. Harvard University Press.

Proust, J. (1998). Action. Dans O. Houdé, D. Kayser, O. Koenig, J. Proust. et F. Rastier. (dir.), *Vocabulaire de sciences cognitives* (p. 36-37). PUF.

Robitaille, C. (2021). Une sociologie de l'action : évolution d'un concept et présentation d'un paradigme. [Thèse de doctorat,

Université d'Ottawa]. https://ruor.uottawa.ca/bitstream/10393/42624/1/Robitaille_Christian_2021_these.pdf

Rocher, G. (1972). *Talcott Parsons et la sociologie américaine*. Presses universitaires de France.

von Wright, G. H. (1979). The determinants of action. Dans R. Klibansky et H. Kohlenberger (dir.), *Reason, Action and Experience: Essays in honor of Raymond Klibansky* (p. 107-119). Meiner.

von Wright, G. H. (1981a). Explanation and understanding of action. *Revue Internationale de Philosophie*, 35(135), 127-142. <http://www.jstor.org/stable/23945379>

von Wright, G. H. (1981b). On the logic of norms and actions. Dans R. Hilpinen (dir.), *New Studies in Deontic Logic* (p. 3-35). Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-009-8484-4_1

Weber, M. (1971) *Économie et société* (traduit par E. de Dampierre, J. Freund, P. Kamnitzer et P. Bertrand). Librairie Plon. (Ouvrage original publié en 1921)

DES RETOMBÉES DE L'ENGAGEMENT SOCIAL

Chapitre 6: l'engagement social et l'apprentissage

LUC K. AUDEBRAND; PATRICE C. AHEHEHINNOU; ET
STEPHANIE BECK

Introduction

Ce chapitre porte sur le lien étroit existant entre l'engagement social et l'apprentissage. Plus précisément, nous apportons des réponses aux questions suivantes : pourquoi et comment apprend-on d'une expérience d'engagement social? Dans un premier temps, nous présentons le concept d'apprentissage expérientiel en examinant ses prémisses, ses définitions, ses différentes formes et ses avantages. Dans un deuxième temps, nous nous attardons sur la manière dont le service communautaire, notamment le bénévolat, permet de développer divers types de savoirs (savoirs, savoir-faire, savoir-être, savoir-apprendre, savoir-agir). Dans un troisième temps, nous décrivons le processus de la pratique réflexive conduisant à l'apprentissage par l'expérience et à la construction des connaissances.

6.1 Présentation générale de l'apprentissage expérientiel

6.1.1 Prémisses de l'AE (Coget, 2023)

L'expérience comme vecteur d'apprentissage. Percevoir l'expérience ou les expériences comme une source d'apprentissage, c'est admettre que l'acquisition de connaissances et de savoirs peut se produire en dehors des établissements d'enseignement traditionnels, tels que les universités. C'est aussi réfuter l'idée que les enseignantes et enseignants sont les seuls à détenir le savoir et que ce dernier ne peut être transmis que par leur intermédiaire, à des apprenants perçus comme de simples récepteurs passifs. L'apprentissage expérientiel (AE) représente une approche novatrice de l'apprentissage, où l'expérience et la pratique jouent un rôle central.

D'après l'AE, certains apprentissages de la vie et certains savoirs pratiques ne peuvent se faire qu'à travers les expériences et les vécus d'une personne. L'idée selon laquelle l'expérience d'une personne est étroitement liée à la construction d'un apprentissage a été mise de l'avant par Dewey (1938). Il décrit l'expérience comme une interaction sociale. Pour lui, « il s'agit d'un événement social qui implique contacts et communication à l'intérieur desquels joue sans cesse le principe de l'interaction entre les conditions objectives de l'environnement et les états subjectifs de la personne » (Dewey, 1938; p. 69). Il postule néanmoins qu'on n'apprend pas de l'expérience. Selon lui, le fait de vivre une expérience ne conduit pas nécessairement à un apprentissage. L'expérience devient un vecteur d'apprentissage lorsqu'une réflexion sous-tend le processus d'apprentissage. Par exemple, une personne qui fait du bénévolat dans un organisme communautaire pourrait développer des compétences ou des connaissances

à partir de cette expérience en réfléchissant à son sens et en essayant de construire des savoirs qui lui seront utiles pour les expériences ultérieures. Dans la lignée de Dewey, Kolb (1984) conçoit l'apprentissage comme un processus où la création de connaissances émerge de la transformation de l'expérience.

La vie comme continuum d'expériences. L'AE adopte également l'idée que la vie est un continuum d'expériences qui nous façonnent et qui nous transforment, en particulier grâce à la réflexion. La caractéristique fondamentale de ce continuum d'expériences, selon Dewey (2022), est que : « chaque expérience faite modifie le sujet et cette modification, à son tour, affecte – que nous le voulions ou non – la qualité des expériences suivantes, le sujet étant un peu différent après chaque expérience de ce qu'il était auparavant » (p. 472-473). Une première expérience réussie, selon Dewey (1938), prépare une personne à des expériences ultérieures qui seront plus bénéfiques. L'auteur soutient, en s'appuyant sur le principe de continuité de l'expérience, que « chaque expérience, d'une part, emprunte quelque chose aux expériences antérieures et, d'autre part, modifié de quelque manière la qualité des expériences ultérieures. » (Dewey, 2022, p. 473). C'est cette notion de continuité qui distinguerait une expérience favorisant l'apprentissage d'une autre qui ne le ferait pas. Le comportement d'une personne lors d'expériences futures dépendra du succès ou de l'échec de son processus d'apprentissage lors de sa première expérience.

L'apprentissage comme processus continu. Si les expériences présentent un aspect transformateur, comme nous l'avons vu dans la deuxième prémisse, la troisième prémisse met en évidence le caractère continu de ces expériences, c'est-à-dire les transformations tout au long de la vie. Jarvis (1991, cité dans Balleux, 2000) définit l'apprentissage comme « un processus continu qui cherche à donner un sens à l'expérience quotidienne, à la jonction de la conscience humaine avec le temps, l'espace, la société et leurs multiples

relations. » (p. 280). L'apprentissage ne devrait pas être perçu comme un résultat ou un produit, mais plutôt comme un long processus. L'apprentissage découlant d'une expérience n'est donc pas une finalité, car nous apprenons tous les jours, et ce, tout au long de notre vie. Chaque expérience est accompagnée de son propre processus d'apprentissage. Abondant dans ce sens, Mezirow (1991, cité dans Balleux, 2000) perçoit l'apprentissage comme « un processus qui produit une nouvelle interprétation de sens ou révisé les anciennes interprétations de sens de notre expérience. » (p. 280).

6.1.2 Définitions de l'AE

Les trois prémisses mentionnées plus tôt nous permettent d'explorer les divers sens que les auteurs ont attribués à l'AE au fil des ans. Bien que de nombreuses définitions du concept d'apprentissage expérientiel existent, il y a peu de consensus, car la compréhension globale du concept continue de faire l'objet de débats. L'approche de l'AE demeure très holistique et aborder tous ses aspects et ses caractéristiques a pendant longtemps été chose difficile pour plusieurs auteurs. Cependant, l'idée que l'expérience peut être une source d'apprentissage a été influencée par des pionniers dont les travaux ont grandement contribué au développement et à l'évolution de ce concept. Il s'agit notamment de Dewey (1938), de Lewin (1951), de Piaget (1971) et de Kolb (1984).

En termes simples, l'AE se définit comme l'acquisition de connaissances ou de savoirs à partir d'une expérience concrète de la vie. Coleman (1976) indiquait d'ailleurs que l'AE est la transformation d'une expérience vécue par une personne en des savoirs personnels. Pendant longtemps, la notion d'AE a été conceptualisée en dehors des salles de classe. Selon Legendre (2005), « l'apprentissage expérientiel est un modèle d'apprentissage préconisant la participation à des activités se situant dans des contextes les plus rapprochés possibles des

connaissances à acquérir, des habiletés à développer et des attitudes à former ou à changer » (p. 95)

L'AE renvoie à deux types d'apprentissage selon Willingham (1977, cité dans Balleux, 2000). Le premier correspond à l'apprentissage grâce à une expérience vécue, qui est souvent informelle. Cela inclut tous les apprentissages qui découlent de notre environnement proche (notre travail, nos engagements, etc.), de notre vie sociale, ou de nos activités quotidiennes. Il s'agit d'un apprentissage non encadré qui n'est pas guidé ni provoqué par une force externe à la personne qui a vécu l'expérience. Le deuxième type d'apprentissage, qui a un caractère très formel, est l'apprentissage encadré et « concerne tout ce qui procure à l'étudiant une meilleure expérience dans l'intégration et dans la mise en application de sa formation, programme de travail, internat hors campus, amours, activités diverses » (Keeton, 1976, cité dans Balleux, 2000, p. 269). Cette classification des deux types d'apprentissage découlant de l'AE rejoint les deux principaux courants de ce concept, tels qu'ils ont été développés par Dewey (1938, cité dans Balleux, 2000) et Lindeman (1926, cité dans Balleux, 2000) avec deux approches divergentes, mais complémentaires. Dewey se concentre sur l'aspect éducatif et individuel alors que Lindeman s'intéresse à la dimension sociale de l'apprentissage par l'expérience. Balleux (2000) synthétise bien les approches des deux auteurs :

... pour Dewey, l'expérience doit être intégrée au processus d'apprentissage à l'école et toutes les méthodologies de l'éducation nouvelle doivent tendre vers cette direction. Alors que pour Lindeman, c'est la vie elle-même qui est éducatrice et l'expérience source première de tout apprentissage. Il n'est donc pas étonnant de trouver, tout au long des écrits qui font l'objet de cet article, ces deux tendances : l'une qui s'oriente vers la construction de savoirs et l'autre qui cherche davantage son chemin vers la construction de

sens, même si les deux directions sont imprégnées l'une de l'autre. (p. 282)

Toujours selon Balleux (2000), les auteurs récents se concentrent sur la construction de sens dans leurs travaux. Il souligne d'ailleurs l'importance de la réflexion, qu'il considère comme l'élément central dans le processus d'apprentissage d'une expérience, car c'est « un moyen de reprendre possession de son expérience, d'élaborer une pensée à son propos et d'évaluer le sens que prend cette expérience dans l'existence » (p. 282).

6.1.3 Différentes formes et différents lieux d'AE

L'expérience peut être acquise dans divers milieux et contextes de notre vie quotidienne, ce qui signifie qu'il existe une variété de formes d'apprentissage expérientiel. Cependant, en partant du principe selon lequel l'expérience devient un vecteur d'apprentissage que si elle est accompagnée d'une réflexion, nous aborderons plus en détail, dans les sections suivantes, certaines interventions pédagogiques souvent associées à l'AE. La *British Columbia Accountability Council for Co-operative Education* (2017) a développé une matrice complète de comparaison entre l'éducation et l'apprentissage en milieu de travail. Cette matrice distingue deux grandes catégories d'AE : l'éducation intégrée au travail et l'apprentissage intégré au travail.

L'apprentissage en milieu de travail renvoie à un type d'apprentissage expérientiel dans lequel le lieu d'apprentissage et le lieu de travail sont unifiés, créant ainsi un lien étroit entre l'apprentissage et l'environnement professionnel. L'apprentissage intégré au travail regroupe neuf formes d'AE : le paraprofessionnel, l'assistantat de recherche, l'assistantat d'enseignement, les stages post-diplôme, l'apprentissage du service communautaire dans le cadre

d'activités périscolaires, le bénévolat, l'étude de travail, les stages de courte durée et le travail temporaire des étudiants et étudiantes comme membre du personnel. L'éducation intégrée au travail, quant à elle, est une forme d'apprentissage intégré au travail qui combine une expérience substantielle et significative avec des liens intentionnels avec le programme d'études, la définition d'objectifs d'apprentissage, l'évaluation des résultats de l'apprentissage et une réflexion ciblée. Cette catégorie regroupe également neuf formes d'AE : la recherche appliquée, l'apprentissage obligatoire pour les métiers certifiés, les expériences cliniques, l'apprentissage du service communautaire dans le cadre du programme d'études, la coopération en alternance et en stage (stage coopératif), les stages professionnels de longue durée, le placement sur le terrain, les stages pratiques ou cliniques et les expériences professionnelles.

Moore (2010), pour sa part, a identifié six formes d'AE : les stages, l'apprentissage par le service communautaire, l'éducation coopérative, les expériences de recherche pour le personnel étudiant avec le personnel enseignant, la recherche communautaire et les études à l'international associées à une participation à des rencontres culturelles et professionnelles. L'organisme Enseignement coopératif et apprentissage intégré au travail (2020) dénombre neuf types d'apprentissage intégré au travail que sont : l'enseignement coopératif, les projets et recherches industrielles et communautaires, le stage clinique ou pratique obligatoire dans un milieu professionnel, le stage de travail de longue durée, le stage apprenti, l'entrepreneuriat, l'apprentissage par le service communautaire, le stage de courte durée ou placement en milieu de pratique et le stage de travail de courte durée incluant l'alternance travail-étude.

Selon Moore (2010), les expériences mentionnées précédemment ont lieu en dehors des salles d'enseignement et principalement dans les lieux de travail ou de stage. Moore

(2010) insiste en soulignant que les collaborations de recherche ou d'enseignement entre le personnel étudiant et le personnel enseignant pour les postes d'auxiliaires de recherche, d'enseignement ou d'administration peuvent parfois se dérouler en classe, mais jamais dans les cours où est inscrite la personne étudiante. Il existe donc une autre catégorie d'AE qui englobe des méthodes d'apprentissage, telles que les études de cas, les jeux de rôle, les simulations, les travaux de groupe, etc. De nouvelles formes d'AE ont émergé ces dernières années, incluant les incubateurs, les accélérateurs, les *bootcamps* et les *hackathons* (Coget, 2023).

En résumé, il existe plusieurs types d'AE et nous en avons énuméré une liste non exhaustive. Les différentes formes d'AE citées peuvent être regroupées sous deux grandes catégories : l'apprentissage issu des expériences de terrain (travail, communauté, lieux de formation) et l'apprentissage issu des expériences de classe.

6.1.4 Avantages de l'AE

L'AE présente des avantages pour toutes les parties prenantes, notamment le personnel étudiant, le personnel enseignant et les établissements d'enseignement. Les bénéfices pour les étudiantes et étudiants sont ceux qui ont été plus documentés et tournent autour de quatre axes : les bénéfices liés au développement cognitif, les bénéfices liés au développement des compétences, les bénéfices liés au développement des liens sociaux et, enfin, les bénéfices liés à la compétitivité pédagogique et à l'amélioration de l'employabilité (Yang et al., 2021). Dans un premier temps, nous mettrons en évidence les avantages de l'apprentissage expérientiel pour le personnel étudiant, nous aborderons ensuite les avantages pour le personnel enseignant et les établissements d'enseignement.

Les bénéfices liés au développement cognitif et à la motivation affective des étudiants et étudiantes

Sur le plan du développement psychologique, la participation à des programmes d'apprentissage expérientiel peut avoir plusieurs avantages pour les étudiants et étudiantes comme l'augmentation de l'estime, de la confiance en soi et de la motivation intrinsèque. Les étudiants et étudiantes acquièrent de l'autonomie dans leurs manières de faire et de se comporter (Conrad et Hedin, 1995). Mei et Genshu (2018) ont démontré que les étudiants et étudiantes de l'international qui ont participé à un cours d'apprentissage expérientiel et interculturel en Chine ont vu leur estime de soi et leur compréhension de soi augmenter. Ils soulignent que le développement personnel à travers un apprentissage expérientiel se produit dès que les environnements d'apprentissage et sociaux offrent aux étudiants et étudiantes des possibilités d'accroître et d'enrichir leurs compétences, leur autonomie et leurs relations (Mei et Genshu 2018). Les occasions de développement cognitif et personnel qu'offre une expérience interculturelle permettent aux étudiants et étudiantes de mieux se connaître en découvrant leurs compétences, leurs qualités et leurs faiblesses, mais également en développant des interactions avec les autres.

Les bénéfices liés au développement des compétences

Le développement des compétences professionnelles et sociales est au cœur de l'apprentissage expérientiel. L'un des avantages majeurs de ce type d'apprentissage est de placer les étudiants et étudiantes dans des environnements de pratique, leur permettant ainsi de découvrir concrètement les applications des concepts étudiés en cours. En reliant les concepts et les théories pédagogiques à la réalité, les étudiants et étudiantes deviennent des protagonistes de leur

apprentissage, plutôt que de simples spectateurs, comme cela peut être le cas dans un cours magistral plus traditionnel. Apprendre par la pratique facilite l'acquisition de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être dans un contexte professionnel. Par exemple, des étudiants et étudiantes en soins infirmiers ont pu développer des compétences professionnelles grâce à une collaboration dans le cadre d'une expérience d'apprentissage communautaire (Jacobs, 2020). Cette expérience en service à la communauté leur a permis d'accroître des compétences interpersonnelles, telles que la confiance en soi et le développement de la pensée critique. La participation au service à la communauté a permis aux étudiants et étudiantes de prendre conscience des besoins des populations et d'échanger des savoirs et des compétences avec d'autres acteurs ou actrices sur le terrain (Jacobs, 2020). De plus, les étudiants et étudiantes ont pu développer et renforcer leur sens des responsabilités sociales et améliorer leurs compétences professionnelles et interpersonnelles.

Les bénéfices liés au développement des liens sociaux

Les différents types d'apprentissage expérientiel permettent aux étudiants et étudiantes de collaborer avec d'autres acteurs ou actrices sur le terrain. Il peut s'agir de personnes professionnelles ou expertes dans leur domaine au sein d'entreprises, de bénévoles ou de membres de la population dans le service à la communauté ou encore de membres du personnel enseignant ou étudiant provenant d'horizons divers. Les interactions sociales avec ces différents acteurs ou actrices créent chez une personne, notamment chez les étudiants et étudiantes, un sentiment de responsabilité et de compétence sociales, mais également un désir de participation sociale (Conrad et Hedin, 1995). Ces interactions sociales permettent aussi aux étudiants et étudiantes de tisser et de consolider des liens avec les personnes rencontrées sur les lieux

d'apprentissage, puis de créer un réseau professionnel ou social. Dans un contexte professionnel de plus en plus complexe, la constitution de ces réseaux sociaux peut être utile pour les étudiants et étudiantes pour leurs futurs emplois.

Les bénéfices liés à la compétitivité pédagogique et à l'amélioration de l'employabilité

Il existe une différence entre les étudiants et étudiantes d'un programme d'apprentissage expérientiel et ceux et celles des programmes traditionnels. Au-delà de tous les avantages cités ci-dessus, la participation à un programme d'apprentissage expérientiel rend les personnes étudiantes plus compétitives sur le plan scolaire et améliore leur employabilité grâce aux compétences professionnelles et interpersonnelles acquises, ainsi qu'à leurs réseaux sociaux nouvellement développés (Coget, 2023). Les expériences professionnelles et les implications communautaires sont des points très importants sur les curriculums vitae et ils peuvent jouer un rôle décisif de succès pour une personne ou une entreprise qui désire embaucher du personnel. Pour les personnes étudiantes étrangères, par exemple, les compétences acquises lors des expériences de stages à l'international semblent être davantage valorisées par ceux et celles à la recherche de personnel que les compétences acquises dans leur propre pays. Sur le plan pédagogique, les personnes étudiantes qui participent à un programme d'apprentissage expérientiel à l'international reviennent souvent avec des ressources, des outils ou encore des méthodes pédagogiques différentes de celles auxquelles elles sont habituées dans leurs établissements. Cela leur permet d'acquérir des compétences, telles que l'ouverture d'esprit, la curiosité, le sens de l'initiative ou des compétences communicationnelles internationales.

Les avantages pour le personnel enseignant

L'apprentissage expérientiel présente également des avantages pour d'autres parties, comme le personnel enseignant et les établissements d'enseignement. Le personnel enseignant occupe une place centrale, servant de guide et de catalyseur du processus d'apprentissage expérientiel pour la personne étudiante. Il est garant de la connaissance de la matière, mais également de la connaissance des apprenants et apprenantes individuellement. Selon Dewey (1938, cité dans Crosby, 1995), le but de l'éducation est de cultiver chez les apprenants et apprenantes leur aptitude à comprendre et à tirer parti de leurs expériences. Ce but est atteint dès lors que ces apprenants et apprenantes développent des capacités de réflexions suffisantes leur permettant d'analyser leurs expériences. Le rôle du personnel enseignant est de favoriser l'apprentissage des apprenants et apprenantes en les impliquant dans des expériences essentiellement réflexives et pertinentes pour leur vie (Estes, 2004).

Les avantages d'opter pour un apprentissage expérientiel comme méthode pédagogique sont multiples pour le personnel enseignant.

En effet, cette méthode permet de favoriser l'engagement et la motivation des apprenants et apprenantes tout au long du processus d'apprentissage. Les expériences auxquelles participent les apprenants et apprenantes facilitent la construction des connaissances. Elles leur permettent d'être des acteurs et des actrices clés du processus d'apprentissage plutôt que de simples consommateurs et consommatrices de théories déjà existantes. L'apprentissage par l'expérience permet aux enseignants et enseignantes de se développer dans leur profession en coconstruisant les connaissances avec

les apprenants et apprenantes, et en mettant en place des activités et des outils pédagogiques innovants. L'interactivité entre le personnel enseignant et le personnel étudiant tout au long du processus d'apprentissage crée et consolide des liens personnels et professionnels significatifs.

Ceux et celles qui supervisent les stages ou les services à la communauté jouent un rôle crucial en guidant les stagiaires dans leur réflexion sur leurs expériences. Cela facilite l'intégration des connaissances acquises dans leur vie professionnelle ou personnelle. Tant du côté du personnel enseignant que de supervision, conduire un processus d'apprentissage par l'expérience peut aider à mettre à jour ses propres connaissances.

Les avantages pour les établissements d'enseignement et les entreprises

Tous les avantages que tirent le personnel étudiant, le personnel enseignant, les entreprises d'accueil ainsi que les organismes communautaires correspondent aux bénéfices retirés par les établissements d'enseignement grâce à la mise en place de programmes d'apprentissage expérientiel, ou à l'incitation des enseignants et enseignantes à intégrer cette innovation pédagogique. Les établissements d'enseignement peuvent effectivement accroître leur attractivité en instaurant des programmes d'apprentissage expérientiel. Ces programmes présentent plusieurs avantages, tels que la réduction du taux de décrochage et d'abandon scolaires, ainsi qu'une augmentation du taux d'employabilité des apprenants et apprenantes (Coget, 2023). L'apprentissage expérientiel peut permettre aux établissements d'enseignement de solidifier leurs partenariats avec les entreprises et les communautés tout en améliorant leur visibilité et leur notoriété sur les plans national et international.

L'organisme La table ronde des affaires + de l'enseignement

supérieur (2024) a identifié six avantages majeurs pour les entreprises qui proposent aux personnes étudiantes des possibilités d'apprentissage intégré au travail (AIT). Ces avantages se présentent comme suit :

1. Vivier de talents qualifiés. L'accès à des candidats qualifiés et prêts à l'emploi peut permettre de remplir des rôles clés, d'améliorer la rétention et de réduire les coûts de recrutement.
2. Avantages de l'innovation. Les personnes étudiantes apportent des idées et des innovations à leur organisation pendant leur AIT.
3. Gains de productivité. Travail de qualité à coût réduit et meilleure préparation à l'emploi après l'AIT.
4. Gestion du personnel. L'AIT crée des opportunités [sic] de gestion et de développement pour vos employés actuels.
5. Responsabilité sociale des entreprises. L'AIT fait progresser les objectifs de votre organisation en matière de responsabilité sociale des entreprises.
6. Diversité et inclusion. Les personnes étudiantes d'AIT contribuent à la mission, aux stratégies et aux pratiques de votre organisation pour soutenir un lieu de travail diversifié. (3e encadré)

En résumé, cette section nous a permis de dresser un portrait global de l'apprentissage expérientiel en mettant l'accent sur ses prémisses, ses définitions, ses différentes formes et enfin ses avantages. Parmi les différentes formes d'apprentissage expérientiel mentionnées, l'apprentissage à travers une expérience de bénévolat représente l'une des principales formes de l'apprentissage par le service à la communauté. Dans la section suivante, nous aborderons plus en détail le bénévolat comme source particulière d'apprentissage expérientiel.

6.2 Apprentissage par l'engagement social communautaire : le cas du bénévolat

6.2.1 Apprentissage par le service à la communauté

Pour plusieurs personnes, l'engagement social au sein de leur communauté constitue une expérience particulièrement enrichissante, car cela leur permet d'être témoins des difficultés rencontrées par les populations, ce qui développe chez elles une certaine responsabilité sociale. Les services offerts aux communautés représentent non seulement une source, mais aussi un moyen d'apprentissage. Comme tout apprentissage expérientiel, l'apprentissage par le service part du principe que l'apprentissage ne résulte pas nécessairement de l'expérience elle-même, mais plutôt du résultat d'une réflexion conçue pour atteindre des résultats d'apprentissage déterminés (Jacoby et Howard, 2014). L'apprentissage par le service est défini comme une forme d'éducation expérientielle dans laquelle les étudiants et étudiantes s'engagent dans des activités qui répondent aux besoins humains et communautaires, ainsi que dans des activités structurées, des occasions de réflexion conçues pour atteindre les résultats d'apprentissage souhaités (Jacoby, 1996; Jacoby et Howard, 2014).

L'une des composantes essentielles de l'apprentissage par le service est la réflexion intentionnelle, qui vise à aider les étudiants et étudiantes à établir des liens entre leur expérience en tant que bénévoles, par exemple, et les concepts théoriques abordés en classe. Cette réflexion permet également d'approfondir leur compréhension de ces concepts et d'acquérir d'autres savoirs transformationnels qui pourront leur être utiles pour l'analyse d'expériences ultérieures (Callan, 2020). Cette réflexion intentionnelle serait donc primordiale afin de distinguer un apprentissage par le service à la

communauté ou d'autres types de service à la communauté, comme le bénévolat, qui ne sont pas soutenus par une telle réflexion. Les occasions d'apprentissage et de réflexion sont souvent intégrées directement au programme d'études ou au cours (Jacoby et Howard, 2014). Elles peuvent s'étendre sur une courte période, comme une seule session ou sur une période plus longue, couvrant l'ensemble d'un cycle d'études.

Il existe de nombreuses formes d'engagement communautaire par lesquelles toute personne peut soutenir des communautés, individuellement ou par l'intermédiaire d'organismes communautaires. Bénévoles Canada (2006) distingue les services où l'engagement des personnes est libre et volontaire de ceux où l'engagement est contraint, donc obligatoire. La première catégorie correspond aux formes suivantes : (a) bénévolat traditionnel; (b) programmes appuyés par l'employeur; (c) cadres détachés; (d) travail juridique bénévole; (e) service donnant droit à des allocations; (f) apprentissage par le service; (g) service civique outre-mer. La deuxième catégorie est constituée des formes de participation communautaire suivantes : (a) service communautaire ordonné par le tribunal; (b) service communautaire requis par les écoles; (c) participation communautaire dans le cadre de stratégies de travail obligatoire; (c) travail communautaire dans le cadre de programmes de réadaptation ou de conditionnement au travail; (d) parents subissant des pressions pour offrir leurs services comme condition à l'inscription de leur enfant à un programme éducatif ou communautaire, ou obligés de le faire. Ces différentes formes de services volontaires et obligatoires énumérées ci-dessus constituent une liste non exhaustive. Quelle que soit la nature du service communautaire, volontaire ou obligatoire, il offre des occasions d'apprentissage, puisqu'il constitue une expérience vécue. Dans le cadre de ce chapitre, nous nous concentrerons principalement sur le bénévolat réalisé à travers le don de

temps, le don d'argent, le don d'expertise ou le don de notoriété à une cause sociale.

L'apprentissage par le service à la communauté ou l'apprentissage par l'engagement communautaire présente plusieurs avantages tant pour les personnes apprenantes que pour les organismes communautaires et les communautés concernées. Plusieurs de ces avantages ont déjà été énumérés, mais de manière plus précise, les étudiants et étudiantes qui s'engagent dans un processus d'apprentissage par le service à la communauté ont une meilleure compréhension de la complexité des enjeux sociaux et des problématiques, et se sentent plus proches de leur communauté (Jacoby et Howard, 2014). Pour les communautés, l'apprentissage par le service offre une nouvelle énergie et une aide pour élargir la prestation des services existante ou pour créer de nouveaux services; de nouvelles approches pour résoudre les problèmes; une capacité accrue à mener et à utiliser des recherches; un accès aux ressources institutionnelles; et des occasions de participer au processus d'enseignement et d'apprentissage (Jacoby et Howard, 201). Participer à un processus d'apprentissage dans le service permet aux organisations de former des étudiants et étudiantes comme de futures personnes engagées dans leur communauté et dans la société de façon plus générale.

L'un des services à la communauté, source d'apprentissage, est le bénévolat. Mais qu'est-ce que le bénévolat? Quels sont les critères pour qualifier une action ou un comportement de bénévole? Qu'est-ce qui fait du bénévolat une source d'apprentissage expérientiel? Ces points seront abordés dans les sections suivantes.

6.2.2 Bénévolat comme source d'apprentissage expérientiel

Notre conceptualisation du bénévolat, présentée dans la section 3,2, est utile pour préciser l'objet d'étude. Notre

définition prend en considération toute action faite de façon volontaire (elle exclut le service communautaire), non rémunérée, réalisée au sein d'une organisation ou à l'extérieur de celle-ci, qui profite à nos proches (familiers ou amis), aux autres (communauté ou étrangers) ou à soi-même. L'action peut être ponctuelle ou continue, sur une courte ou une longue période. Elle peut être individuelle, collective ou réalisée au sein d'une organisation. Peu importe la définition qu'on lui attribue, le bénévolat demeure, pour plusieurs personnes, une occasion de contribuer au mieux-être collectif, et ce, tout en constituant une source d'apprentissage expérientiel, à condition d'en être conscient.

La dimension d'apprentissage de l'expérience bénévole occupe une place périphérique, car d'une part, l'apprentissage est tacite et d'autre part, la plupart des personnes bénévoles en sont inconscientes (Duguid et al. 2013). Les personnes bénévoles voient leur engagement social comme une action plutôt qu'une occasion d'apprentissage (Cox, 2002). Pour Duguid et al. (2013), la perception dominante du lien entre un apprentissage et une expérience de bénévolat est que nous apprenons à l'école et, dans une certaine mesure, dans notre travail professionnel, et que nous pouvons ensuite mettre les connaissances et compétences acquises au profit de la société en s'engageant comme bénévole. Cette perception exclut l'idée qu'une expérience de bénévolat peut être une occasion d'apprendre ou de renforcer ses savoirs.

Il existe une pluralité de raisons qui motivent les gens à faire du bénévolat. Comme nous l'avons mentionné dans le chapitre 1, les motivations des bénévoles peuvent être liées au mieux-être collectif et au mieux-être individuel, sans donner forcément lieu à une dichotomie, c'est-à-dire qu'une personne peut faire du bénévolat en visant ces deux types de mieux-être à la fois. Les personnes agissent principalement en fonction d'une combinaison de motivations qui s'apparente à une récompense globale (Cnaan et Goldberg-Glen, 1991). L'une des

motivations liées au mieux-être individuel est l'acquisition de nouvelles connaissances et compétences. Plusieurs personnes font du bénévolat, notamment les étudiantes et étudiants, afin d'avoir leur première expérience professionnelle et ainsi acquérir des savoirs sur le plan de la pratique que seul un travail bénévole peut leur offrir. Le bénévolat offre également la possibilité de construire un réseau professionnel ou social, ainsi que de découvrir les défis sociaux auxquels les communautés sont confrontées quotidiennement. Bien que certaines personnes soient guidées par leurs croyances et valeurs personnelles, le fait de contribuer au mieux-être des autres peut leur procurer une satisfaction sur le plan psychologique. Le bénévolat demeure donc une expérience de vie ou une aventure pour plusieurs personnes qui en ressortent renforcées sur les plans éducatif, social ou professionnel.

Nous considérons le bénévolat comme une source d'apprentissage informel. À ce titre, deux notions essentielles doivent être prises en compte : l'intentionnalité et la conscience de l'apprentissage. Duguid et al. (2013) ont mis en perspective un continuum d'intentionnalité dans l'apprentissage d'une expérience bénévole liant un apprentissage principalement délibéré d'un côté à un apprentissage principalement implicite de l'autre. C'est le cas des personnes étudiantes dont le travail bénévole est intégré à leur programme d'études et dont l'apprentissage est guidé par le personnel enseignant ou de supervision. D'autres personnes, en revanche, font du bénévolat de façon spontanée sans forcément avoir l'intention d'acquérir ou de renforcer des connaissances ou des compétences à travers leurs actions. En ce qui concerne le continuum de la conscience d'apprentissage, Duguid et al. (2013) distinguent les expériences d'apprentissage conscientes, telles que l'apprentissage autorégulé et planifié, des expériences potentiellement inconscientes, comme la socialisation.

6.3 Construction de différents types de savoirs à travers le bénévolat

Partant du principe que toute expérience, qu'elle soit professionnelle ou personnelle, individuelle ou collective, peut être une source potentielle d'apprentissage, il serait donc impossible de dissocier une expérience vécue par quelqu'un de l'émergence de nouvelles connaissances chez lui (Baechler, 2019). Le processus d'acquisition de nouvelles connaissances repose sur l'implication d'une personne dans une activité (Bourgeois, 2013; Dewey, 1938). Vivre une expérience comme le bénévolat c'est donc mobiliser ses connaissances actuelles au profit de cette activité, mais c'est également saisir l'occasion de se construire d'autres savoirs dits expérientiels. La notion de savoir expérientiel a été définie par sa préceuseure, Borkman (1976), comme étant une vérité issue de l'expérience personnelle relative à un phénomène, plutôt qu'une vérité obtenue par le raisonnement discursif, l'observation ou la réflexion sur des informations fournies par d'autres. Un savoir expérientiel est un type de savoir qui est concret, déterminé et de sens commun (Borkman, 1976). Un savoir expérientiel est qualifié de concret parce qu'il est acquis par l'expérience plutôt que par l'enseignement magistral ou la lecture (Godrie, 2016). C'est un savoir déterminé, puisqu'il a une portée individuelle, c'est-à-dire qu'il n'est valable que pour soi-même prioritairement. Enfin, le sens commun peut avoir deux significations : ce type de savoir peut être possédé par toute personne ayant vécu une expérience, indépendamment de l'obtention d'un diplôme. De plus, un savoir expérientiel ne bénéficie pas d'une structure systématique ni d'une élaboration formelle qui faciliteraient sa transmission ou son utilisation directe par d'autres personnes (Godrie, 2016).

Les savoirs issus d'une expérience ne doivent pas être considérés exclusivement comme des savoirs pratiques. Ils

sont plutôt « un ensemble de savoir-faire, [de] savoir-dire ou [de] savoir-être dérivés des expériences vécues, mais ne sont pas réductibles à ces expériences » (Godrie, 2022, 7e paragr.). Les savoirs expérientiels peuvent donc prendre la forme d'une simple familiarité avec un phénomène, d'une longue réflexion systématisée, logique et rigoureuse, mais aussi d'une multitude de savoirs : savoir d'action, savoir technique, savoir-être, savoir procédural ou théorique, etc. (Gardien, 2019). Réduire les savoirs expérientiels aux seuls savoirs pratiques, c'est omettre toutes les nombreuses connaissances sociales, interpersonnelles et humaines qui découlent de l'engagement dans une activité bénévole. Les milieux sociaux ou communautaires offrent une multitude de savoirs qui favorisent les interactions sociales avec les partenaires communautaires, mais ils offrent également des occasions d'acquisition de connaissances à travers des observations, des réflexions et des expérimentations (Gardien, 2019). D'autres facteurs peuvent contribuer à la production du savoir expérientiel, notamment le vécu personnel, la réflexion sur le témoignage et l'avis de pairs, l'observation de situations similaires ou connexes, les résultats de raisonnements analytiques, l'appropriation d'autres contenus (éventuellement scientifiques), etc. (Gardien, 2017). Un physiothérapeute qui met son expertise à la disposition d'un organisme communautaire pour aider les jeunes sportifs autochtones devra certainement s'adapter aux exigences de son nouvel environnement et à une clientèle particulière. Il devra également faire appel à d'autres connaissances sur le plan humain afin de répondre favorablement aux besoins de ces jeunes et éventuellement de leurs parents, car seuls son savoir-faire et ses compétences ne suffiront pas dans un tel milieu social. Il devra s'imprégner des modes de vie et de la culture de cette communauté autochtone.

Lorsqu'une personne apprend d'une expérience, c'est qu'elle est en mesure de mettre en signification ce qu'elle a vécu.

L'explication qu'elle produit de son expérience ne lui est pas révélée, mais provient d'un apprentissage et d'une construction (Gardien, 2019). Tout processus de production et de construction des savoirs expérientiels trouve sa source dans la sémantisation de l'expérience vécue. La sémantisation (interprétation, attribution d'un sens) est caractérisée par un processus de mise en signification progressive de l'expérience à travers une interprétation des éléments issus de ladite expérience. Lorsqu'une personne n'est pas en mesure de donner des significations à une expérience vécue en se basant sur ses savoirs expérientiels antérieurs ou les significations préexistantes dans son milieu social, elle devrait donc utiliser ce processus de sémantisation pour créer de nouvelles connaissances.

La vie ordinaire est un *continuum* d'expériences sémantisées à la fois à partir des significations intersubjectives produites collectivement et constitués [*sic*] en savoirs expérientiels légitimes, ainsi qu'à partir des significations issues d'une réflexivité sur les expériences de vie personnelle et professionnelle par les individus. (Gardien, 2020, 10e paragr.)

Les savoirs expérientiels ont un caractère évolutif, car leur sémantisation et les significations qui en découlent sont susceptibles d'être modifiées par l'apparition de nouvelles informations ou de nouvelles réflexions (Gardien, 2017).

Selon les définitions précédentes, il existe une multitude de savoirs expérientiels, tels que le savoir, le savoir-faire, le savoir-être, etc. Nous développerons chacun de ces savoirs, mais également le savoir-agir, qui est peu documenté.

6.3.1 Savoirs

Le terme « savoir » renvoie ici aux connaissances théoriques acquises en classe ou dans tout autre contexte d'apprentissage. Ces connaissances peuvent être générales ou spécialisées. Lorsqu'une personne suit une formation d'agent

communautaire, elle acquiert les connaissances nécessaires pour intervenir auprès des populations aux prises avec des problématiques diverses liées à leur environnement personnel ou social. Ces connaissances définissent donc un type de savoir qu'elle détient, mais d'un point de vue théorique. Ces savoirs peuvent aussi être des savoirs locaux, propres à une communauté, une entreprise, une organisation à but non lucratif, etc. Ce sont des savoirs propres à chaque communauté, comme des savoirs endogènes, des cultures, des traditions qu'il est important de connaître pour répondre efficacement aux besoins sociaux de ces communautés. Selon la théorie constructiviste, la construction des savoirs n'est plus l'exclusivité des institutions universitaires. Le processus de construction des savoirs et de développement des connaissances peut également se dérouler localement. Plusieurs universités nouent désormais des partenariats avec des organismes locaux ou communautaires pour mener des projets de coconstruction de savoirs.

Dans le cadre du bénévolat, les personnes bénévoles possèdent des savoirs avant leur engagement, mais en acquièrent d'autres pendant leur engagement. Il s'agit souvent des savoirs existants dans les organismes communautaires d'accueil. Ces savoirs concernent les procédures, les lois, les protocoles cliniques, la culture organisationnelle, les règlements, les statuts, l'organisation du travail, etc. Les sources d'apprentissage de ses savoirs sont donc multiples (formations, lecture, observations, discussion avec une autre personne, etc.). Reconnaître ses savoirs se fait notamment avec le verbe « connaître ». Ainsi, quelqu'un peut affirmer « Je connais la théorie de l'action sociale de Parsons » ou « Je connais la culture du peuple inuit », indiquant ainsi sa maîtrise approfondie de ce sujet.

Il nous semble néanmoins important d'apporter une clarification entre les concepts de savoir et de connaissance, qui sont souvent utilisés comme des synonymes dans les écrits

et dont la distinction demeure difficile à établir (Dallaire et Jovic, 2021). Les auteures définissent le savoir en ces termes :

Le savoir est un construit formalisé pour être transmis. Il est décrit dans des ouvrages, des programmes d'études, des documents. Le savoir est admis et partagé par une communauté, qui le place justement au rang de « savoir »; il peut dès lors être transmis (par exemple, enseigné), acquis et valorisé. (p. 8)

Selon Dallaire et Jovic (2021), pour devenir « connaissance », le savoir doit être appris et il n'est transmis que par l'apprentissage, qu'il soit formel ou informel. La connaissance a un caractère volontaire et individuel, tandis que le savoir peut demeurer invariable pendant une période donnée, malgré sa nature évolutive. Le caractère individuel de la connaissance provient du fait qu'elle est produite à partir de l'intériorisation et de l'incorporation de savoirs et d'expériences par une personne.

Une personne qui a acquis les savoirs nécessaires pour intervenir auprès d'enfants ayant des besoins particuliers sait, en théorie, le protocole à suivre pour travailler avec ces enfants. Lorsqu'elle mobilise ses connaissances dans le cadre d'une ou de plusieurs situations concrètes, elle démontrera un savoir-faire et mettra en pratique son savoir.

Une démarche d'engagement ne vise pas exclusivement le transfert d'expertise pour répondre à un besoin. Elle implique également de considérer le point de vue de l'autre, d'accueillir des savoirs locaux, différents et expérientiels, et de travailler pour la justice cognitive. Cela permet d'intégrer plusieurs savoirs épistémologiques, c'est-à-dire

différentes façons de penser, de faire et d'interagir. Les savoirs locaux, soit les savoirs qui émanent des milieux communautaires, doivent donc être considérés comme des composantes essentielles et indispensables dans la démarche d'engagement.

Thierry Belleguic, professeur titulaire, Faculté des lettres et des sciences humaines, 2022

6.3.2 Savoir-faire

Si les connaissances théoriques sont importantes, le savoir-faire est indispensable, notamment lorsqu'on s'engage dans des activités bénévoles. Le bénévolat demande de passer à l'action, d'agir pour aider ou répondre aux besoins d'une personne ou d'une communauté. Vous ne pouvez agir que lorsque vous possédez le savoir-faire nécessaire pour le faire. Lorsqu'une personne est en mesure de porter secours à des enfants blessés dans les zones de guerre en leur prodiguant les premiers soins nécessaires à leur survie, elle fait appel à son savoir-faire et le démontre. Généralement, le savoir-faire est défini comme étant la mise en pratique des connaissances théoriques. Pour Theureau (1996), le savoir-faire représente « la capacité d'un acteur à mettre en œuvre des délimitants et interprétants usuels efficaces dans la planification de l'action, le raisonnement au niveau fonctionnel de la détermination, et la communication pour l'action » (51^e paragr.). Contrairement à un savoir théorique, un savoir-faire ne peut être développé par les bénévoles que dans l'action ou dans l'accomplissement d'une tâche liée à leur travail. Le savoir-faire est donc l'expérience pratique qui témoigne d'une maîtrise des

procédures dans une activité bénévole. Les bénévoles ont ainsi l'occasion de mettre en application toutes les connaissances acquises.

En reprenant l'exemple mentionné précédemment, les personnes bénévoles de la Croix-Rouge suivent des formations théoriques en premiers soins et en secourisme d'urgence avant d'être déployées sur le terrain. Bien que ces formations soient principalement théoriques, elles comprennent plusieurs enseignements pratiques pour assurer une préparation adéquate. Toutefois, ce n'est qu'en situation réelle, en portant assistance aux personnes dans le besoin, que les bénévoles mettront en pratique et développeront leur savoir-faire, et pourront le démontrer. Les bénévoles s'appuient également sur les savoir-faire développés dans d'autres contextes de bénévolat ou dans leur vie professionnelle et sociale pour mener à bien leur mission.

Le bénévolat est bénéfique pour les personnes engagées, car il leur offre des occasions dans plusieurs domaines. Le champ de développement de savoir-faire est très vaste, puisque les besoins des bénéficiaires sont variés et en permanence croissants. Qu'il s'agisse de santé, d'éducation, de sport, d'art, de culture, etc., une personne engagée trouvera assurément des occasions pour enrichir ses connaissances pratiques dans son domaine de prédilection ou même dans d'autres domaines de connaissances. Un informaticien peut, par exemple, développer un savoir-faire en aide aux personnes âgées, en animation sportive ou en accompagnement scolaire en s'impliquant dans une organisation bénévole. Le bénévolat n'est donc pas uniquement la mise à disposition volontaire et gratuite de son temps, de ses savoir-faire ou de sa notoriété au profit d'une cause, mais c'est également une occasion pour les personnes engagées de développer plusieurs autres compétences. Au-delà des connaissances théoriques et pratiques, le travail bénévole, qui se fait le plus souvent auprès des personnes dans le besoin et en situation de vulnérabilité,

nécessite des attitudes et des comportements qui favorisent le vivre-ensemble avec les autres, c'est-à-dire la possession ou le développement d'un savoir-être.

6.3.3 Savoir-être

Combien de fois, dans notre vie professionnelle ou personnelle, rencontrons-nous des personnes qui sont méprisées par leur entourage, non pas en raison de leurs savoirs ou de leurs savoir-faire, mais simplement parce qu'elles ne possèdent pas les attitudes ou les comportements nécessaires pour bien vivre en communauté? Souvent cités en dernier lieu dans une trilogie qui comprend également les savoirs et les savoir-faire, les savoir-être se définissent comme « des dispositions individuelles, des traits de personnalité, des dispositifs d'attitudes, qui touchent, par exemple, à l'image de soi et des autres, au caractère introverti ou extraverti manifesté dans l'interaction sociale » (Conseil d'Europe, 2001, p. 17). Ce sont des dimensions personnelles et transversales des compétences, tant en situation de travail qu'en contexte social (Faure et Cucchi, 2020). Les savoir-être d'une personne sont en perpétuelle évolution, puisque les contacts avec d'autres cultures et d'autres réalités de vie peuvent modifier considérablement sa manière de voir la vie ou de se comporter. Les savoir-être regroupent les attitudes, les motivations, les valeurs, les croyances, les styles cognitifs et les traits de personnalité d'une personne qui démontre sa capacité à s'intégrer facilement dans un groupe ou à socialiser avec les autres. Les savoir-être sont donc perçus comme des comportements individuels, mais également des compétences organisationnelles et sociales (Faure et Cucchi, 2020). Ce sont surtout des connaissances indispensables à l'activité bénévole dont le but est avant tout de contribuer au mieux-être des autres.

Aider une personne dans le besoin requiert de la compassion

et de la solidarité. Les activités bénévoles permettent aux personnes engagées d'utiliser leurs savoir-être, mais également d'en acquérir d'autres grâce aux interactions sociales et au soutien qu'offre le bénévolat. Lorsqu'une personne travaille, par exemple, avec des populations dans les communautés autochtones, elle est appelée à adopter des valeurs et des attitudes différentes qui doivent être en adéquation avec les réalités locales. Il en est de même pour les bénévoles de la Croix-Rouge canadienne qui travaillent dans des pays africains ou du Moyen-Orient. Une personne bénévole aura plus de chances de vivre une expérience positive et d'avoir un contexte de travail favorable lorsqu'elle mobilise des savoir-être qui correspondent aux réalités du milieu dans lequel elle intervient.

Un bénévole peut développer un savoir-être en s'imprégnant des réalités sociales des autres. Une personne qui n'a jamais vécu les conséquences d'une catastrophe naturelle comme un séisme ou qui n'a jamais connu la guerre peut découvrir des valeurs différentes en observant l'entraide et la vie commune qui émergent au sein des communautés touchées. Avec des savoir-être adaptés au contexte social d'intervention, la personne bénévole peut mobiliser ses savoirs et savoir-faire pour répondre aux besoins des communautés locales. Elle doit toutefois être capable de recourir de façon appropriée et efficace à un ensemble de ressources internes ou externes selon les situations.

L'expérience d'engagement social peut se développer en apprentissage de plusieurs façons. La façon, qui me semble la plus importante, part du moment où l'on reconnaît en soi la nécessité de

participer à la société, de faire œuvre utile. Je crois qu'on fait alors un grand pas vers l'apprentissage de son humanité.

Thierry Belleguic, professeur titulaire, Faculté des lettres et des sciences humaines, 2022

Des personnes qui se sont engagées dans des organismes luttant contre la pauvreté ont découvert une réalité qui leur était méconnue. Cela a fait évoluer leurs valeurs personnelles. Elles ont réalisé que les personnes en situation de pauvreté rencontrent des obstacles auxquels elles n'ont jamais été confrontées elles-mêmes, et que ces problématiques sociales sont beaucoup plus compliquées qu'elles ne l'avaient imaginé. Leur engagement a donc fait évoluer leur vision du monde.

Nancy Charland, vice-présidente au développement social, Centraide Québec et Chaudière-Appalaches, 2022

6.3.4 Savoir-agir

La réussite d'une action bénévole nécessite la mobilisation d'un ensemble de savoirs, de savoir-faire, de savoir-être et de savoir-apprendre. En situation réelle, une personne mettra

intentionnellement et efficacement ses savoirs en pratique pour résoudre les problèmes qu'elle rencontre. Elle aura ainsi démontré son savoir-agir, notion souvent associée à celle de compétence. D'ailleurs, Tardif (2006) définit la compétence comme « un savoir-agir complexe prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficaces d'une variété de ressources internes et externes à l'intérieur d'une famille de situations » (p.22). Le savoir-agir est donc la combinaison intentionnelle de plusieurs types de savoir et de ressources pour résoudre de manière optimale une problématique donnée dans une situation et un contexte bien précis. Selon Perrenoud (1999), posséder un savoir-agir représente une capacité d'action efficace face à une famille de situations, qu'on arrive à maîtriser parce qu'on dispose à la fois des connaissances nécessaires et de la capacité de les mobiliser à bon escient, en temps opportun, pour identifier et résoudre de vrais problèmes.

La plupart des actions bénévoles se déroulent dans un contexte bien précis. Cela exige des personnes bénévoles qu'elles mobilisent ou développent un savoir-agir important face aux différentes situations rencontrées. Posséder un ensemble de savoir, de savoir-faire et de savoir-être ainsi que plusieurs ressources constitue une chose; savoir les combiner et les utiliser efficacement au bon moment, en est une autre. Dans la mobilisation d'un savoir-agir efficace, une personne bénévole devra mettre en œuvre deux catégories de ressources: les ressources personnelles, aussi nommées « internes », et celles des réseaux, aussi nommées « externes » (Le Boterf, 1999). Les ressources personnelles regroupent les connaissances, les savoir-faire, les savoir-être, les qualités, la culture, les ressources émotionnelles, etc. En ce qui concerne les ressources des réseaux, elles incluent les banques de données, les réseaux documentaires, les réseaux d'expertise, etc.

Le savoir-agir possède deux caractéristiques importantes :

son utilisation ne peut se faire hors contexte ni être automatisée, contrairement au savoir-faire (Tardif, 2006). Chaque situation nécessitant une action bénévole est unique et s'inscrit dans un contexte particulier. Aider les femmes qui sont victimes d'agressions sexuelles dans les pays en développement nécessiterait un savoir-agir plus complexe qu'en Occident, où des ressources politiques, législatives et sociales facilitent déjà la lutte contre ce fléau. Le savoir-agir mobilisé n'est pas un concept statique; il s'adapte en fonction des changements de situation. Lorsqu'une personne bénévole qui donne les premiers soins à une personne blessée lors d'un accident se retrouve face à une situation d'urgence critique impliquant plusieurs personnes, elle ne mobilise plus le même savoir-agir. Il est crucial d'adapter le savoir-agir initial en réponse aux changements de la situation, que ceux-ci soient positifs ou négatifs.

6.3.5 Savoir-apprendre

Chaque jour, nous apprenons de nouvelles connaissances de différentes manières. Parfois, nous le faisons de manière volontaire, car nous voulons acquérir de nouvelles connaissances, comme apprendre une nouvelle langue, maîtriser un nouveau logiciel ou encore développer de nouveaux savoir-faire ou de nouvelles valeurs. Il est aussi possible d'apprendre de manière involontaire et spontanée, sans intention ni planification, en regardant la télévision, en naviguant sur son téléphone ou en discutant avec ses proches. Mais apprendre est avant tout un processus par lequel nous acquérons de nouvelles connaissances, maîtrisons des habiletés ou développons des attitudes (Robbes, 2019).

Selon la définition de de Landsheere (1992), l'apprentissage correspond à un « processus d'effets plus ou moins durable par lequel des comportements nouveaux sont acquis ou des comportements déjà présents sont modifiés en interaction

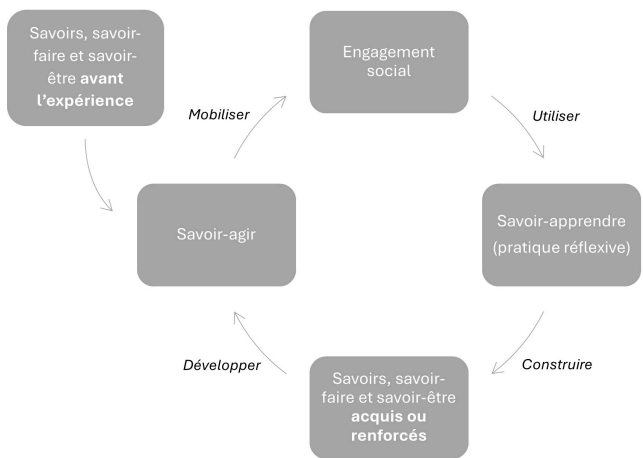
avec le milieu ou l'environnement » (p. 20). Cependant, selon Reboul (2010, chapitre II), cette définition manque de précision, car, pour lui, si tout ce qui est appris est acquis, tout ce qui est acquis n'est pas appris. Il définit, pour sa part, l'apprentissage comme « l'acquisition d'un savoir-faire, c'est-à-dire d'une conduite utile au sujet ou à d'autres que lui, et qu'il peut reproduire à volonté si la situation s'y prête » Reboul (2010, p. 41). Dans sa définition, Reboul (2010, chapitre II) s'est limité à un seul type de savoir : le savoir-faire. Cependant, il est tout à fait possible d'acquérir les autres types de savoir, comme les savoirs théoriques, le savoir-être (au contact d'autres cultures, par exemple), ou un savoir-agir pertinent. Lorsqu'il est considéré comme un processus volontaire, apprendre consiste alors à définir, à planifier, à évaluer et à gérer un apprentissage (Holec, 1990). Avec cette conceptualisation de la notion d'apprentissage, que signifie alors savoir-apprendre ?

La notion de savoir-apprendre renvoie à « posséder les connaissances et la capacité de mise en œuvre pratique de ces connaissances qui permettent de définir, [de] réaliser, [d']évaluer et [de] gérer un apprentissage » (Holec, 1990, p. 82). Savoir-apprendre, c'est donc savoir se donner des objectifs d'acquisition des différents types de savoir, savoir se donner les moyens d'atteindre ces objectifs, savoir évaluer les résultats obtenus et, enfin, savoir organiser son apprentissage (Holec, 1990). Bien que cette définition se concentre sur une approche plutôt prospective de la notion de savoir-apprendre, il est possible de l'envisager sous un angle rétrospectif grâce à une démarche réflexive.

Selon les raisons qui les poussent à s'engager socialement, les bénévoles tirent de nouvelles connaissances de leur expérience de bénévolat. En effet, le bénévolat permet de consolider les connaissances, les savoir-faire et les savoir-être déjà acquis avant leur engagement, mais aussi d'en acquérir d'autres à travers un processus d'apprentissage qui est basé sur un savoir-apprendre propre à la personne bénévole. De

nombreuses personnes qui s'engagent dans une expérience de bénévolat ne tirent pas réellement de bénéfices en matière d'acquisition de nouvelles connaissances. Cette situation est souvent due à l'absence de développement d'un savoir-apprendre nécessaire en fixant des objectifs d'apprentissage réalisables ou en utilisant les moyens d'apprentissage disponibles dans leur milieu d'accueil. La figure 6.1 présente le cycle de l'apprentissage d'une expérience d'engagement social que nous proposons à la suite de tout ce que nous avons présenté précédemment.

Figure 6.1 Le cycle de l'apprentissage d'une expérience d'engagement social



Cette section nous a permis de décrire quatre types de savoirs que les personnes bénévoles peuvent acquérir grâce à une expérience de bénévolat ou d'engagement social. Cependant, ces savoirs ne se développent pas de façon automatique, ils se construisent à travers une expérience de bénévolat. Cette démarche permet aux personnes concernées de distinguer les savoirs mobilisés, les savoirs acquis et ceux qui sont utilisés. Ce diagnostic se fait à travers une pratique

réflexive où les personnes bénévoles, seules ou avec l'aide d'une personne enseignante ou d'un proche, parviennent à déterminer les objectifs d'apprentissage que leur expérience leur a permis d'atteindre.

Une expérience d'engagement social est potentiellement porteuse d'apprentissages. Elle est évidemment susceptible d'amener les personnes concernées à faire face à l'incertitude et à remettre en question leurs points de vue et leurs méthodes habituelles. Ces défis peuvent conduire à la croissance et au changement. Mais qu'est-ce qu'une « épreuve » exactement? L'épreuve correspond à un état de déséquilibre plus ou moins important, un état d'incertitude, un état de crise qui se crée lorsque la personne fait face à un écart entre sa situation actuelle et ses connaissances antérieures. Elle représente donc une occasion de se remettre en question et d'interroger ses savoirs qui se sont pourtant avérés viables en d'autres temps et d'autres contextes. Par conséquent, l'épreuve peut représenter une occasion unique de clarifier ce que la personne sait, de comprendre ce qu'elle ne sait pas et d'identifier les nouveaux apprentissages qui pourront guider ses actions futures. Pour apprendre, il est non seulement nécessaire de vivre ces épreuves, mais aussi d'exploiter celles-ci pour en tirer parti.

Afin d'apprendre des épreuves qui surviennent en cours d'expérience, il peut s'avérer utile d'en faire une analyse plus approfondie. C'est ce que propose

la posture du praticien réflexif qui consiste à prendre du recul pour expliciter et mieux comprendre les facteurs déterminants qui sont à l'origine des difficultés rencontrées. Il en va de la qualité de l'engagement social et de son potentiel d'innovation. Il est important de se pencher sur les épreuves, les moments de déséquilibre vécus, pour ainsi devenir un praticien réflexif de son expérience d'engagement social. Cela signifie prendre le temps de réfléchir lors de ces moments difficiles pour analyser les enjeux qui ont émergé afin d'accéder à de nouveaux savoirs, de progresser et d'innover. L'approche réflexive occupe donc une place centrale dans l'apprentissage de l'engagement social.

Bruno Bourassa, professeur associé. Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval, 2022

Interagir avec des éléments nouveaux peut former des micro-incidents, ce qui inévitablement amènera une réflexion. En effet, nous serons contraints de réévaluer nos convictions, de remettre en question notre engagement social ou notre manière d'envisager la réalisation d'un projet d'engagement. C'est ainsi que l'engagement social se transforme en une occasion d'apprentissage.

Les micro-incidents peuvent avoir pour effet

d'enclencher un processus de réflexion. Différents outils peuvent nous aider à analyser cette expérience, tel un journal réflexif à titre d'exemple. En effet, revenir sur des moments importants de notre engagement nous permettra d'entreprendre une réflexion critique. Communément appelée la méthode de l'incident critique, elle vise à se donner l'espace de réajustement nécessaire à la suite de l'analyse des micro-incidents qui se sont produits, afin d'analyser ce que le processus de réflexion aura fait ressortir pour ainsi revoir notre manière de s'engager à la lumière de ces constats.

Manon Chamberland, professeure titulaire,
Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval,
2022

6.4 Conception et diagnostic d'une expérience d'apprentissage à travers le bénévolat

Les précédentes sections nous ont permis de définir l'apprentissage expérientiel à travers sa définition, d'en énumérer les formes et les avantages, et de présenter le bénévolat comme une source d'apprentissage expérientiel en mettant en évidence les différents types de savoirs qu'une personne bénévole peut acquérir à travers son expérience de bénévolat. Cette section se concentrera sur la manière dont une personne peut apprendre d'une expérience d'engagement social, notamment le bénévolat. Nous décrirons

de façon détaillée les différentes étapes du processus de diagnostic et de réflexion qui permettent de tirer un réel apprentissage d'une expérience. Mais avant cela, nous allons nous concentrer sur la pratique réflexive qui sous-tend tout le processus d'apprentissage expérientiel.

6.4.1 Pratique réflexive

Lorsqu'une personne est confrontée à des situations nouvelles, elle agit soit en improvisant, soit en développant une capacité d'apprentissage de l'expérience, ce qui lui permettra d'agir plus efficacement lors de futures situations similaires (Perrenoud, 2001). Cet apprentissage constituerait, pour la personne, une sorte d'entraînement puisque sa réaction face à une situation future sera plus rapide, plus assurée et plus efficace, ce qui limiterait les erreurs et les hésitations dont elle aurait pu faire preuve dans la première situation (Perrenoud, 2001). Ainsi, l'apprentissage peut se faire de manière involontaire, par un ajustement progressif, par essais et erreurs. Il peut également se produire à la suite d'un travail réflexif délibéré et intensif, consenti pour mieux préparer la personne face à une situation future. Cette pratique réflexive permet à une personne engagée de réfléchir à son engagement social, par exemple en tant que bénévole, en donnant un sens à ses actions.

La pratique réflexive est définie comme un processus métacognitif comprenant la connexion avec les sentiments qui se produit avant, pendant et après les situations dans le but de développer une plus grande conscience et une compréhension de soi, des autres et des situations, pour faire en sorte que les pratiques à venir – comprenant les actions, les savoir-être et les relations – soient nourries par les pratiques précédentes (Wald, 2015). La pratique réflexive est donc un moyen efficace d'approfondir et de comprendre notre expérience d'engagement bénévole en développant notre connaissance de soi et notre conscience de soi, ainsi que notre

manière d'agir et de réagir. Cette prise de conscience de soi et de ses capacités intellectuelles et sociales permet à la personne bénévole de mieux comprendre comment elle peut contribuer au mieux-être des autres, de l'environnement et de la vie sur Terre. Un retour réflexif sur son expérience et son action bénévole permet également le développement de différents savoirs et de compétences. Il facilite l'évaluation par la personne bénévole de ses forces et de ses faiblesses, ainsi que des ressources dont elle dispose pour mener à bien son engagement.

6.4.2 Notion de réflexion selon Dewey

Pour Dewey (1933, cité dans Ménard et Ratnapalan, 2013), la réflexion renvoie à « une prise en considération active, persistante et attentive d'une conviction ou d'une forme donnée de connaissances à la lumière des fondements sur lesquels elle repose et des conclusions vers lesquelles elle tend » (p. e 57). Pour Dewey, la réflexion découle du besoin d'une personne de trouver une solution à un état de doute, c'est-à-dire à une situation problématique. Par conséquent, le processus réflexif sera donc guidé par ce besoin de résoudre ce doute. Ainsi, il est convaincu que la connaissance ne se limite pas à un événement vécu, mais découle plutôt du processus de réflexion qui en émane.

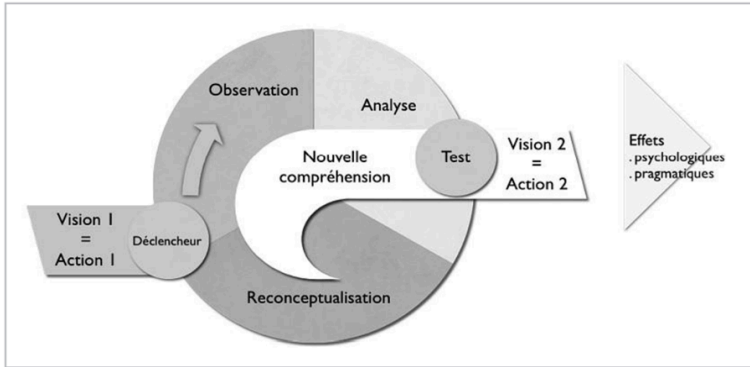
La théorie de Dewey repose sur le fait que la réflexion sur l'expérience est indispensable pour l'apprentissage, mais qu'elle doit donner lieu à d'autres actions. Par exemple, une personne qui réfléchit sur son don de sang doit être en mesure de le refaire après avoir donné un sens à son action. Les nouvelles connaissances que la personne a acquises grâce à sa réflexion visent à développer des hypothèses qui devront ensuite être confirmées ou infirmées par de nouvelles actions bénévoles. La réflexion ne vise donc pas seulement à faire un retour réflexif sur son expérience ou encore à chercher un sens

à son action, elle doit être orientée vers de nouvelles actions. Dewey (1933, cité dans Ménard et Ratnapalan, 2013) perçoit le processus réflexif comme une succession infinie d'étapes, car, pour lui, chaque réflexion mène à une autre réflexion jusqu'à ce qu'une solution soit trouvée pour dissiper le doute ou résoudre la problématique. Pour Schön (1983) et Dewey (1933, cité dans Ménard et Ratnapalan, 2013), la réflexion est considérée comme un processus faisant partie intégrante d'une pratique réflexive. Dewey a identifié cinq étapes illustrées à la figure 6.2 et que Chaubet (2010) résume comme suit :

- 1) au cours du vécu, une situation interpellante « déclenche »
- 2) une investigation, notamment par l'observation, qui entraîne
- 3) une analyse menant à
- 4) une restructuration de la compréhension de la situation initiale (reconceptualisation), débouchant ou non sur
- 5) une action différente. (p. 63)

La réflexion peut, au bout du compte, avoir des effets psychologiques sur l'acteur ou l'actrice ou être pragmatique sur l'action.

Figure 6.2 Synthèse du cycle de pensée réfléchie deweyenne revisité par un courant contemporain de pratique réflexive



Source : Chaubet (2010, p. 64)

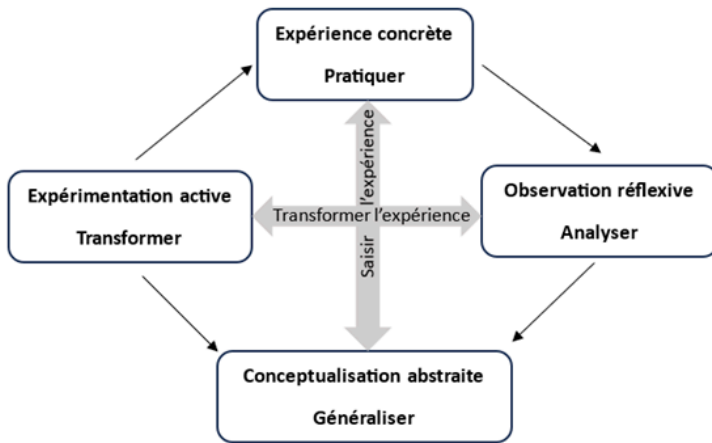
L'élément déclencheur peut être une difficulté rencontrée, une situation inattendue ou tout autre événement qui viendra remettre en question l'importance ou la nécessité de l'action posée. Par exemple, une personne engagée qui donne régulièrement son sang peut se demander pour quelles raisons elle pose cette action sociale. Lorsqu'une personne prend conscience de la difficulté qu'elle rencontre, cela peut la pousser à réfléchir sur son engagement bénévole et sur le sens qu'il revêt pour elle. Le fait de remarquer la difficulté ou la situation problématique peut déclencher chez la personne une investigation ou une enquête réflexive à travers une observation délibérée afin de comprendre et de clarifier la nature de la difficulté. Cette étape d'investigation doit mener à l'identification d'une explication ou d'hypothèses comme solutions possibles à la difficulté ou à la situation. La personne engagée qui donne son sang peut avoir comme hypothèses : (a) elle accorde une importance à aider les autres en sauvant des vies, (b) elle-même ou une personne proche pourrait avoir besoin de sang ou encore (c) elle-même ou une personne

proche a bénéficié du don de sang dans le passé. Il peut s'agir de plusieurs de ses hypothèses en même temps. Après cette étape d'émission d'hypothèses, il est maintenant temps de creuser et d'analyser chacune des hypothèses en poussant sa réflexion sur les réponses possibles, en fonction du sens que la personne souhaite donner à son action. Cela demande de prendre le temps de bien mûrir sa réflexion sur chaque hypothèse en ressortant ses points forts et ses points faibles. Enfin, les idées ou l'hypothèse retenue après cette réflexion doivent être soumises à d'autres expériences. L'expérimentation permettra de vérifier, par exemple par l'observation directe, l'hypothèse plausible issue de la phase de réflexion approfondie. L'apprentissage, grâce à une pratique réflexive, est donc un processus continu et sans fin, puisque les expériences futures servent de laboratoire aux savoirs et aux connaissances.

La théorie de la réflexion de Dewey a servi de référence pour d'autres auteurs et auteures, dont Kolb (2014), qui s'en est inspiré pour élaborer son propre modèle. Celui-ci repose sur les mêmes principes que celui de Dewey : le savoir expérientiel est construit à partir d'une réflexion sur une expérience vécue. Kolb (2014) définit d'ailleurs l'apprentissage comme le processus à travers lequel la connaissance est créée par la combinaison de la saisie et de la transformation de l'expérience. Le développement des connaissances transférables en compétences quotidiennes repose sur un cycle d'apprentissage en quatre étapes qui est présenté à la figure 6.3 : l'expérimentation concrète (*Concret Experience*), l'observation réfléchie (*Reflective Observation*), la conceptualisation abstraite (*Abstract Conceptualization*) et l'expérimentation active (*Active Experimentation*). Kolb (2014) résume les quatre étapes comme suit : Les expériences immédiates ou concrètes servent de base aux observations et aux réflexions. Ces réflexions sont ensuite assimilées et transformées en concepts abstraits à partir desquels de

nouvelles perspectives d'action peuvent être déduites. Ces implications peuvent être testées activement et servir de guides pour créer de nouvelles expériences.

Figure 6.3 Les quatre étapes du cycle d'apprentissage expérientiel



Source : Traduction libre à partir de Kolb, D. A. (2014).

6.4.3 Étapes de la réflexion selon Schön

Schön (1983) théorise les trois moments de la pensée réflexive (dans l'action, sur l'action et pour l'action). Il avance l'idée que la réflexion ne se déroule pas uniquement à la fin d'une expérience, mais au fur et à mesure qu'une personne rencontre des situations qui suscitent chez elle des questionnements. Selon Schön (1983), s'engager dans une pensée réflexive permet à toute personne ayant vécu une expérience d'acquérir une compréhension plus profonde de ses pensées, de ses émotions et de ses actions. Cette pensée réflexive vise, avant

tout, à réfléchir à ses expériences en se basant sur ce qui a été positif ou négatif afin d'analyser les raisons et les motivations qui les sous-tendent. Il est généralement plus simple de se demander ce qui nous a plu dans une action que nous avons posée, ce qui était satisfaisant ou non, plutôt que d'essayer de décrire ce que nous avons appris.

Le modèle réflexif de Schön (1991) s'appuie sur une première dimension qu'il nomme « connaissance en action ». Cette notion renvoie à la capacité d'une personne à exécuter une tâche sans réfléchir. C'est cette capacité qu'a une personne professionnelle à exécuter une action de façon habile sans être capable d'expliquer verbalement le processus l'ayant guidée et sans faire recours nécessairement aux savoirs théoriques et pédagogiques acquis antérieurement. C'est une connaissance tacite acquise à travers une enquête et des réflexions propres à la personne professionnelle, mais également sur la base de ses expériences. La connaissance en action représente la connaissance instinctive et procédurale que les personnes professionnelles développent par la pratique et qui informe des prises de décision automatisées (Andersen, 2019).

La deuxième dimension de Schön (1983), la réflexion dans l'action, renvoie à la capacité dynamique d'une personne à évaluer et à adapter ses décisions et ses comportements pendant l'activité ou l'action qu'elle mène. Cela nécessite de grandes capacités mentales pour se poser les bonnes questions en temps réel dans l'action. Dans l'action, la personne réfléchit instinctivement à l'évolution de son activité en faisant usage sur ses savoirs, de son analyse critique et de sa faculté du moment à juger ses propres actions pour essayer de maîtriser ou de modifier ses pratiques pendant l'action. La réflexion dans l'action permet de combiner ses connaissances antérieures avec une projection sur les actions et les résultats ultérieurs de son expérience actuelle. Il s'agit d'une réflexion de l'instant, au moment où l'action se déroule, ce qui permet

de renforcer son efficacité immédiate. Selon Beckers et Leroy (2012) :

La réflexion dans l'action (*reflection in action*) consiste à « être à l'écoute, voire se laisser surprendre » par l'action en cours, grâce à une prise de distance consciente de ce qui est en train de se passer et une tentative de régulation pour une meilleure efficacité. (p. 63)

La troisième dimension, et non la moindre, de la pensée réflexive de Schön (1983), est la réflexion sur l'action. Cette forme de réflexion rétrospective offre la possibilité de prendre du recul pour évaluer et analyser ses actions menées lors de son expérience, ce qui permet d'en tirer des apprentissages et de réfléchir sur les résultats futurs. Dans le cadre d'une réflexion sur l'action, la personne peut analyser, investiguer et évaluer son action ou son engagement bénévole dans le but de développer des connaissances qui lui serviront à améliorer ses expériences futures (Finlay, 2008). Par exemple, lorsqu'une personne fait un don d'argent à un orphelinat, il se peut qu'elle croie, dans un premier temps, que cette action est suffisante pour montrer son engagement envers les enfants démunis, puisqu'elle-même a vécu cette situation dans son enfance. Réfléchir sur ses actions pourrait lui permettre de mieux comprendre pourquoi elle les mène et comment elle pourrait les améliorer dans le futur. Cela pourrait se faire en augmentant le montant de ses dons ou en s'impliquant comme bénévole dans cet orphelinat.

Enfin, cette réflexion rétrospective est suivie d'une réflexion pour l'action ou prospective qui consiste à se projeter dans l'avenir en planifiant, en anticipant et en préparant les actions futures. Il existe un lien étroit entre la réflexion sur l'action et celle pour l'action : « la réflexion sur l'action est à la fois rétrospective (réflexion sur), au sens où elle explicite une expérience vécue, et prospective (réflexion pour), au sens où elle vise à transformer, à améliorer l'action » (Guillemette et al., 2021, p. 1). Des outils de réflexion sont fournis en annexe.

Conclusion

L'apprentissage par les expériences d'engagement social demeure un processus dont le cœur n'est rien d'autre que la capacité de la personne engagée à adopter une pratique réflexive rigoureuse et efficace, mais surtout, qui conduit à la construction de différents types de savoir. Même s'il n'existe plus aucun doute quant au fait que les expériences vécues à travers le bénévolat constituent une source pertinente d'apprentissage, il n'en demeure pas moins que la personne engagée joue un rôle de premier plan dans ce processus d'apprentissage.

En somme, si nous acceptons l'idée que les savoirs et les connaissances, qu'ils soient théoriques ou pratiques, que nous tirons d'une pratique réflexive doivent aboutir à d'autres engagements futurs, il est donc essentiel de prendre le temps nécessaire et de disposer des outils adéquats pour ce processus de réflexion. L'acquisition de nouvelles connaissances au moyen d'une pratique réflexive permet également à une personne d'être plus efficace lorsqu'elle est confrontée à des situations analogues.

Afin d'aider toute personne ayant vécu ou vivant une situation d'engagement social à effectuer une réflexion efficace, et ainsi, à apprendre de son expérience, ce chapitre propose en annexe *le modèle de pratique réflexive sur l'engagement social*. Ce modèle permet non seulement d'accompagner ce processus, mais aussi de faciliter l'apprentissage tout au long de la vie en favorisant le savoir-apprendre, et ce de manière autonome.

Bibliographie

Anderson, J. (2019). In search of reflection-in-action: An

exploratory study of the interactive reflection of four experienced teachers. *Teaching and Teacher Education*, 86. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.102879>

Baechler, J. (2019). *Que valent nos connaissances ? Essais et échecs cognitifs*. Hermann.

Balleux, A. (2000). Évolution de la notion d'apprentissage expérientiel en éducation des adultes : vingt-cinq ans de recherche. *Revue des sciences de l'éducation*, 26(2), 263-286. <https://doi.org/10.7202/000123ar>

Beckers, J. et Leroy, C. (2012). Le rôle de la réflexion dans et sur l'action dans l'activité des enseignants stagiaires : étude exploratoire. *Travail et Apprentissages*, 10(2), 61-84. <https://doi.org/10.3917/ta.010.0061>

Bénévoles Canada. (2006). *Bénévolat et service communautaire obligatoire : choix – incitatif – coercition – obligation. Incidence sur la gestion des programmes de bénévolat*. <https://benevoles.ca/wp-content/uploads/2024/06/Benevolat-et-service-communautaire-obligatoire-Incidence-sur-la-gestion-des-programmes-de-benevolat.pdf>

Borkman, T. J. (1976). Experiential knowledge: A new concept for the analysis of self-help groups. *Social Service Review*, 50(3), 445-456. <https://doi.org/10.1086/643401>

Bourgeois, É. (2013). Expérience et apprentissage. La contribution de John Dewey. Dans L. Albarello, J. M. Barbier, É. Bourgeois et M. Durand (dir.), *Expérience, activité, apprentissage* (p.13-38). Presses Universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.albar.2013.01.0013>

British Columbia Accountability Council for Co-operative Education. (2017). *Comparative matrix of co-operative education with other forms of work-integrated education and work-integrated learning*. https://acewilbc.ca/wp-content/uploads/2017/07/ACCE_Matrix.pdf

Callan, M. J. (2020) *An examination of benefit and equity in community-university service learning partnerships* [Thèse

de doctorat, William and Mary School of Education].
<http://dx.doi.org/10.25774/w4-mgnb-4n96>

Chaubet, P. (2010). Saisir la réflexion pour mieux former à une pratique réflexive: d'un modèle théorique à son opérationnalisation. *Éducation et francophonie*, 38(2), 60-77.
<https://doi.org/10.7202/1002164ar>

Cnaan R. A. et Goldberg-Glen R. S. (1991). Measuring motivation to volunteer in human services. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 27(3), p.269-284. <https://doi.org/10.1177/0021886391273003>

Coget, L. (2023). *Théorie et pratiques de l'apprentissage expérientiel au Canada : une revue de littérature*. Université de Montréal. <https://www.umontreal.ca/public/www/recteur/documents/>

ApprentissageExpérientiel_RevueLittérature_finale.pdf

Coleman, J. S. (1976). Differences between experiential and classroom learning. Dans M. T. Keeton (dir.), *Experiential learning: Rationale, characteristics and assessment* (p. 49-61). Jossey-Bass.

Conrad, D. et Hedin, D. (1995). National assessment of experiential education: Summary and implications. Dans R.J. Kraft et J. Kielsmeier (dir.), *Experiential learning in schools and higher education* (p. 382-403). Kendall Hunt.

Conseil de l'Europe. (2001). *Cadre européen commun de référence pour les langues : apprendre, enseigner, évaluer*. <https://rm.coe.int/16802fc3a8>

Cox, E. G. (2002). Rewarding volunteers: A study of participant responses to the assessment and accreditation of volunteer learning. *Studies in the Education of Adults*, 34(2), 156-170.

Crosby, A. (1995). A critical look: The philosophical foundations of experiential education. Dans K. Warren, M. Sakofs et J. S. Hunt (dir.), *The theory of experiential education* (3e éd., p. 3-14). Kendall/Hunt.

Dallaire, C. et Jovic, L. (2021). Distinguer savoir et

connaissances. *Recherche en soins infirmiers*, 144(1), 7-9.
<https://doi.org/10.3917/rsi.144.0007>

de Landsheere, G. (1979). *Dictionnaire de l'évaluation et de la recherche en éducation : avec lexique français-anglais*. Presses universitaires de France. <https://hdl.handle.net/2268/86580>

Dewey, J. (1938). *Expérience et éducation*. Collier Books

Dewey, J. (2022). *Démocratie et éducation : suivi de expérience et éducation*. Armand Colin.

Duguid, F., Mündel, K. et Schugurensky, D. (2013). Volunteer work and informal learning. Dans F. Duguid, K. Mündel et D. Schugurensky (dir.), *Volunteer work, informal learning and social action*. SensePublishers. https://doi.org/10.1007/978-94-6209-233-4_2

Enseignement coopératif et apprentissage intégré au travail (2020). *Définitions relatives à l'AIT*. <https://www.cewilcanada.ca/CEWILFR/CEWIL-FR/About-Us/Apprentissage%20int%C3%A9gr%C3%A9%20au%20travail.aspx?hkey=a8d75bc6-e161-4261-9363-f82159969682>

Estes, C. A. (2004). Promoting student-centered learning in experiential education. *Journal of Experiential Education*, 27(2), 141-160. <https://doi.org/10.1177/105382590402700203>

Faure, F. et Cucchi, A. (2020). Quelle caractérisation du savoir-être? Une revue de la littérature en deux temps. *RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*, 39(9), 3-25. <https://doi.org/10.3917/rimhe.039.0003>

Finlay, L. (2008). Reflecting on 'Reflective practice'. Practice-based professional learning centre. *The Open University*, 8, Article 52.

Gardien, È. (2017). Qu'apportent les savoirs expérientiels à la recherche en sciences humaines et sociales? *Vie sociale*, 20(4), 31-44. <https://doi.org/10.3917/vsoc.174.0031>

Gardien, È. (2019). Les savoirs expérientiels : entre objectivité des faits, subjectivité de l'expérience et pertinence validée par

les pairs. *Vie sociale*, 25-26(1), 95-112. <https://doi.org/10.3917/vsoc.191.0095>

Gardien, È. (2020). Pairjectivité : des savoirs expérientiels ni objectifs, ni subjectifs. *Éducation et socialisation. Les cahiers du CERFEE*, (57). <https://doi.org/10.4000/edso.12581>

Godrie, B. (2016). Vivre n'est pas (toujours) savoir – Richesse et complexité du savoir expérientiel. *Le partenaire*, 24(3), 35-38.

Godrie, B. (2022). Savoir expérientiel. Dans G. Petit, L. Blondiaux, I. Casillo, J.-M. Fourniau, G. Gourgues, S. Hayat, R. Lefebvre, S. Rui, S. Wojcik et J. Zetlaoui-Léger (dir.), *Dictionnaire critique et interdisciplinaire de la participation, la démocratie et la citoyenneté*, DicoPart (2e éd.). GIS Démocratie et Participation. <https://www.dicopart.fr/savoir-experientiel-2022>

Guillemette, F., Leblanc, C. et Renaud, K. (2021). *Journal réflexif. Document de présentation*. Observatoire de la pédagogie de l'enseignement supérieur, Université du Québec à Trois-Rivières. https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/Gsc/Portail-ressources-enseignement-sup/documents/PDF/noir_blanc_journal_reflexif_presentation.pdf

Holec, H. (1990). Qu'est-ce qu'apprendre à apprendre? *Mélanges pédagogiques*, 1990, 75-87.

Jacobs, A. C. (2020). The benefits of experiential learning during a service-learning engagement in child psychiatric nursing education. *African Journal of Health Professions Education*, 12(2), 81-85. <https://scielo.org.za/pdf/ajhpe/v12n2/06.pdf>

Jacoby, B. (1996). *Service Learning in higher education: Concepts and practices*. Jossey-Bass.

Jacoby, B. et Howard, J. (2014). *Service-learning essentials: questions, answers, and lessons learned*. John Wiley & Sons.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.

Kolb, D. A. (2014). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (2e éd.). Pearson Education.

De Landsheere, G. (1992). *Dictionnaire de l'évaluation et de la recherche en éducation : avec lexique anglais-français (2^e édition revue et augmentée)*. Presses universitaires de France (Paris).

La Table ronde des affaires + de l'enseignement supérieur. (2024, 3 avril). *Aperçus des bénéfices de l'AIT pour les employeurs*. <https://bher.ca/fr/resource/employer-wil-benefits-at-a-glance>

Le Boterf, G. (1999). *L'ingénierie des compétences* (2^e éd.). Éditions d'Organisation.

Le Boterf, G. (2004). *Construire les compétences individuelles et collectives* (3^e éd.). Éditions d'Organisation. https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/portail/docs/GSC1413/F1004542635_Exercice_Le_Boterf.pdf

Legendre R. (2005). *Dictionnaire actuel de l'éducation* (3^e éd.). Guérin.

Lewin, K. (1951). *Field theory in social sciences*. Harper and Row.

Mei, T. et Genshu, L. (2018). Intercultural learning, adaptation, and personal growth: A longitudinal investigation of international student experiences in China. *Frontiers of Education in China*, 13(1), 56-92. <http://doi:10.1007/s11516-018-0003-3>

Ménard, L. et Ratnapalan, S. (2013). Réflexion en médecine : Modèles et application. *Canadian Family Physician*, 59(1), p. e57-e59.

Moore, D. T. (2010). Forms and issues in experiential learning. *Experiential Education: Making the Most of Learning outside the Classroom: New Directions for Teaching and Learning*, 124, 3-13. <https://doi.org/10.1002/tl.415>

Perrenoud, P. (1999). Construire des compétences, est-ce tourner le dos aux savoirs? *Pédagogie collégiale*, 12(3), 14-17. https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/portail/docs/GSC510/F625638269_PC_1999_Perrenoud.pdf

Perrenoud, P. (2001). De la pratique réflexive au travail sur

l'habitus. Dans L. Paquay et R. Sirota (dir.), *Recherche & Formation – Le praticien réflexif : la diffusion d'un modèle de formation* (No 36, p. 131-162). <https://doi.org/10.3406/refor.2001.1694>

Piaget, J. (1971). *Psychology and epistemology: Towards a theory of knowledge* Penguin Books.

Reboul, O. (2010). *Qu'est-ce qu'apprendre : Pour une philosophie de l'enseignement* (10e éd.). Presses Universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.rebo.2010.01>

Robbes, B. (2019). *Qu'est-ce qu'apprendre?* Collection EMA-École. https://www.meirieu.com/ECHANGES/ROBBES_APPRENDRE.pdf

Schön, D. A. (1983). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. Ashgate.

Schön, D. A. (1991) *The reflective practitioner* (2e éd.). Avebury.

Tardif, J. (2006). *L'évaluation des compétences : Documenter le parcours de développement*. Chenelière Éducation.

Theureau, J. (1996). *Cours d'action et savoir-faire*. Dans D. Chevallier (dir.), *Savoir faire et pouvoir transmettre* (p. 43-60). Éditions de la Maison des sciences de l'homme. <https://doi.org/10.4000/books.editionsmsh.3834>

Wald, H. S. (2015). Refining a definition of reflection for the being as well as doing the work of a physician. *Medical Teacher*, 37(7), 696-699. <https://doi.org/10.3109/0142159X.2015.1029897>

Willingham, W.W. (1976). Critical issues and basic requirements for assessment. In M. Keeton (dir.), *Experiential learning: Rationale, characteristics and assessment* (p. 224-244). Jossey-Bass.

Yang, C. Y., Xie, D. et Wong, J. W. C. (2021). Challenges and benefits of experiential learning: The case of overseas exchange programs. *Advanced Education*, 8(19), 79-81. <https://doi.org/10.20535/2410-8286.239232>

Chapitre 7: l'engagement social et ses effets sur la santé

VICKY DRAPEAU; LESLY JOYCE NKUINDJA; ET PATRICE C.
AHEHEHINNOU

Introduction

Depuis plusieurs années, des équipes de recherche s'intéressent aux effets et aux conséquences de différentes formes d'engagement social sur la santé. Ces formes incluent le bénévolat dans des organisations, des comités, ou des activités communautaires, l'accompagnement en tant que mentor, tuteur, tutrice ou personne proche aidante, ainsi que les dons de matériels, d'argent, de sang ou d'organes. Fried et al. (2004) ont été parmi les premières équipes à établir un modèle expliquant les potentiels mécanismes et fonctions par lesquels leur programme de bénévolat pourrait positivement influencer la santé des bénévoles. Cette équipe décrivait que, grâce à l'activité physique, à l'implication sociale et à la stimulation cognitive, leur programme de bénévolat pouvait améliorer la qualité de vie des bénévoles, en plus d'améliorer leur fonction physique, cognitive et globale, ce qui réduisait les coûts reliés à leur prise en charge en santé.

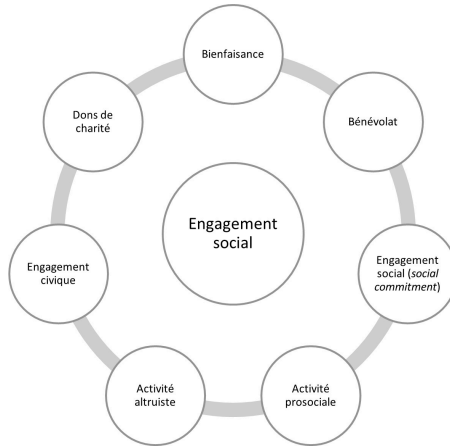
Selon cette équipe de recherche, les mécanismes évoqués pouvant conduire à de tels effets étaient l'amélioration de la force et de l'équilibre, la diminution des chutes, la diminution de la résistance à l'insuline et de la pression artérielle, l'augmentation du soutien social, du sentiment d'efficacité

personnelle et de la réserve cognitive. Par la suite, d'autres équipes de recherche, comme Anderson et al. (2014), ont élargi ce modèle au bénévolat de manière générale. Anderson et al. (2014) s'inscrivent dans la continuité de leurs prédécesseurs en proposant un modèle expliquant les effets bénéfiques potentiels du bénévolat sur les fonctions sociales, physiques et cognitives, conduisant ainsi à une amélioration du fonctionnement et à une réduction du risque de démence. Dans une vision encore plus globale, qu'en est-il des avenues, des mécanismes et des effets de l'engagement social sur la santé?

Ce chapitre vise notamment à mettre en évidence les preuves scientifiques des bienfaits de l'engagement social sur la santé globale. Selon l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), la santé globale représente un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité (OMS, 1946). Alors, en traitant des effets de l'engagement social sur la santé, les groupes de recherche s'intéressent notamment aux retombées potentielles de gestes concrets d'engagement social sur la santé physique, mentale et sociale des personnes à court et à moyen terme, ainsi que de possibles répercussions à long terme. La figure 7.1 illustre quelques termes utilisés pour parler d'engagement social. Plusieurs études ont été recensées dans la littérature scientifique pour des engagements de nature variée à l'échelle individuelle ou organisationnelle. Dans un premier temps, ces études seront présentées dans chaque section sur la santé telle que l'OMS le définit, en abordant d'une part l'engagement social sous forme de bénévolat et d'autre part, sous forme de dons. Dans un deuxième temps, des recommandations seront formulées pour tenir compte des capacités et des limites de la personne engagée. Finalement, dans un troisième temps, un nouveau modèle, adapté de Fried et al. (2004), sera proposé pour résumer les diverses avenues

et mécanismes par lesquels l'engagement social peut avoir un effet positif sur la santé globale.

Figure 7.1 Termes utilisés dans la littérature scientifique faisant référence au concept d'engagement social



7.1 La santé physique

Plusieurs études démontrent les effets positifs de l'engagement social sur la santé physique, notamment sur la santé cardiovasculaire, immunitaire et fonctionnelle. Le bénévolat, tant chez les personnes plus jeunes que chez les personnes plus âgées, a le potentiel de diminuer les facteurs de risques associés aux maladies cardiovasculaires, tels que l'obésité, le taux de glycémie élevée, l'hypertension artérielle et les triglycérides élevés (Burr et al., 2016; Schreier et al., 2013; Kim et Ferraro, 2014). De plus, ce type d'engagement social renforcerait le système immunitaire, notamment en étant associé à un niveau moindre de marqueurs inflammatoires,

tels que l'interleukine-6 et la protéine C-réactive (Schreier et al., 2013; Bell et al., 2022). De plus, le bénévolat favoriserait la santé autorapportée, améliorerait les fonctions physiques et réduirait les risques de mortalité (Tang, 2009; Lum et Lightfoot, 2005; Nichol et al., 2024). D'ailleurs, Nichol et al. (2024) notent dans leur revue que ces deux derniers bénéfices sont scientifiquement prouvés avec les plus grandes tailles d'effets.

À l'échelle individuelle, Burr et al. (2016) ont examiné les données de l'enquête nationale *Health and Retirement Study* de 2004 et 2006, portant sur 7 803 personnes âgées de 51 à 104 ans vivant aux États-Unis. Les résultats de cette étude montrent que les adultes d'âge moyen qui s'engagent dans du bénévolat ont moins tendance à présenter un risque élevé d'adiposité centrale, un profil lipidique altéré, un taux de glycémie élevé et un syndrome métabolique. En revanche, les personnes âgées ont une probabilité réduite de souffrir d'hypertension artérielle, bien qu'elles présentent également une tendance de profil lipidique défavorable, qui pourrait être attribuable à leur âge et à leur mode de vie.

Selon une recherche antérieure menée par Burr et al. en 2011, le bénévolat d'intensité modérée est associé à un faible risque d'hypertension artérielle et de pression artérielle chez les adultes d'âge moyen et les personnes âgées. Toutefois, l'équipe précise que le bénévolat d'intensité élevée n'entraînerait pas de bénéfices supplémentaires sur les indicateurs de santé cardiométaboliques évalués. Toujours chez les personnes âgées, Bell et al. (2022) ont observé que celles qui s'impliquaient dans diverses activités bénévoles ont pu bénéficier de retombées positives sur leur santé immunitaire. Tout comme l'étude de Burr et al. (2011), cette recherche est également issue du *Health and Retirement Study*. Les résultats montrent que chez les personnes âgées de 65 ans et plus, le bénévolat est associé à un niveau plus faible de protéine C réactive, un marqueur important des réactions inflammatoires. Plus une personne est engagée, plus l'effet est

notable par rapport à ceux et celles qui ne s'impliquent pas ou peu. Toutefois, cet effet positif du bénévolat tend à diminuer chez les personnes les plus âgées.

À l'échelle organisationnelle, Schreier et al. (2013) ont évalué un protocole de bénévolat chez des élèves d'une école secondaire publique dans l'ouest du Canada. Les résultats de cette étude indiquent que les adolescents et adolescentes bénévoles ont montré des niveaux significativement plus faibles d'interleukine 6 (un marqueur inflammatoire), de cholestérol et d'indice de masse corporelle. Les bénévoles adolescents et adolescentes qui développent une plus grande empathie, des comportements altruistes ainsi qu'une diminution de l'humeur négative présentent les plus faibles risques de maladies cardiovasculaires. Par conséquent, il semblerait que les adolescents et adolescentes qui s'engagent dans des activités bénévoles puissent tirer un profit pour leur santé métabolique. Selon Schreier et al. (2013), une approche de bénévolat pourrait contribuer à réduire les inégalités en santé.

Toujours à l'échelle organisationnelle, le programme *Experience Corps*, mis en place dans diverses villes des États-Unis, est un programme intergénérationnel qui permet à des adultes de 60 ans et plus de s'impliquer comme bénévoles au sein d'écoles primaires publiques (Fried et al., 2004). Un projet de recherche visant à évaluer ce programme a permis d'en démontrer plusieurs effets bénéfiques en comparant les personnes qui ont participé au programme (groupe intervention) à celles qui n'y ont pas participé (groupe contrôle). Sur le plan de la santé physique, les résultats indiquent une augmentation de la pratique d'activité physique chez les bénévoles par rapport à celle des personnes du groupe contrôle. De plus, les personnes du groupe bénévole rapportaient un niveau de force physique plus élevé après le programme, alors que celui-ci a diminué chez les personnes du groupe contrôle.

Sur une période de douze mois, le nombre de chutes avait diminué parmi les bénévoles, alors qu'il avait augmenté chez les participants et participantes du groupe contrôle. De plus, les personnes du groupe bénévole étaient plus nombreuses à utiliser une canne en cas de besoin que celles du groupe contrôle. Le programme *Experience Corps* a su prouver que l'engagement bénévole et communautaire des personnes âgées de 60 ans ou plus entraîne une amélioration des indicateurs liés à l'exercice physique.

Dans un autre ordre d'idées, les dons matériels, tels que les dons de sang et d'organes, sont d'une grande importance pour la société et peuvent avoir de nombreux effets positifs sur la santé des personnes qui reçoivent et celles qui donnent. Sur le plan de la santé métabolique, les dons de sang peuvent réguler les taux de fer des personnes qui donnent et ainsi réduire les risques d'infarctus du myocarde (Salonen et al., 1998). Toutefois, certains effets indésirables peuvent également survenir et doivent être surveillés de près. Parmi ceux-ci, notons l'évanouissement, la carence en fer ou l'anémie (Kochhar et al., 2012). Ces effets indésirables pourraient être évités grâce à un meilleur accompagnement des personnes qui donnent leur sang avant, pendant et après les dons. Dans ce sens, Ferguson et al. (2019) soulèvent que des incitatifs, des messages textes et un suivi peuvent améliorer l'efficacité des différents types de dons. Les méthodes suggérées de prise en charge pourraient possiblement gagner la confiance des personnes réfractaires au don, qui peuvent craindre que les dons d'organes ou de sang soient néfastes pour leur santé (Furmeen et Reddy, 2018). En général, plusieurs donateurs et donneuses considèrent le don de sang comme une cause humanitaire et éprouvent une satisfaction morale à y contribuer. Selon l'étude menée par Amo-Tachie et Dei-Adomokoh (2022), près de la moitié des personnes interrogées ont affirmé que le fait de donner leur sang avait eu un effet positif sur leurs décisions en matière de santé.

En définitive, les quelques études portant sur les effets des dons sur la santé physique sont relativement récentes. Parmi celles-ci, Whillans et al. (2016) ont cherché à comprendre si les dons d'argent (ou dépenses prosociales) pouvaient améliorer la santé des personnes âgées atteintes d'hypertension artérielle (Whillans et al., 2016). Dans leur première étude, des personnes âgées ayant reçu un diagnostic d'hypertension artérielle ont été évaluées. Dans leur seconde étude, des personnes âgées étaient invitées à dépenser de l'argent pour les autres ou bien, pour elles-mêmes. La première étude montre que donner de l'argent est associé à une baisse de la pression artérielle chez les personnes âgées souffrant d'hypertension artérielle. Ensuite, la deuxième étude met en évidence que les dépenses prosociales peuvent avoir un effet similaire sur la tension artérielle à celui des interventions médicamenteuses ou de l'exercice physique.

Macchia et al. (2023) ont quant à eux évalué les effets des dons d'argent et du bénévolat sur l'interférence de douleurs physiques. Celles-ci peuvent être interprétées comme étant des douleurs nuisant à la participation ou à l'appréciation des activités de la vie quotidienne. Les résultats de cette étude suggèrent que l'engagement social par les dons d'argent et le bénévolat serait associé à une plus faible interférence des douleurs physiques perçues après un suivi sur dix ans. Les participants qui ont versé des contributions financières significatives ont signalé moins de perturbations causées par la douleur. En revanche, le temps consacré au bénévolat n'a pas semblé influencer cette mesure. En synthèse, ces résultats suggèrent que les dons d'argent contribuent positivement à la santé cardiovasculaire et physique, ce qui ouvre la voie à des études plus approfondies et à des interventions visant à améliorer la santé physique par les comportements prosociaux.

En résumé, l'engagement social peut avoir de nombreux bienfaits sur la santé physique. Les personnes qui s'investissent

dans des activités comme le bénévolat ou les dons peuvent voir leur espérance de vie augmenter, en plus de constater une amélioration de leur santé cardiovasculaire, métabolique et fonctionnelle. En ce qui concerne les dons de sang et d'organes, il a été suggéré d'accorder une attention particulière à l'accompagnement des donneurs et donneuses, dans le but d'optimiser les bienfaits de cet engagement social important. Par ailleurs, l'engagement social réalisé à l'échelle organisationnelle peut également aider à promouvoir l'éducation, les liens intergénérationnels, l'inclusion des personnes âgées et de différentes communautés, et possiblement à réduire les inégalités en matière de santé.

7.2 Santé mentale

La littérature scientifique soutient les effets positifs de l'engagement social, notamment sur la santé mentale, cognitive, émotionnelle et sur le bien-être. Selon de nombreuses études, le bénévolat tend à favoriser la santé mentale et le bien-être des personnes (Dietz et al., 2007; Clark, 2003; Jenkinson et al., 2013; Nichol et al., 2024; Piliavin et Siegl, 2007). L'effet serait plus marqué chez les adultes de 40 ans et plus, bien qu'il soit observé également chez les enfants, les adolescents et les jeunes adultes (Tabassum et al., 2016). Clark (2003) montre que cet effet est aussi détecté chez les personnes ayant des enjeux de santé mentale. Il a été établi que le bénévolat est lié à un risque réduit de déclin cognitif (Okun et al., 2013; Proulx et al., 2018). Selon la revue de Anderson et al. (2014), le bénévolat présente plusieurs avantages pour la qualité de vie, notamment une diminution des symptômes de dépression, une meilleure santé autodéclarée, un nombre moindre de limitations fonctionnelles et une mortalité plus faible chez les personnes de l'âge d'or. De son côté, Stein et Galea (2020) soulignent le rôle du bénévolat dans la qualité

de vie des personnes âgées. Selon cette équipe de recherche, s'engager bénévolement serait lié à une réduction du risque de mortalité, à une amélioration de l'état de santé autorapportée et des fonctions cognitives. De plus, Byrnes et Swainston (2016) notent que le bénévolat peut non seulement réduire le stress, mais également augmenter le bonheur et la satisfaction dans la vie. Andersson et Glanville (2016) mettent en évidence le lien bidirectionnel entre le bien-être et le bénévolat, en démontrant que le bien-être mental, combiné à l'éducation, tend à favoriser l'engagement bénévole. Pour toutes ces raisons, cette forme d'engagement social est encouragée dans diverses populations.

À l'échelle individuelle, Black et Living (2004) ont mené une étude dont les principaux objectifs étaient de mieux comprendre le bénévolat comme occupation en analysant les raisons qui poussent les gens à s'engager en tant que bénévole en examinant les éventuels effets positifs sur la santé. À la lumière de leurs trouvailles, le bénévolat semble exercer des effets positifs, principalement sur la santé mentale, en offrant des occasions d'apprentissage et de développement de compétences, ce qui renforce la confiance et l'estime de soi. Il favorise aussi le soutien social et l'inclusion dans la communauté, en offrant des occasions de réflexions spirituelles et personnelles sur des sujets tels que le sens de la vie. Selon cette équipe, l'engagement bénévole pourrait offrir certains avantages thérapeutiques. Dans ce sens, ils ouvrent la voie aux ergothérapeutes pour recommander le bénévolat, notamment chez les personnes ayant des problèmes de santé mentale, en identifiant et en comprenant leurs motivations pour mieux les guider. De plus amples études doivent être menées pour évaluer les bénéfices de telles recommandations dans un contexte de pratique clinique.

Sous un autre angle, Proulx et al. (2018) ont étudié l'association entre le bénévolat et le déclin cognitif au fil du temps chez 11 100 personnes âgées de 51 ans ou plus, en se

basant sur neuf séries de données de l'enquête américaine *Health and Retirement* tenue de 1998 à 2014. Les résultats de cette étude montrent que le bénévolat de type formel était associé à des performances cognitives plus élevées, particulièrement en ce qui a trait à la mémoire de travail et de traitement. Cette association était plus marquée chez les femmes et chez les personnes ayant un niveau d'éducation inférieur à la moyenne, ce qui laisse croire que le sexe et l'éducation pourraient avoir un effet modérateur en contexte d'engagement social. Finalement, l'association positive entre le bénévolat formel et le fonctionnement cognitif, notamment en ce qui concerne la mémoire de travail et de traitement, était renforcée, et ce, sans égard au temps de bénévolat complété.

À l'échelle organisationnelle, la méta-analyse de Howard et Serviss (2022), totalisant 57 recherches, portait sur les effets du bénévolat corporatif (bénévolat soutenu par l'employeur). Les résultats montrent que le personnel qui participait à des programmes de bénévolat corporatifs présente un plus grand engagement et des comportements plus positifs. Quelques effets bénéfiques ont également été notés pour le bien-être et la satisfaction à l'égard de l'emploi, bien que ces effets ne soient pas statistiquement significatifs. D'un autre côté, la participation organisationnelle aux programmes de bénévolat se traduirait positivement par le bien-être du personnel, l'engagement, les comportements positifs et la satisfaction à l'égard du travail. Par conséquent, lorsque toute une équipe s'engage à l'échelle organisationnelle, les bienfaits seraient plus marqués que lorsque les membres du personnel s'impliquent à l'échelle individuelle. Les équipes de recherche notent que cet effet organisationnel s'avère significatif en ce qui concerne la satisfaction au travail et les comportements positifs du personnel. La taille de l'organisation n'avait pas d'effet significatif, alors que les valeurs et les pratiques éthiques étaient très importantes pour le personnel. Les équipes ont aussi remarqué que l'éducation et la perception du bénévolat

semblaient influencer la participation du personnel dans un contexte d'engagement social organisationnel. Toutefois, le genre, l'âge et les traits de personnalité prosociaux ne semblaient pas être des facteurs déterminants. Les équipes de recherche concluent que les programmes de bénévolat organisationnel auraient le potentiel d'améliorer le bien-être du personnel. Plus celui-ci a des ressources et se sent accompagné, plus il est enclin à s'engager. Toutefois, les équipes de recherche soulignent qu'il est nécessaire, notamment dans le cas d'organisations de plus petite taille, d'avoir accès à certaines ressources, par exemple théoriques et financières, pour parvenir à développer de tels programmes.

De plus, les dons et les œuvres de charité peuvent également contribuer positivement à la santé mentale et au bien-être. Cependant, les recherches semblent contradictoires quant aux effets des dons de sang et d'organes sur la santé mentale. D'un côté, des études comme celles de Massey et al. (2010) présentent des effets positifs intéressants sur la santé des donneurs. En effet, selon les résultats de cette étude, ce type de don, aussi connu sous le nom de « bon samaritain », aurait le potentiel d'avoir un effet positif considérable sur le bien-être psychologique des personnes, alors que les répercussions négatives seraient limitées. La satisfaction d'avoir fait un don était très élevée chez la personne qui a donné un rein. L'expérience vécue par ces personnes correspondait généralement à leurs attentes. Les donneurs et donneuses en retiraient de la satisfaction et des avantages personnels. Bien que cet aspect n'ait pas été évalué par les équipes de recherche, l'accompagnement et l'enseignement reçus par les donneurs et donneuses dans le cadre du projet pourraient avoir contribué à l'amélioration de leur expérience. D'un autre côté, la littérature comprend aussi des expériences ayant des effets mixtes ou négatifs sur la santé mentale et le bien-être des personnes qui donnent des organes et du sang. Ces expériences peuvent entraîner divers problèmes d'ordre

psychologique et du stress (Hinrichs et al., 2008; Ong et al., 2021; Ferguson et coll., 2019). Ong et al. (2021) suggèrent de porter une attention particulière aux personnes qui présentent des facteurs de risque, comme un état de santé précaire avant ou après le don. Ces personnes devraient être surveillées et bénéficier d'un soutien social, d'une psychoéducation et d'une psychothérapie. En ce qui concerne la population générale, il faut mettre l'accent sur l'importance de l'éducation, de l'accompagnement et du suivi pour ce type de don, comme expliqué dans la section précédente. Dans ce sens, les organisations œuvrant dans ce domaine pourraient elles aussi bénéficier d'un accompagnement pour mettre en place davantage de mesures visant à améliorer la prise en charge, le suivi et l'éducation des personnes engagées. L'OMS a élaboré un guide d'action pour atteindre l'objectif de 100 % de dons volontaires, avec différents axes clés, comme la qualité des services et des soins pour les donateurs (OMS, 2011). On pourrait, par exemple, proposer un service de counseling pour les donateurs et mettre en place un système pour enregistrer et examiner tous les événements indésirables liés aux donateurs pour ensuite prendre des mesures correctives et préventives.

Ensuite, il semblerait qu'effectuer des dons de charité ait un impact positif sur le bonheur, le bien-être psychologique et l'état de satisfaction à l'égard de la vie (Dunn et al., 2008; Choi et Kim, 2011; Ugur, 2018). Selon l'étude de Choi et Kim (2011), les personnes qui font des dons de charité se disent plus heureuses, quel que soit le montant donné. Concernant les dons d'argent, soulignons que la philanthropie aurait elle aussi des bénéfices sur la santé mentale des philanthropes (Vaccaro, 2014; Konrath, 2012).

En bref, la santé mentale, la santé cognitive, le bien-être et la qualité de vie occupent une place prépondérante en ce qui a trait aux bénéfices de l'engagement social. Le bénévolat a su faire ses preuves sur le plan des bienfaits sur la santé mentale, et ce, sans égard au temps consacré aux activités bénévoles.

Une avenue d'intégration du bénévolat à la pratique clinique a également été présentée en ergothérapie. Les dons peuvent eux aussi contribuer à la santé mentale et au bien-être des individus. L'accompagnement des donateurs et donneuses est essentiel pour créer un environnement positif, sain, stimulant en plus d'instaurer des pratiques durables. En parallèle, l'accompagnement des organisations dans la mise en place d'occasions d'engagement social a également été soulevé. En combinant ces constats à ceux sur la santé physique, le concept d'un esprit sain dans un corps sain prend toute son importance.

7.3 La santé sociale

Plusieurs recherches scientifiques ont démontré les effets positifs de l'engagement social sur les liens sociaux et l'estime de soi. En effet, il a été constaté que le bénévolat favorise la création de liens sociaux de qualité qui peuvent également représenter un soutien social (Fried et al., 2004; Manjunath et al., 2021). Au-delà des effets observés chez les bénévoles, Grönlund et Falk (2019) mettent en évidence des effets positifs chez les personnes bénéficiant d'une aide bénévole. Dans la plupart des études qu'elles ont analysées, ces chercheuses remarquent que le soutien apporté par les bénévoles tendait à réduire les niveaux de stress émotionnel, l'isolement social et le sentiment de solitude des personnes aidées. L'incidence de la solitude sociale et émotionnelle avait également diminué. Les autrices mettent en lumière l'effet particulièrement significatif chez les personnes plus vulnérables, comme les personnes âgées, les personnes souffrant de maladie mentale ou physique et les familles ayant un enfant malade. Le bénévolat permettrait donc de renforcer les liens sociaux des bénévoles, mais aussi des personnes aidées.

À l'échelle individuelle, Brown et al. (2012) ont mené une

étude auprès d'une population adulte australienne afin d'évaluer les potentiels effets médiateurs entre le bénévolat et le bien-être. Les résultats de cette étude montrent que les personnes adultes engagées dans du bénévolat présentaient un niveau de bien-être supérieur à celles qui n'en pratiquaient pas. Dans le même ordre d'idée, les personnes bénévoles présentaient des niveaux plus élevés d'estime de soi, d'efficacité personnelle et de liens sociaux que celles qui ne faisaient pas de bénévolat. Finalement, l'équipe de recherche a noté que l'estime de soi, l'efficacité personnelle et les liens sociaux jouaient un rôle médiateur dans la relation entre le bénévolat et le bien-être.

À l'échelle organisationnelle, s'engager en tant que bénévole peut permettre aux personnes de se sentir utiles et appréciées, ce qui contribue à améliorer leur santé globale et leur sentiment de bien-être (Fried et al., 2004). C'est ce que met notamment en lumière le programme *Experience Corps*. En plus des effets bénéfiques sur la santé physique, ce programme de bénévolat intergénérationnel a également montré des effets bénéfiques quant aux liens sociaux intergénérationnels, au soutien social et à la stimulation cognitive. D'abord, la grande majorité des personnes qui faisaient partie du groupe intervention avaient accepté de participer pour contribuer à l'aide aux élèves (64 %). De ces bénévoles, 90 % ont exprimé leur satisfaction quant à leur implication et 80 % ont renouvelé leur engagement l'année suivante, appuyant cette perception d'impact de leur engagement auprès des élèves. Ensuite, après leur participation au programme, les bénévoles du groupe intervention ont rapporté une augmentation significative du nombre de personnes sur qui il était possible de compter en cas de besoin d'aide, tandis que ce nombre de personnes a diminué chez les participants et participantes du groupe contrôle. Finalement, en ce qui concerne l'aspect de la stimulation cognitive, les personnes ayant participé au

programme *Experience Corps* ont déclaré regarder moins la télévision quotidiennement en moyenne (4,6 heures au début du programme et 4,4 heures lors du suivi) que celles du groupe contrôle (4,5 heures en moyenne au début du programme et 5,3 heures lors du suivi). Les activités personnelles cognitives d'intensité modérée à élevée chez les bénévoles, telles que la cuisine et les casse-tête, n'ont pas diminué, même avec l'ajout de 6 à 7 différentes activités bénévoles supplémentaires à l'école primaire dans laquelle ces personnes s'impliquaient déjà environ 25 heures par semaine durant le programme. En somme, ce programme novateur et exemplaire représente un modèle gagnant-gagnant pour la santé globale des bénévoles qui s'engagent et pour les élèves qui bénéficient d'aide supplémentaire dans les écoles primaires. Les équipes de recherche de cette étude encouragent ce type d'initiative organisationnelle et communautaire afin de résoudre certains besoins sociaux et de promouvoir les saines habitudes de vie auprès d'une population vieillissante.

En ce qui concerne les dons matériels, Nilsson Sojka et Sojka (2003) ont observé que les donateurs de sang ressentaient des effets positifs, notamment quant à la satisfaction sociale. Voici quelques exemples de questions posées : comment le don de sang vous affecte-t-il sur les plans physique, psychologique, spirituel ou éthique, et ce, pendant et après le don? Qu'est-ce qui est affecté? De quelle manière? À quel moment les effets commencent-ils et se terminent-ils? Est-ce qu'une personne de votre entourage a remarqué et commenté un changement concernant votre relation avant ou après le don de sang? Les résultats de cette étude indiquent que 54 % des sujets ont perçu au moins un changement. De plus, 29 % des sujets ont vécu une expérience exclusivement positive, 19 %, exclusivement négative, et 6 %, mixte. Les effets positifs pouvaient commencer une heure suivant le don et pouvaient durer des semaines comparativement aux effets négatifs qui avaient tendance à s'estomper après quelques minutes, heures

ou jours. Parmi les effets positifs, les hommes et les femmes ont notamment rapporté un sentiment de satisfaction sociale (avoir contribué ou aidé, s'être rendu utile), un meilleur état d'alerte et un sentiment général de mieux-être après le don.

Quant aux dons d'argent, il semblerait que ce type d'engagement social ait des effets positifs sur le bien-être, la satisfaction à l'égard de la vie et l'estime de soi. Une étude exploratoire menée par Surana et Lomas (2014) auprès d'un groupe de personnes âgées de 24 à 59 ans visait à mesurer ces effets chez un groupe intervention (donateurs ou donatrices) et un groupe contrôle (non-donateurs ou non-donatrices). Les résultats de cette étude exploratoire montrent que le bien-être des personnes ayant donné de l'argent s'est significativement amélioré. Elles ont également constaté une hausse de leur satisfaction à l'égard de la vie et de leur estime de soi.

En bref, la santé sociale constitue un pilier important de la santé globale et du bien-être. L'engagement social sous toutes ses formes peut avoir des bénéfices sur la santé sociale, notamment en favorisant le bien-être, les liens sociaux, l'estime de soi, le sentiment de compétence ainsi qu'en réduisant le sentiment de solitude et l'isolement. Les effets s'avèrent bénéfiques chez les personnes bénévoles, mais aussi chez les personnes qui bénéficient de leur aide. À l'avenir, il serait intéressant d'effectuer des projets de recherche de plus grande envergure sur les effets des dons d'argent sur la santé sociale.

7.4 Le respect des capacités et des limites de la personne engagée

À la lumière des recherches, l'engagement social sous toutes ses formes peut avoir des effets positifs sur la santé globale, que ce soit à l'échelle individuelle ou organisationnelle. Cependant, il est important de souligner que le fait de trop

s'engager peut avoir l'effet inverse et nuire à la santé. La prochaine sous-section abordera donc l'épuisement professionnel des personnes engagées alors que la seconde propose un modèle permettant d'évaluer la charge liée à un engagement pour éviter les conséquences négatives.

7.4.1 L'épuisement des personnes engagées

S'engager à long terme dans une cause sociale peut exiger un coût psychologique et affecter négativement le bien-être de la personne engagée. Elle s'expose alors à un épuisement (*burn-out*), ce qui peut éventuellement la pousser à abandonner son engagement social. Les personnes engagées dans une cause sociale sont plus susceptibles d'atteindre cet état psychologique, puisque la nature même de leur engagement les expose à des situations émotionnelles importantes, à des efforts soutenus et à de fortes pressions sociales, souvent difficiles à assumer à long terme.

L'épuisement chez une personne engagée peut être défini comme « une affection se manifestant par des sentiments de malaises légers ou profonds, d'ordre physique, émotionnel ou psychologique, provoqués par des facteurs sociaux, environnementaux et personnels. » (Munroe et Brunette, 2001, p. 171). Dans le contexte d'un engagement social, l'épuisement correspond à un état de fatigue physique, émotionnelle et mentale entravant la capacité de la personne à continuer à agir efficacement en faveur de son engagement. Il se manifeste de plusieurs manières selon Cottin-Marx (2023). Il peut prendre la forme d'un sentiment d'impuissance mentale et physique face aux défis, ou d'une perte de sens associée au sentiment que, quels que soient les efforts fournis, il sera presque impossible d'atteindre les objectifs fixés. Cette perte de sens peut être décrite comme suit :

Les personnes ont le sentiment d'être inefficaces, de n'avoir rien accompli. Un sentiment qui peut être alimenté par le fait

que le travail militant implique de s'investir à long terme, sur des objectifs parfois difficilement atteignables. Un découragement qui peut être alimenté par le manque de ressources suffisantes pour bien faire son travail et un manque d'aide et de soutien nécessaires. (Cottin-Marx, 2023, p. 158)

Cottin-Marx (2023) a mis en évidence, dans la littérature, divers facteurs contribuant à l'épuisement chez les personnes engagées. Il s'agit (a) de la surcharge de travail et de pression temporelle, (b) du faible contrôle de son travail, (c) des récompenses insuffisantes, (d) de la perte de sentiment d'appartenance et de soutien social, (e) du manque d'équité et (f) du conflit de valeurs.

Parler de surcharge de travail (la notion de travail est ici associée aux tâches et pas nécessairement à un emploi rémunéré) et de pression temporelle, c'est parler de l'écart trop grand qui peut exister entre les exigences de travail liées à une cause et les ressources dont dispose la personne qui l'exécute (temps, budget, informations, etc.) pour les remplir. Bien que cet écart soit important chez certains petits groupes ou certaines personnes, le sentiment de responsabilité des membres à l'égard de la cause les pousse à poursuivre leur engagement au risque d'un épuisement. La deuxième cause, soit le faible contrôle de son travail, reflète l'écart entre la responsabilité de la personne engagée et sa capacité à prendre des décisions. C'est souvent le cas des bénévoles dans des OBNL qui, bien qu'ayant des idées pertinentes, doivent les faire valider par d'autres personnes occupant une position hiérarchique importante dans l'organisation. Cela peut entraîner un sentiment d'inefficacité et une impossibilité de contrôler sa propre tâche, ce qui peut éventuellement mener à un épuisement. La troisième cause est le décalage entre les actions menées et les récompenses obtenues. Certaines personnes engagées ressentent parfois un sentiment d'impuissance, comme si leurs nombreux efforts consacrés à une cause, parfois durant des années, ne changeaient pas

considérablement l'injustice que subissent les victimes. Le sentiment de travailler dans le vide, pour une cause perdue, peut engendrer chez de nombreuses personnes engagées une fatigue chronique qui affecte leur bien-être. La perte du sentiment d'appartenance et du soutien social, la quatrième cause, peut émaner de conflits au sein du groupe ou de l'organisation. Les conflits d'égo ou les désaccords sur le fond ou sur la stratégie en ce qui concerne les actions à mener ou les décisions importantes à prendre peuvent conduire à un épuisement. La cinquième cause, le manque d'équité, qui est très présente dans plusieurs groupes ou organisations, est l'écart que la personne engagée peut constater entre les valeurs prônées à l'extérieur par ces entités et leurs pratiques réelles. Certaines personnes peuvent ressentir un choc psychologique face à cet écart.

Les personnes exposées à un décalage entre la version romancée (qu'elle soit annoncée, projetée ou attendue) de l'organisation et la réalité des pratiques (ex. : travail militant isolé, conditions épuisantes, relations conflictuelles, sexisme) sont particulièrement susceptibles de devenir cyniques, colériques et hostiles. (Cottin-Marx, 2023, p. 160)

Enfin, la sixième cause, qui rejoint la cinquième, est le conflit de valeurs, soit l'écart entre ce que la personne engagée aurait voulu faire et ce qu'elle fait réellement sur le terrain. Parfois, par solidarité ou par devoir de loyauté envers un groupe ou une organisation, des bénévoles se retrouvent à mener des actions qui sont en contradiction avec leurs propres désirs. Lorsqu'une personne engagée pose des actions qui vont à l'encontre de ses valeurs, cela peut entraîner un mal-être profond et affecter négativement sa santé mentale pouvant créer un épuisement.

Tel que précisé dans la section 2.1.2, l'engagement dans une cause sociale ne doit pas être synonyme d'abandon de soi ni de renoncement à son propre bien-être comme se priver de repos, négliger sa santé mentale ou encore dépenser des ressources (temps ou argent) destinées aux besoins de ses enfants pour

l'investir dans son engagement. Il est donc important, avant de s'engager, que la personne prenne le temps de bien évaluer ses disponibilités en matière de ressources temporelles et financières pour ne pas en consacrer plus qu'elle ne le peut. Bien que l'engagement social soit un acte pour le bien à la fois des bénéficiaires et de la personne engagée, la question du bien-être de cette dernière est centrale, car, sans bénévoles ni personnes qui consacrent leur vie à différentes causes, il n'y aurait pas d'avancement des causes en question. Il est donc important que chaque personne puisse respecter ses propres limites pour venir en appui à une cause sans que cela puisse constituer un risque d'épuisement pour elle.

7.4.2 L'attention aux limites de la personne engagée

Il est important de poser un regard bienveillant sur ses capacités et d'évaluer ses limites. Afin d'y parvenir, il peut être pertinent de se questionner sur les raisons et les motivations qui nous poussent à agir, avant même de s'engager dans un milieu. Dans cette perspective de réflexion, il est possible d'établir un « FITT », c'est-à-dire de déterminer la fréquence, l'intensité, le temps et le type d'engagement désiré. Ce concept s'avère pratique pour définir clairement ses limites ou encore pour effectuer une introspection sur ses implications et engagements. Toutefois, évaluer l'intensité ou la charge liée à l'engagement social semble plus difficile. Parmi les études examinées, peu abordent l'intensité de l'engagement social des participants et participantes. Cette valeur étant subjective, elle peut varier d'une personne à l'autre. Le *NASA Task Load Index*, développé par le National Aeronautics and Space Administration (NASA), est un outil subjectif permettant d'autoévaluer la demande mentale et physique ainsi que le temps, l'effort, la performance et le niveau de frustration lié à un travail (Pandian et Suleri, 2020). Le modèle adapté présenté à la figure 7.2 permet d'évaluer la charge associée à

l'engagement social sur une échelle de 0 à 10, où 0 correspond à une faible exigence et 10 à une forte exigence. À l'avenir, il serait intéressant que des équipes de recherche développent et valident un outil plus adapté pour évaluer l'intensité perçue selon le type d'engagement social effectué.

Figure 7.2 *Modèle adapté du Nasa Task Load Index représentant la charge associée à l'engagement social évaluée sur des échelles de 0 à 10*

Demande mentale

À quel point la demande était-elle mentalement exigeante?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Demande physique

À quel point la demande était-elle physiquement exigeante?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Demande temporelle

Dans quelle mesure le rythme de la tâche était-il précipité?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Niveau de contribution

Dans quelle mesure avez-vous réussi à accomplir ce que vous désiriez accomplir?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Efforts requis

À quel point avez-vous dû travailler dur pour accomplir votre niveau de performance?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Niveau de frustration

Dans quelle mesure étiez-vous peu sûr de vous, découragé(e), irrité(e), stressé(e) et ennuyé(e)?

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Dans une approche constructive et inclusive, il est également important de considérer que les degrés d'engagement social dépendent des déterminants de la santé. Comme plusieurs études l'ont mentionné, le statut socio-économique, tel que le sexe, le genre, l'âge, l'ethnie, et l'éducation peut représenter des médiateurs de l'engagement social et, affectant ainsi les moyens, les choix et les capacités d'engagement des personnes. Il est donc fondamental de valoriser la bienveillance à son propre égard et à l'égard des autres personnes engagées, en respect des caractéristiques, des objectifs et du contexte de vie de chaque personne.

Après avoir terminé mes études universitaires et avoir commencé à travailler à temps plein, j'ai constaté qu'il est difficile de s'engager au même niveau qu'avant. Cela a été un constat majeur

après ma diplomation. L'engagement est resté important pour moi et j'ai donc toujours trouvé un moyen de m'impliquer. Lorsque le temps manque, je vais faire un don d'expertise, un don monétaire ou un don de matériel. L'essentiel est de trouver un équilibre, car l'engagement est un cycle. Il est possible de s'engager davantage à certains moments et d'être moins disponible à d'autres moments. L'important est de s'engager selon nos propres capacités et pour les causes qui nous tiennent à cœur.

Victoria Thàn, étudiante, Université Laval, 2022

La citation suivante aborde la question du mieux-être de la personne engagée dans un contexte de proche aidance, mais s'applique à toutes les formes d'engagement social :

Le premier geste est de se donner le droit de recevoir. Cela veut dire s'autoriser à se demander ce que je peux m'apporter à moi-même, mais aussi ce que je peux demander à ceux qui sont en position de me donner quelque chose? Il est difficile de recevoir lorsque l'on est habitué(e) à donner, car l'acte de recevoir appelle une certaine forme d'humilité et de reconnaissance de nos limites humaines.

Michelle Lefebvre, formatrice, le Modèle intégratif,
2022

Conclusion

Pour conclure, rappelons que les différentes formes d'engagement social, à différentes échelles de mise en œuvre, peuvent avoir de nombreux bienfaits sur la santé physique, mentale et sociale des individus. Sur le plan de la santé physique, des effets, tels qu'une amélioration de la santé cardiovasculaire, métabolique, fonctionnelle et immunitaire, ont été observés chez les personnes engagées. Sur le plan de la santé mentale, une amélioration de la santé cognitive et émotionnelle, du bien-être et de la qualité de vie a notamment été constatée. Sur le plan de la santé sociale, des bienfaits quant aux liens sociaux et à l'estime de soi ont été rapportés. L'importance de l'accompagnement et des ressources pour faciliter l'engagement a également été mise en évidence, tout particulièrement dans le suivi des personnes qui font don de leur sang ou de leurs organes. Il est d'autant plus essentiel de souligner l'importance du respect des capacités de la personne engagée afin de profiter de tous les bénéfices que peut entraîner l'engagement social. À la lumière des bienfaits recensés de l'engagement social sur la santé, notons également que plusieurs études ont été réalisées chez les personnes âgées. Ces effets s'avèrent dans l'ensemble très positifs, par exemple en ce qui a trait à la réduction des limitations fonctionnelles, à l'amélioration de la qualité de vie et à la satisfaction à l'égard de la vie. Compte tenu des défis posés par le vieillissement de la population dans les pays occidentaux, ces résultats sont porteurs d'espoir pour une prise

en charge inclusive et équitable des personnes âgées. Les effets rapportés chez les plus jeunes se montraient également encourageants, notamment dans une optique de santé préventive, de bien-être, de développement personnel et d'apprentissage. Il serait intéressant, dans un avenir proche, d'explorer davantage les effets bénéfiques de l'engagement social chez les plus jeunes. En guise de résumé, le tableau 7.1 présente les potentiels mécanismes par lesquels l'engagement social peut favorablement affecter la santé globale ainsi que les potentiels effets recensés.

Tableau 7.1 *Résumé des mécanismes potentiels par lesquels l'engagement social pourrait positivement influencer la santé globale et les effets potentiels recensés.*

	Potentiels mécanismes	Potentiels effets
Santé physique	Diminution du risque d'adiposité centrale et de dérégulation lipidique	
	Diminution du risque de glycémie élevée Diminution du risque du syndrome métabolique Diminution de la tension artérielle Diminution de la protéine C réactive (marqueur inflammatoire) Diminution du taux d'interleukine 6 (marqueur inflammatoire) Amélioration de la force physique Déclin du nombre de chutes Diminution des douleurs physiques	Amélioration de la santé cardiovasculaire Amélioration de la santé métabolique Amélioration de la santé fonctionnelle Amélioration de la santé immunitaire
Santé mentale	Amélioration du fonctionnement cognitif	Amélioration de la santé cognitive
	Diminution des symptômes de dépression Augmentation du sentiment de bonheur Augmentation de la satisfaction à l'égard de la vie Augmentation de la santé autodéclarée Diminution du stress	Amélioration de la santé émotionnelle Amélioration du bien-être Amélioration de la qualité de vie
Santé sociale	Augmentation des occasions d'apprentissages et de développement de compétences	Amélioration des liens sociaux
	Augmentation et amélioration des connexions sociales	Amélioration de l'estime de soi et de l'efficacité personnelle

La littérature scientifique (voir annexe de ce manuel) mettant en lumière les bienfaits de l'engagement social sur la santé fait émerger un constat novateur : il devient évident que l'engagement social devrait être reconnu comme une habitude de vie à part entière. En effet, puisque l'engagement social permet aux individus d'améliorer leur état de santé global et leur bien-être, pourquoi ne pas le considérer comme la cinquième habitude de vie? Au même titre que l'alimentation saine, la pratique d'activité physique, le sommeil et la gestion du stress sont considérés comme les quatre piliers d'un mode de vie sain, l'engagement social peut favoriser la santé et le bien-être des individus. Il permet notamment de prévenir le développement de certaines maladies chroniques, de réduire le risque de mortalité et d'améliorer la qualité de vie. L'engagement social devrait être davantage étudié et intégré dans la formation des spécialistes de la santé et des services sociaux. Les kinésioles, le personnel en soins infirmiers, les nutritionnistes, les psychologues, les ergothérapeutes et les médecins pourraient ainsi utiliser ce levier pour promouvoir la santé et le bien-être. En intégrant l'engagement social aux recommandations pour les professionnels de la santé et aux politiques publiques, il serait possible d'en maximiser les bienfaits et d'adopter une approche plus globale et inclusive de la promotion de la santé. De plus, cette promotion permettrait de pérenniser les initiatives existantes tout en encourageant l'émergence de nouvelles initiatives. Les bienfaits de l'engagement social pourraient également gagner en visibilité, notamment grâce à la sensibilisation et à l'éducation. L'engagement social représente donc une avenue prometteuse et novatrice pour une approche de promotion inclusive de la santé et des modes de vie sains.

De plus, en contribuant au mieux-être collectif, l'engagement social représente un pilier important de la santé durable, qui vise à promouvoir des comportements bénéfiques

à la fois pour la santé individuelle, la collectivité et l'environnement. En ce sens, l'engagement social ne relève pas uniquement d'un choix personnel. C'est une habitude de vie essentielle pour bâtir une société plus saine, un environnement plus durable et des communautés plus prospères.

Bibliographie

Amo-Tachie, S. et Dei-Adomokoh, Y. (2022). Healthful practices among blood donors in a low-income setting. *International Journal of Medical Students*, 10(4), 375-380. <https://doi.org/10.5195/ijms.2022.1535>

Anderson, N. D., Damianakis, T., Kröger, E., Wagner, L. M., Dawson, D. R., Binns, M. A., Bernstein, S., Caspi, E. et Cook, S. L. (2014). The benefits associated with volunteering among seniors: a critical review and recommendations for future research. *Psychological bulletin*, 140(6), 1505-1533. <https://doi.org/10.1037/a0037610>

Andersson, M. A. et Glanville, J. L. (2016). The contingent effects of mental well-being and education on volunteering. *Society and Mental Health*, 6(2), 90-105. <https://doi.org/10.1177/2156869316634173>

Bell, M. J., Ferraro, K. F. et Sauerteig-Rolston, M. R. (2022). Volunteer engagement and systemic inflammation: Does helping others benefit oneself? *The Gerontologist*, 62(10), 1477-1485. <https://doi.org/10.1093/geront/gnac073>

Black, W. et Living, R. (2004). Volunteerism as an occupation and its relationship to health and wellbeing. *British Journal of Occupational Therapy*, 67(12), 526-532. <https://doi.org/10.1177/030802260406701202>

Brown, K. M., Hoyer, R. et Nicholson, M. (2012). Self-esteem, self-efficacy, and social connectedness as mediators of the relationship between volunteering and well-being. *Journal of*

social service research, 38(4), 468-483. <https://doi.org/10.1080/01488376.2012.687706>

Burr, J. A., Han, S. H. et Tavares, J. L. (2016). Volunteering and cardiovascular disease risk: Does helping others get “under the skin?”. *The Gerontologist*, 56(5), 937-947. <https://doi.org/10.1093/geront/gnv032>

Burr, J. A., Tavares, J. et Mutchler, J. E. (2011). Volunteering and hypertension risk in later life. *Journal of Aging and Health*, 23(1), 24-51. <https://doi.org/10.1177/0898264310388272>

Byrnes, K. et Swainston, D. K. (2016). The motivations to volunteer in therapeutic care and impact on psychological well-being. *European Health Psychologist*, 798-798.

Choi, N. G. et Kim, J. (2011). The effect of time volunteering and charitable donations in later life on psychological wellbeing. *Ageing & Society*, 31(4), 590-610. <https://doi.org/10.1017/S0144686X10001224>

Clark, S. (2003). Voluntary work benefits mental health. *A Life in the Day*, 7(1), 10-14. <https://doi.org/10.1108/13666282200300005>

Cottin-Marx, S. (2023). Le *burn-out* militant. Réflexions pour ne pas être consumé par le feu militant. *Mouvements*, 113(1), 156-164. <https://doi.org/10.3917/mouv.113.0156>

Dietz, N., Grimm, R. et Spring, K. (2007). *The health benefits of volunteering: A review of recent research*. Office of Research and Policy Development – Corporation for National and Community Service. <https://search.issuelab.org/resources/939/939.pdf>

Dunn, E. W., Aknin, L. B. et Norton, M. I. (2008). Spending money on others promotes happiness. *Science*, 319(5870), 1687-1688. <https://doi.org/10.1126/science.1150952>

Ferguson, E., Murray, C. et O'Carroll, E. (2019). Blood and organ donation: Health impact, prevalence, correlates, and interventions. *Psychology & Health*, 34(9), 1073-1104. <https://doi.org/10.1080/08870446.2019.1603385>

Fried, L. P., Carlson, M. C., Freedman, M., Frick, K. D., Glass, T.

A., Hill, J., McGill, S., Rebok, G. W., Seeman, T., Tielsch, J., Wasik, B. A. et Zeger, S. (2004). A social model for health promotion for an aging population: initial evidence on the Experience Corps model. *Journal of Urban Health*, 81, 64-78. <https://doi.org/10.1093/jurban/jth094>

Furmeen, S. S. et Reddy, M. R. (2018). Factors influencing blood donation among the workers of a tertiary care hospital, Chitradurga: A comparative study. *International Journal of Community Medicine and Public Health*, 5(3), 1004-1009. <https://doi.org/10.18203/2394-6040.ijcmph20180751>

Grönlund, H. et Falk, H. (2019). Does it make a difference? The effects of volunteering from the viewpoint of recipients – A literature review. *Diaconia*, 10(1), 7-26. <https://doi.org/10.13109/diac.2019.10.1.7>

Hinrichs, A., Picker, S. M., Schneider, A., Lefering, R., Neugebauer, E. A. M. et Gathof, B. S. (2008). Effect of blood donation on well-being of blood donors. *Transfusion medicine*, 18(1), 40-48. <https://doi.org/10.1111/j.1365-3148.2007.00805.x>

Howard, M. C. et Serviss, E. (2022). The antecedents and outcomes of corporate volunteering: An employee-and organizational-level meta-analysis. *Journal of Managerial Psychology*, 37(2), 93-110. <https://doi.org/10.1108/JMP-01-2021-0018>

Jenkinson, C. E., Dickens, A. P., Jones, K., Thompson-Coon, J., Taylor, R. S., Rogers, M., Bambra, C. L., Lang, I. et Richards, S. H. (2013). Is volunteering a public health intervention? A systematic review and meta-analysis of the health and survival of volunteers. *BMC public health*, 13, 1-10. <https://doi.org/10.1186/1471-2458-13-773>

Kim, S. et Ferraro, K. F. (2014). Do productive activities reduce inflammation in later life? Multiple roles, frequency of activities, and C-reactive protein. *The Gerontologist*, 54(5), 830-839. <https://doi.org/10.1093/geront/gnt090>

Kochhar, P. K., Ghosh, P. et Kochhar, R. S. (2012). Effect of blood transfusion on subsequent organ transplantation. Dans

P. K. Kochhar (dir.), *Blood Transfusion in Clinical Practice* (245-254). IntechOpen.

Konrath, S. (2012). The power of philanthropy and volunteering. *Social Psychology*, 24(1), 91-101.

Lum, T. Y. et Lightfoot, E. (2005). The effects of volunteering on the physical and mental health of older people. *Research on Aging*, 27(1), 31-55. <https://doi.org/10.1177/0164027504271349>

Macchia, L., Farmer, J. et Kubzansky, L. D. (2023). Prosocial behaviour helps to ease physical pain: Longitudinal evidence from Britain. *Journal of Psychosomatic Research*, 169, Article 111325. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2023.111325>

Manjunath, J., Manoj, N. et Alchalabi, T. (2021). Interventions against social isolation of older adults: A systematic review of existing literature and interventions. *Geriatrics*, 6(3), 82. <https://www.mdpi.com/2308-3417/6/3/82>

Massey, E. K., Kranenburg, L. W., Zuidema, W. C., Hak, G., Erdman, R. A. M., Hilhorst, M., Ijzermans, J. N. M., Busschbach, J. J. et Weimar, W. (2010). Encouraging psychological outcomes after altruistic donation to a stranger. *American Journal of Transplantation*, 10(6), 1445-1452. <https://doi.org/10.1111/j.1600-6143.2010.03115.x>

Munroe, V. et Brunette, N. (2001). L'épuisement professionnel (burn-out) : un problème réel. *Reflets : Revue ontarioise d'intervention sociale et communautaire*, 7(1), 165-191. <https://doi.org/10.7202/026343ar>

Nichol, B., Wilson, R., Rodrigues, A. et Haighton, C. (2024). Exploring the effects of volunteering on the social, mental, and physical health and well-being of volunteers: An umbrella Review. *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 35(6), p. 97-128 <https://doi.org/10.1007/s11266-023-00573-z>

Nilsson Sojka, B. et Sojka, P. (2003). The blood-donation experience: Perceived physical, psychological and social impact of blood donation on the donor. *Vox sanguinis*, 84(2), 120-128. <https://doi.org/10.1046/j.1423-0410.2003.00271.x>

Okun, M. A., Yeung, E. W. et Brown, S. (2013). Volunteering by older adults and risk of mortality: A meta-analysis. *Psychology and aging*, 28(2), 564-577. <https://doi.org/10.1037/a0031519>

Ong, J. Q., Lim, L. J., Ho, R. C. et Ho, C. S. (2021). Depression, anxiety, and associated psychological outcomes in living organ transplant donors: A systematic review. *General hospital psychiatry*, 70, 51-75. <https://doi.org/10.1016/j.genhosppsych.2021.03.002>

Organisation mondiale de la Santé. (1946). *Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé*.

Organisation mondiale de la Santé. (2011). *Vers 100 % de dons de sang volontaires – Cadre mondial d'action*. Mine de Rien sàrl.

Pandian, V. et Suleri, S. (2020). NASA-TLX Web app : An online tool to analyse subjective workload. arXiv:2001.09963

Piliavin, J. A. et Siegl, E. (2007). Health benefits of volunteering in the Wisconsin longitudinal study. *Journal of Health and Social Behavior*, 48(4), 450-464. <https://doi.org/10.1177/00221465070480040>

Proulx, C. M., Curl, A. L. et Ermer, A. E. (2018). Longitudinal associations between formal volunteering and cognitive functioning. *The Journals of Gerontology: Series B*, 73(3), 522-531. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbx110>

Salonen, J. T., Tuomainen, T.-P., Salonen, R., Lakka, T. A. et Nyyssonen, K. (1998). Donation of blood is associated with reduced risk of myocardial infarction: The Kuopio ischaemic heart disease risk factor study. *American Journal of Epidemiology*, 148(5), 445-451. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.aje.a009669>

Schreier, H. M. C., Schonert-Reichl, K. A. et Chen, E. (2013). Effect of volunteering on risk factors for cardiovascular disease in adolescents: A randomized controlled trial. *JAMA pediatrics*, 167(4), 327-332. <https://doi.org/10.1001/jamapediatrics.2013.1100>

Stein, M. et Galea, S. (2020). *Pained: Uncomfortable*

conversations about the public's health. Oxford University Press.

Surana, P. et Lomas, T. (2014). The power of charity: Does giving away money improve the wellbeing of the donor? *Indian Journal of Positive Psychology*, 5(3), 223-230.

Tabassum, F., Mohan, J. et Smith, P. (2016). Association of volunteering with mental well-being: A lifecourse analysis of a national population-based longitudinal study in the UK. *BMJ open*, 6(8), e011327. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-011327>

Tang, F. (2009). Late-life volunteering and trajectories of physical health. *Journal of Applied Gerontology*, 28(4), 524-533. <https://doi.org/10.1177/0733464808327454>

Ugur, Z. B. (2018). Donate more, be happier! Evidence from the Netherlands. *Applied Research in Quality of Life*, 13, 157-177. <https://doi.org/10.1007/s11482-017-9512-0>

Université Laval. (2020). *L'engagement social : une richesse importante*. Chaire de leadership en engagement social. <https://chaires.fsa.ulaval.ca/engagementsocial/>

Vaccaro, A. (2014). The potential health benefits of philanthropy. *Soins; la Revue de Reference Infirmiere*(791), 35-36.

Whillans, A. V., Seider, S. C., Chen, L., Dwyer, R. J., Novick, S., Gramigna, K. J., Mitchell, B. A., Savalei, V., Dickerson, S. S. et Dunn, E. W. (2016). Does volunteering improve well-being? *Comprehensive Results in Social Psychology*, 1(1-3), 35-50. <https://doi.org/10.1080/23743603.2016.1273647>

L'ENGAGEMENT SOCIAL ET LES PREMIERS PEUPLES

Chapitre 8: l'engagement social et les Premiers Peuples

Introduction

Ce chapitre vise à conclure ce manuel en présentant une perspective complémentaire à celles présentées dans les chapitres précédents. Il illustre des façons dont se vit l'engagement social au sein des Premiers Peuples, tout en abordant les moyens par lesquels une personne peut s'engager en appui à la réconciliation autochtone. Le chapitre aborde également des méthodes d'enseignement chères aux Premiers Peuples, soit la tradition orale et l'apprentissage par l'expérience. Ces méthodes vont d'ailleurs de pair avec l'engagement social. En effet, bien des savoirs se transmettent de façon orale dans un contexte d'engagement, que ce soit par le récit de certaines personnes ou par le partage de leur vécu. Et bien sûr, l'engagement social est en lui-même une occasion d'apprentissage par l'expérience.

Ce chapitre, rédigé à partir d'entrevues, vise à mettre en évidence la transmission des savoirs par la tradition orale. Il laisse donc la parole aux personnes autochtones pour qu'elles partagent leur perspectives et leurs expériences d'engagement social.

8.1 Le témoignage de Nadine Rousselot

La première interlocutrice est Nadine Rousselot de la Nation

innue de Pessamit, qui occupe le poste de directrice des affaires des Premiers Peuples à l'Université Laval.

Comment s'est exprimé l'engagement social à travers l'histoire des Premiers Peuples?

Nous avons beaucoup d'expérience en engagement social au sein des Premiers Peuples, car notre parcours n'a transigé qu'autour de l'engagement social; entre autres au travers des luttes, des mobilisations et du militantisme. Lors d'une rencontre avec d'autres collègues issus des Premiers Peuples où nous avons échangé sur les moments charnières de l'histoire du Canada, nous avons remarqué que, chaque fois qu'un événement majeur se produisait, comme la création du Canada par la Confédération en 1867, des mobilisations étaient organisées par nos ancêtres afin de démontrer, de mille et une façons, que nous occupions le territoire. Des mouvements ont eu lieu tout au long de l'histoire du Canada et du Québec. Le mouvement Idle No More est un bon exemple montrant l'importance de ces luttes.

À cet effet, pouvez-vous nous donner des exemples d'initiatives d'engagement qui ont émergé grâce au mouvement *Idle No More*?

Idle No More a permis de mobiliser beaucoup de gens dans tout le pays, de faire apparaître un grand nombre d'initiatives et de les faire connaître. L'une d'elles est Mikana^[1]. Mikana est un mouvement initié par des jeunes afin de raconter l'histoire des Premières Nations à travers les récits oraux de leurs grands-parents. Après avoir rassemblé ces connaissances appuyées par des faits historiques, ces jeunes en font la promotion dans des activités sociales ou universitaires,

permettant aux gens d'avoir une vision plus éclairée de l'histoire des Premiers Peuples.

La responsable principale de cet organisme est Widia Larivière. Widia a réuni des porte-paroles pour aller raconter l'histoire de leur Nation, selon les perspectives de leur communauté. Cela a encouragé les jeunes à s'engager auprès de Mikana, ce qui a entraîné d'autres mobilisations dans nos communautés pour faire revivre les cultures et les langues. Ces jeunes ont entendu d'autres jeunes parler de l'histoire de leurs communautés, ce qui a créé un sentiment de fierté et une motivation à l'engagement.

Ce mouvement est né du désir de donner une voix à notre communauté. Des jeunes se sont engagés à travers Mikana afin de raconter l'histoire des Premières Nations et de raviver les traditions de leur peuple. Nous assistons à une résurgence du sentiment de fierté chez ces jeunes qui militent et transmettent les connaissances aux prochaines générations, que ce soit sur les langues, les traditions ou l'utilisation du territoire. En effet, il y a un grand nombre de choses qui sont en train de réapparaître et de renaître à travers ces mouvements.

Quels conseils donnez-vous aux personnes qui souhaitent s'engager auprès des Premiers Peuples et favoriser la réconciliation autochtone?

Il y a plusieurs façons d'aller vers les Premiers Peuples. Nous parlons beaucoup de réconciliation. La Commission de vérité et réconciliation du Canada a été créée en réponse à l'histoire des pensionnats autochtones. Je ne suis pas une survivante de ces pensionnats, mais ma mère et mon père l'étaient. J'en vois les répercussions encore aujourd'hui, mais je pense que c'est une histoire qui est encore méconnue et qui est aussi parfois dramatisée dans certains cas et romancée dans d'autres, parce que nous n'allons pas à la genèse de ces histoires. Certaines personnes ont de la difficulté à aborder le sujet.

Dans la population québécoise, je remarque souvent un malaise et une certaine culpabilité chez les personnes dont les ancêtres ont été responsables de la colonisation. C'est ce que je ressens depuis que je suis arrivée à l'Université Laval. Je le vois, je le sens. En tant que personne minoritaire et issue des Premières Nations, j'essaie comme employée d'être bienveillante envers les gens, en les guidant sur les façons d'être en relation avec nous. Un de mes conseils est d'essayer de connaître l'autre et de se connaître soi-même. En innu, lorsque nous rencontrons quelqu'un pour la première fois, nous disons « Kuei ». Lorsque nous revoyons quelqu'un que nous connaissons très bien, nous pouvons dire à ce moment « Kuei Kuei », deux fois. Ensuite, nous demanderons à la personne : « Comment se vit ton environnement, actuellement, autour de toi ». Nous faisons toujours référence à la terre, à la température, au soleil, est-ce qu'il pleut ou est-ce qu'il fait froid? Lorsque nous rencontrons une personne pour la première fois et que ce sont les premières salutations, il n'est pas approprié de lui demander si « ça va bien? », c'est trop personnel. Ces protocoles de salutation ne sont pas suffisamment connus et ils agissent favorablement en changeant les façons d'aller vers l'autre.

Nous avons toujours fonctionné par le troc. Nous suivons le principe de donner quelque chose à quelqu'un qui est propre à notre culture et l'autre nous donne quelque chose qui est propre à la sienne. Nous apprenions ensemble à manipuler et à utiliser des objets; c'est à ce moment que nous apprenions à nous connaître. Les premiers contacts avec les Premières Nations se sont faits de cette façon, mais ces pratiques ont été oubliées et les Premières Nations ont été placées dans des réserves indiennes. C'est le protocole de relation. Puis, si l'on veut s'engager avec nous, je pense qu'il est important de connaître ces protocoles, pour savoir comment entrer en relation, aller vers l'autre, pour que nous puissions apprendre et réapprendre à nous connaître.

Certaines pratiques ont été oubliées et d'autres ont été tenues pour acquises. Mais de notre côté, ce sont encore nos protocoles. Par exemple, lorsque nous signons une entente, nous faisons beaucoup plus qu'écrire sur un bout de papier, des échanges doivent avoir lieu. Lorsque nous recevons un Aîné ou une Aînée qui vient nous partager un savoir ou une connaissance, nous nous devons de toujours lui offrir un cadeau. C'est un échange de savoirs ou de connaissances, nous apprenons à nous connaître de cette façon. C'est de cette manière que nous sommes en mesure de voir les engagements et les façons de participer au rapprochement qui mènent à la réconciliation. Ça revient à l'exemple du troc, c'est un partage de savoirs.

À l'Université Laval, plusieurs personnes me disent : « J'aimerais travailler avec vous. Comment pourrais-je contribuer pour vous aider à reprendre votre place au sein de la société? Je veux être dans le mouvement de la réconciliation. » Je cherche à connaître l'intérêt de la personne à s'engager et je lui demande : « Pourquoi veux-tu travailler avec nous? Sur quoi veux-tu te réconcilier? Sur quel aspect de la réconciliation souhaites-tu t'impliquer? Pourquoi as-tu un intérêt à venir chez nous? » et aussi : « Que peux-tu faire pour travailler avec nous? Qu'est-ce que tu es prêt à donner? ». Il y a plusieurs mouvements, il y a plein d'activités qui se passent juste ici, autour de l'Université Laval. Il y a de nombreuses actions, comme celles du Centre multi-services Mamuk[2] et du Centre d'amitié autochtone de Québec,[3] par exemple. Il y a beaucoup d'organismes qui sont menés par des Premières Nations et qui possèdent un savoir-faire.

Selon moi, si une personne veut connaître une culture, elle peut faire un troc. Les Premières Nations forment un bassin de personnes diplômées, mais, bien que ce nombre soit en augmentation, le don de ses connaissances et de ses habiletés est encore très utile. Afin d'être admissibles comme organisme à but non lucratif (OBNL) pour des fonds publics, nous devons

nous constituer légalement, de manière pyramidale : présidence, vice-présidence, etc. Cela n'est pas chose courante pour nous qui avons l'habitude d'agir de manière circulaire. Par conséquent, nous avons besoin que des personnes expertes s'engagent avec nous et nous enseignent ce qu'est un OBNL et un conseil d'administration. Elles doivent aussi nous expliquer quels sont les modes de gouvernance équivalents aux modes utilisés de façons traditionnelles par les Premières Nations et qui se perpétuent dans nos façons de faire et dans nos conseils de bande. Nous essayons d'avoir une dynamique pyramidale, mais nous finissons toujours par revenir à une dynamique circulaire, à nos pratiques et à nos us et coutumes. Mais nous devons transiger avec les deux mondes : il y a la reddition de compte, il y a le financement et les règles qui sous-tendent l'accès à ces fonds.

Bien sûr, s'engager dans une organisation dédiée aux Premières Nations permet de recevoir l'autre, d'être en contact avec sa culture, de connaître de nouveaux mots, d'apprendre comment rire, comment s'amuser et comment travailler différemment, c'est-à-dire d'une façon propre au contexte des Premières Nations. On ressort enrichi du contact avec les Premières Nations, on revient avec ce savoir-faire qui peut être intégré dans son travail futur. À la fin, il y a donc eu un troc. Une fois cet échange effectué, il faut coconstruire le futur, il faut porter les mocassins de l'autre.

Comme l'engagement social et l'apprentissage sont deux concepts interdépendants, pouvez-vous parler des processus d'apprentissage utilisés par les membres des Premiers Peuples?

C'est à travers la tradition orale et l'observation que se partagent les savoirs au sein des Premières Nations. J'ai moi-même beaucoup appris de cette façon, que ce soit sur la manière d'occuper le territoire, de rechercher le sapinage,

d'utiliser certaines parties du sapin, de recourir aux plantes ou encore d'élever un enfant. C'est entre autres par les Aînés et Aînées que l'on apprend. On apprend souvent par l'observation : il n'est pas possible de donner la recette pour savoir comment dépecer un lièvre, où il serait expliqué étape par étape la façon de le dépecer et de l'apprêter, de le couper, de prendre le ciseau, de le rincer, etc. Cela ne fonctionne pas comme ça chez nous. Comme c'est plutôt par l'observation, on est invité à regarder la manière dont on dépèce un lièvre ou un orignal, il faut être à l'écoute. Et si on nous dit de faire quelque chose, on ne pose pas de questions, même si on n'a pas les compétences et qu'on est mal habiles les premières fois.

Les histoires partagées par les Aînées et Aînés sont une autre façon de transmettre les savoirs. Un souvenir qui sait faire rire aide à se souvenir d'un moment et d'un apprentissage. Il s'imprègne dans la mémoire, dans le cerveau. C'est la raison pour laquelle on nous appelle les peuples rieurs. C'est une façon de transmettre les savoirs, des savoirs qui viennent de tellement loin, des temps immémoriaux et que l'on se transmet au fil du temps.

J'ai vécu la même chose avec mon grand-père. Il m'a enseigné beaucoup de choses sur les plantes médicinales. Je viens d'une lignée d'hommes de médecine. Mon grand-père était un homme qui soignait les gens grâce aux plantes. Je l'ai souvent accompagné pour cueillir les plantes qui servaient à soigner les gens dans la communauté. Des gens venaient le voir et lui disaient : « J'aurais besoin d'un tonique pour activer mon sang ». Il m'invitait à venir avec lui, mais ne m'enseignait rien, il ne me disait pas d'aller vers un cours d'eau ou de faire attention à telle ou telle chose. Je le suivais, je l'accompagnais et je le voyais ramasser des plantes avec son couteau. On était souvent en canot. Il y avait des façons de débarquer et, quand on se trompait, on te regardait, on te touchait l'épaule. Ce sont des pratiques qui sont très présentes auprès des Premières Nations. On ne criait pas. Je n'ai jamais entendu mes grands-

parents crier quand on était sur notre territoire. La communication était plutôt par des gestes et des regards pour signifier une bonne action. Puis, au retour dans les campements, d'autres apprentissages étaient faits. On apprenait comment donner le remède à quelqu'un d'autre, comment le préparer et c'est à ce moment que j'apprenais l'utilité de cette plante. On faisait l'expérience avant de l'enseigner avec les mots. En médecine, on apprend la théorie et après on opère. Nous, c'est l'inverse, on le fait, on le découvre et c'est ensuite que l'expert va l'enseigner, après l'avoir vu, après y avoir touché, après avoir vécu l'expérience.

Il n'est pas possible d'apprendre qu'en lisant des livres. Lorsque j'étais jeune, nous n'avions que très peu de livres. Ma sœur étudiait pour être infirmière et, un jour, je suis tombée sur un manuel de médecine. J'avais trouvé cela tellement pertinent parce que je savais que mon grand-père soignait les gens par les plantes. Je voulais trouver des réponses à certaines pratiques et j'ai donc regardé le livre. Je me souviens que mes grands-parents, qui m'ont éduquée, me disaient : « Pourquoi regardes-tu ça? ». Ils voulaient me montrer comment les choses fonctionnaient dans la pratique. La tradition orale était importante pour nous et tout le savoir devait être mémorisé. Nous mémorisons le tout à travers des activités, en nous mettant en action, en vivant des moments qui vont s'imprégner dans notre mémoire par le rire et l'amusement.

Avez-vous un dernier conseil pour les personnes engagées?

Je pense qu'il est intéressant que la personne qui souhaite s'engager chez nous et en apprendre davantage sur notre communauté entame un processus similaire avec son propre peuple ou sa propre nationalité. Par exemple, plusieurs personnes m'expriment leurs malaises quant aux

répercussions de la colonisation : « Comment puis-je transformer cette émotion en quelque chose de constructif? ». Les Aînés et Aînées disent : « Pour savoir où tu vas, tu dois savoir d'où tu viens ». On ne peut s'engager vers un autre peuple, si on ne se connaît pas soi-même. Plusieurs me disent : « Je suis Québécois pure laine ». Je réponds : « Qu'est-ce que cela signifie pour toi, être Québécois pure laine? Retourne à tes sources. Après, tu seras plus en mesure de faire le troc. Tu auras quelque chose à partager. » Les gens ont souvent l'habitude d'arriver avec un certain statut : « Comme juriste, j'ai appris telle ou telle chose. » Mais je ne veux pas que connaître le ou la juriste, je veux également connaître l'individu derrière le ou la juriste. C'est ainsi que l'on est capable de créer de vrais liens de réconciliation. On se réconcilie aussi avec son histoire. Je me réconcilie avec la mienne. On se partage ensuite des parties d'histoire entre nous et on en construit une nouvelle. C'est de cette façon que le mouvement d'engagement social sera plus fort et saura durer dans le temps.

8.2 Deuxième partie : le témoignage de Christian Flamand

Le second interlocuteur est Christian Flamand, membre de la Nation atikamekw et fondateur de l'Expédition Premières Nations. Cette expédition a été fondée afin de rendre hommage à trois causes : les femmes autochtones disparues ou assassinées, les enfants des pensionnats et Joyce Echaquan. Lors de la première édition, qui s'est déroulée du 16 février au 4 mars 2023, les participants et participantes ont parcouru 4 500 km de motoneige entre Manawan et Uashat mak Mani-utenam.

Pouvez-vous tout d'abord nous parler de votre

parcours personnel, entre autres des savoirs qui se sont avérés utiles à la mise en œuvre de l'Expédition Premières Nations? Pouvez-vous également nous dire un mot sur les étapes qui ont précédé cette expédition?

Au départ, l'Expédition Premières Nations ne devait pas avoir lieu sur la scène publique. C'était plutôt une activité que je souhaitais vivre avec mes amis, avec qui je passe beaucoup de temps en motoneige dans un territoire atikamekw. Au fil des années, nous nous sommes éloignés de plus en plus dans le Nord. La motoneige est devenue notre passion. Cela a amplifié notre désir d'aller découvrir le plus loin possible, comme un défi personnel. Cela était extrêmement exigeant sur le plan de la logistique pour un petit groupe d'amis de 5 ou 6 personnes. Je suis donc devenu un passionné de motoneige. J'ai eu plusieurs occasions de faire des activités autant compétitives que récréatives, ainsi que de petites escapades en amis. Les gens autour de moi m'identifient beaucoup au sport de la motoneige.

L'Expédition Premières Nations a pris naissance lors d'une discussion avec mon ami cartographe, Daniel Bellerose. Nous souhaitions aller plus dans le Nord et nous avons pensé faire un détour par Chibougamau, puis par Schefferville. Je souhaitais donc avoir les tracés de ce parcours et consulter des autochtones qui connaissent bien le territoire. Ces personnes pouvaient nous dire à quel endroit passer et nous donner des conseils pour assurer notre sécurité pendant ce périple. J'ai parlé avec un Innu de la Nation de Natashquan, Nicolas Watischtan, qui m'a dirigé vers une personne des Rangers, membre de la Nation Naskapis, Derek Jeremy Einish. Ce dernier m'a fait part de sa connaissance du territoire.

Je voulais découvrir un territoire éloigné et prendre mon temps pour explorer ce territoire avec mes amis durant mes temps libres. À partir de ce moment, mes amis et moi avons

décidé de faire une expédition. Mes amis, qui sont allochtones, voulaient aussi découvrir ce territoire. La conjointe de Derek, Annie Volaire, nous a demandé : « Pourquoi vous n'organiseriez pas une grosse expédition entre Nations? Avec vos connaissances, il serait possible de faire quelque chose! ». Je me suis dit que c'était une bonne idée.

J'avais déjà une certaine expérience dans l'organisation d'activités, puisque j'avais déjà organisé le Tournoi des Nations pendant 15 ans à La Tuque, sur le thème de la prévention de la consommation d'alcool et de drogues à sein des communautés. Cela m'a permis d'acquérir beaucoup d'expérience en matière d'organisation et de leadership, en plus de faire la rencontre de différentes Nations et de différentes communautés, par l'entremise des équipes de hockey. À partir de ce moment, j'ai commencé à développer mon réseau de contacts grâce à la planification de cet événement. Celui-ci s'est étendu au niveau provincial, national et même international. Cela m'a demandé un bon réseau de contacts, beaucoup de travail, de rigueur, de gestion et de temps. Le temps est l'allié de tous les jours pour organiser des activités récréatives, culturelles, sociales et rassembleuses.

Le fait d'être un ancien militaire de formation m'a été très utile pour prendre des décisions et des initiatives lors de la préparation de l'Expédition des Premières Nations. En effet, il faut avoir une forte personnalité pour réaliser cette activité : il ne faut pas avoir peur d'aller frapper aux portes et de poser les bonnes (et les mauvaises) questions.

Pour s'engager socialement, il faut développer des capacités. Pour les acquérir, il faut aller chercher une expérience. Je suis chef d'entreprise, ce qui m'a permis d'avoir de bons réflexes. De plus, ma formation universitaire en droit, en marketing et en administration, m'a grandement servi. Et à travers ce cheminement, il est important d'acquérir des connaissances et des expériences. J'ai également eu la chance d'avoir comme mentors des personnes très expérimentées, ce

qui m'a énormément aidé. Les connaissances théoriques peuvent être également vulgarisées pour être partagées avec un plus grand nombre de personnes autour de soi.

L'expérience que j'ai acquise m'a aidé à faire face à l'ampleur qu'a prise le projet, même si, au départ, je ne m'attendais pas du tout à cela. En effet, quand tu bâtis quelque chose, la base se doit d'être solide et c'est un processus qui demande du temps. À l'origine, l'expédition était un projet entre amis, mais elle est devenue l'Expédition Premières Nations, qui regroupe diverses communautés avec diverses Nations, ce qui a exigé beaucoup de coordination et de détermination.

J'ai dû convaincre beaucoup de personnes de participer à cette expédition. La mise en place d'une stratégie de communication s'est avérée cruciale pour atteindre cet objectif. J'ai également dû faire des sacrifices. Comme chef d'entreprise, j'ai demandé aux personnes associées de financer l'expédition et d'appuyer mon implication dans ce projet. L'Expédition des Premières Nations est un OBNL depuis septembre 2022.

Après cela, nous avons tracé un itinéraire. Nous n'avions aucune information sur la route de Matagami à Waskaganish. Nous ne connaissions pas les territoires au Nord qui sont occupés par les communautés crie, car mon réseau était restreint en ce qui concerne ces communautés. Ce sont des Nations que je ne connais pas beaucoup.

De là, nous avons réussi à élaborer un tracé sécuritaire avec mon ami cartographe, monsieur Bellerose. Ensuite, j'ai entrepris d'établir des liens avec les différentes communautés, en passant par les premiers officiers des communautés. J'ai présenté le projet aux chefs, qui ont apprécié l'idée et qui ont décidé de participer au projet. Mon objectif était de recruter au moins trois ou quatre personnes de chaque communauté. Pour moi, c'était important d'être représentatif des Nations, pour la thématique de la réconciliation. C'était naturel

d'inviter les différents membres de chaque communauté afin de sensibiliser et de rallumer le grand feu sacré.

Quelles valeurs et quelles causes sociales ont motivé cet engagement social que constitue l'Expédition Premières Nations?

Dès le départ, les femmes se sont engagées dans ce projet. En effet, ma conjointe a proposé de rendre hommage aux trois causes autochtones tout en revalorisant le territoire à travers cette expédition. Pour moi, cela s'intégrait dans la thématique de la réconciliation. À partir de ce moment, ce thème, ces valeurs et la revalorisation des enseignements traditionnels et culturels ont été à la base de ce projet. David Etienne Durivage, qui travaillait pour la production du film, m'a dit que l'implication des femmes était importante, afin de rallumer le grand feu sacré dans les communautés.

Avant de procéder, pour éviter de contrevenir aux règles de spiritualité, nous avons pris les dispositions nécessaires. Nous avons rencontré Dominique Rankin au Mont-Tremblant, qui était chef et guide spirituel à Quinoak. Nous lui avons posé des questions sur le grand feu sacré, afin de ne pas heurter les leaders et les guides spirituels. Nous avons donc reçu des enseignements. Dominique Rankin nous a fait part de ses connaissances sur le feu sacré, il nous a raconté les prophéties du wampum. Le wampum disait qu'il y aurait un jour un guerrier qui rallumerait les feux sacrés dans les Nations. C'est une prophétie datant de 700 ou 800 ans. Monsieur Rankin m'a donc parlé de ce guerrier. J'ai dû préciser que je n'étais pas ce guerrier, mais il m'a vu comme étant ce guerrier qui allait rallumer les feux sacrés dans les communautés et partager les valeurs, pour se rappeler qui nous sommes. J'étais très surpris. Mais je me suis dit : « Je pense qu'il faut que j'accepte le sort ». Je me suis demandé : « Qu'est-ce que le destin me demande de faire? »

J'ai eu la chance de grandir à travers des enseignements traditionnels et culturels, d'aller dans le bois et de vivre comme mes ancêtres vivaient. J'ai eu la chance de vivre cela durant ma jeunesse. C'est à ce moment que j'ai fait le lien. C'est peut-être dû au fait que je suis un ancien militaire que je suis vu comme un guerrier. Il y a quelque chose qui me possède à l'intérieur. Plus tôt dans ma vie, je suis tombé malade et j'ai eu un accident de motoneige. Ça m'a presque coûté la vie. J'ai subi des blessures assez graves, notamment une fracture du bassin et une hémorragie interne des intestins. J'ai été opéré à plusieurs reprises, aux genoux, entre autres. On m'a dit que je serais confiné au fauteuil roulant pour le reste de mes jours, mais je me suis battu pour réapprendre à marcher. En 2008, j'ai eu la leucémie, un cancer du sang. Quand j'étais sur mon lit d'hôpital, il y avait toujours quelque chose qui me fatiguait, mais je ne savais pas quoi. Il y avait quelque chose qui m'interpellait à l'intérieur de moi. Je n'ai jamais deviné ce que le créateur voulait que je réalise. Malgré le fait que, pendant un instant, j'ai eu le droit de visiter le seigneur, il n'a pas voulu de moi et m'a renvoyé.

Quels défis ont été rencontrés et quelles leçons ont été tirées de cet engagement?

Aujourd'hui, avec l'Expédition Premières Nations, je me remets beaucoup en question. Il s'agit de la deuxième édition et j'ai pesé le pour et le contre de la première édition. Nous rencontrons de bonnes personnes, mais aussi de mauvaises. Il y a toujours les deux côtés de la médaille. J'ai eu de bonnes expériences et j'ai eu aussi de très mauvaises expériences. Mais j'ai appris beaucoup. C'est là que nous réalisons que, peu importe notre âge, nous avons toujours quelque chose à apprendre, un apprentissage à faire.

Il était impératif pour moi que nous soyons plusieurs à porter un message. Je devais « contaminer » d'autres personnes pour

les sensibiliser à la mission de cette expédition. Je devais trouver des personnes pour prendre la relève de ce projet. Il y a déjà quelque chose qui se bâtit et cela deviendra un bel héritage. Ce projet me demande beaucoup de temps et je souhaite le léguer à d'autres.

À travers ce périple, il y a des leçons à retenir sur l'engagement social. En effet, j'ai dû établir des liens avec différentes Nations et avec les chefs. Grâce à leur accord, le processus m'a motivé à développer davantage mon réseau. Nous avons commencé à recruter des personnes, ce qui s'est avéré parfois difficile, car c'était de la gestion de ressources humaines. Il s'agissait également d'une occasion d'apprentissage pour moi. Ma compagnie a été un commanditaire invisible dans cette aventure en finançant mon salaire pendant toute l'année, ce qui m'a permis de monter sur une motoneige et de partir l'esprit tranquille, sans me soucier trop des aspects financiers personnels.

En tant qu'initiateur du projet, je dois m'attendre à ce que les contrecoups viennent de toutes parts. J'ai appris beaucoup. Il ne faut pas faire confiance à tout le monde. Cela a été ma plus grosse leçon. Je dois vérifier si une personne est sérieuse avant de l'impliquer dans mon projet. Au départ, j'ai été un petit peu naïf. Le projet était beau et beaucoup de personnes se sont jointes à la frénésie. L'atmosphère était emballante. L'enquête de validation est un aspect à ne pas négliger, sinon, certaines personnes risquent de vous drainer énormément d'énergie pendant la mission.

Le plus difficile pour moi a été de tout coordonner et de persuader les gens. Cela a été pour moi comme un travail de recherche à l'université. Cela m'a demandé d'aller chercher une grande quantité d'informations pour bien structurer le projet. C'est la même méthodologie de travail sur le terrain. J'ai dû également composer avec la diversité, avec les différences culturelles dans les communautés, car chacune possède sa propre identité culturelle unique. Les comportements, les

façons de faire et les mentalités sont différents d'une communauté à l'autre.

La première édition m'a demandé beaucoup d'effort et d'énergie, jusqu'à fragiliser ma santé. Pour la deuxième édition, j'ai dû mettre mes limites. J'ai choisi de mettre le positif au premier plan, même si ce n'est pas tout le monde qui est prêt pour la réconciliation.

Comment voyez-vous la suite des choses quant à cet engagement en faveur de l'Expédition Premières Nations?

En toute honnêteté, ma contribution personnelle est arrivée à son terme. Lorsqu'on s'engage dans une cause sociale, il faut aussi apprendre à évaluer l'intensité de l'événement, c'est-à-dire le moment où l'événement atteint son apogée. Il faut apprendre à s'engager dans quelque chose et il faut aussi apprendre à s'arrêter. À travers mes engagements, j'ai appris à mesurer une courbe d'intérêt et à l'analyser. Il est donc important d'apprendre à faire une lecture, de faire une analyse sociodémographique en examinant l'intérêt suscité chez autrui. C'est comme ça que j'ai fait une autoévaluation de l'expédition.

Il était important de faire un itinéraire qui allait donner l'effet de fermer la boucle de la réconciliation, qui permettrait aux gens de se remémorer cet événement et qu'il reste dans les souvenirs des jeunes. Pour la troisième édition, ce sont les communautés qui doivent reprendre le flambeau, afin de préserver son caractère communautaire.

Le message a sensibilisé certaines personnes, certains individus. Cela devient ma récompense. Je suis content d'avoir abordé le thème de la guérison, car ça demeure un sujet tabou dans les communautés. Par exemple, on ne parle pas beaucoup des suicides, des drogues, de sévices. J'ai remarqué

qu'en évoquant la réconciliation vers la guérison, on nous a parfois fermé des portes dans certaines communautés.

Je suis persuadé que c'est important de continuer cette mission et de parler de guérison dans les communautés. Pour moi, il s'agissait d'une campagne de sensibilisation pour freiner les abus d'alcool ou les abus de drogue dans les communautés.

L'édition de cette année visera à réaliser des cérémonies du feu sacré. Nous allons porter la couleur bleue sur nos habits de motoneige, la couleur de la guérison. Cependant, tous les chefs des Nations ne sont pas convaincus par cette idée. La réconciliation commence par la réconciliation avec soi-même. Nous parlons aussi de guérison, car il y a malheureusement de nombreux suicides dans les communautés, ce qui entraîne des traumatismes dans les familles.

Nous essayons d'apporter un message d'espoir. Des gens, comme ceux faisant partie des forces policières ou de l'intervention sociale, combattent ce fléau tous les jours. Nous souhaitons leur dire : « On est là derrière vous, on vous épaula ». Nous ne cherchons pas à faire de la politique. Ce que nous voulons c'est faire de petits gestes pour rallumer des petites flammes dans le cœur des gens.

Conclusion

Les traditions d'engagement social et les méthodes d'enseignement des Premiers Peuples méritent d'être valorisées davantage. Les Premiers Peuples nous incitent à être encore plus attentifs au discours des personnes qui seront rencontrées dans un contexte d'engagement social, celles-ci pouvant être une source importante de savoir. Ils nous sensibilisent également au potentiel que représente l'apprentissage par l'expérience, potentiel particulièrement présent en contexte d'engagement social.

Liens d'intérêt

Centre d'amitié autochtone de Québec. (2024). *Une variété de programmes pour vous venir en aide!* <https://caaq.net/>

Mikana. (2025). *Mission*. <https://mikana.ca/>

Regroupement des centres d'amitié autochtones du Québec. (s. d.). *Centre multi-services MAMUK – Mission*. Récupéré le 3 mai 2025, de <https://www.rcaaq.info/les-centres/quebec/>

[1] Mikana, qui signifie « Chemin » en langue Anishinabe, est un organisme autochtone sans but lucratif qui a pour mission d'œuvrer au changement social en sensibilisant différents publics sur les réalités et perspectives des peuples autochtones. Cette initiative résulte d'une volonté ferme de lutter activement contre le racisme et la discrimination envers les peuples autochtones, visant à éliminer les barrières entre les communautés autochtones allochtones (Mikana, 2025, parag. 1 et 2).

[2] Créé en 2018, le nouveau Centre multi-services MAMUK, géré par la Maison communautaire Missinak, est animé par la mission commune des Centres d'amitié, soit d'offrir des services à la population autochtone urbaine et de promouvoir

la culture et le rapprochement entre les peuples (Regroupement des centres d'amitié autochtone du Québec, s. d., Mission, 1er paragr.).

[3] Le Centre d'amitié autochtone de Québec a comme mission de maintenir à Québec, un lieu de rencontres afin de satisfaire les besoins culturels, matériels, [de] santé et psychosociaux des Autochtones vivant en milieu urbain (Centre d'amitié autochtone de Québec, 2024, 1er paragr.).

CONCLUSION

Conclusion

LUC K. AUDEBRAND; PATRICE C. AHEHEHINNOU; ET
GABRIEL HUOT

Ce manuel présente une **définition de l'engagement social** qui explore ses multiples facettes. Cette définition permet en effet de reconnaître une grande diversité de contributions en faveur du mieux-être collectif, que ce soit par le *comment* (temps, expertise, argent, biens ou notoriété), le *qui* (personnes, groupes ou organisations), le *pourquoi* (causes, valeurs et aspirations) ou encore le *pour qui* et le *pour quoi* (proches, communauté, humanité ou vie sur Terre). L'ouvrage met de l'avant les gestes concrets, ce qui donne une vision de l'engagement profondément tournée vers l'action. Il souligne également le caractère volontaire de l'engagement, offrant ainsi une perspective contemporaine centrée sur un élan authentique.

Ce manuel aborde à plusieurs reprises les profondes interactions entre le mieux-être collectif et le mieux-être individuel. Ceux-ci ne sont effectivement pas en opposition dans le geste de l'engagement social. Prendre soin de l'autre contribuera à prendre soin de soi. Il importe d'ailleurs de valoriser davantage les retombées positives de l'engagement social sur le mieux-être des personnes, des groupes et des organisations. Parmi ces retombées, rappelons les multiples bienfaits de l'engagement social sur la santé physique, mentale et sociale. Tel qu'énoncé dans cet ouvrage, il est même possible de considérer l'engagement social comme **la cinquième habitude de vie**. La littérature permet de faire émerger ce constat novateur : l'engagement social favorise la santé et le bien-être des personnes, en prévenant notamment le risque de certaines maladies chroniques, en diminuant le risque de mortalité et en favorisant la qualité de vie. L'engagement social

pourrait donc être considéré comme un des piliers d'un mode de vie au même titre que l'alimentation saine, la pratique d'activité physique, le sommeil et la gestion du stress. Il serait même possible de le considérer comme un levier recommandé par les professionnels de la santé et des services sociaux. De plus, l'engagement social peut contribuer au bien-être d'autrui et exercer une influence sur les déterminants sociaux de la santé d'une communauté. Puisqu'il participe au mieux-être des proches, d'une communauté, de l'humanité et de la vie sur terre, il peut représenter une composante importante de la santé globale durable, qui vise un esprit sain dans un corps sain, dans un milieu de vie et un environnement sains, sur une planète en santé.

Cela étant dit, il est également essentiel de porter attention aux limites des personnes engagées et d'être alerte aux signes révélateurs d'épuisement causés par un engagement excessif. En effet, l'épuisement peut entraîner un déclin, voire une cessation, de leur contribution, ce qui souligne encore une fois le lien entre le mieux-être individuel et le mieux-être collectif à travers l'engagement social. De plus, considérer l'engagement social comme une saine habitude de vie facilite d'ailleurs l'intégration des notions d'équilibre de vie dans la réflexion.

Ce manuel souligne un autre bénéfice pour le mieux-être individuel, soit celui lié aux différents savoirs. En effet, l'engagement social peut contribuer autant à approfondir les savoirs, le savoir-faire, le savoir-être, le savoir-agir, que le savoir-apprendre. Ce manuel vise ainsi à mettre en valeur le potentiel de l'engagement social en tant qu'occasion d'apprentissages. L'engagement social possède un pouvoir de transformation profond. Il suscite des remises en question, apporte des perspectives nouvelles et permet de développer des compétences.

Participer à créer le changement dans la société peut avoir des répercussions profondes sur notre vie et transformer nos perceptions. S'engager permet de prendre conscience qu'il existe d'autres façons de concevoir la carrière, par exemple en donnant de son temps à des organismes, à des individus ou à des communautés. L'engagement peut être vu comme étant kaléidoscopique, c'est-à-dire qu'il peut prendre forme dans tous les aspects de notre vie.

Caroline Housieaux, chargée d'enseignement,
Faculté des sciences de l'administration, 2022

En relation avec la question des savoirs, cet ouvrage propose le **cycle d'apprentissage d'une expérience d'engagement social**. En suivant cette boucle, une personne s'engage, elle approfondit ses savoirs, son savoir-faire et son savoir-être par l'entremise de son savoir-apprendre, elle mobilise ces savoirs dans l'action (à travers son savoir-agir) en s'engageant davantage ou autrement, renouvelant ainsi le processus. Pratique et compréhension se nourrissent l'une et l'autre.

S'engager c'est aussi accepter de se laisser transformer par les autres à travers l'effet qu'ils ont sur nous.

Nolywé Delannon, professeure agrégée, Faculté
des sciences de l'administration, 2022

Il ne faut pas attendre que les autres amorcent le changement souhaité. Il faut arrêter d'en parler, puis poser des gestes. À travers ces actions, questionnez-vous sur la validité des gestes que vous avez posés. Est-ce que cela en valait la peine? Est-ce que cela a du sens? Devriez-vous continuer ou chercher autre chose? Avancez, faites-le, allez sur le terrain et demandez aux gens ce qu'ils en pensent. Écoutez, prenez le temps d'écouter ce que disent les autres.

Maxime Amar, président fondateur de la Clinique SPOT – Clinique communautaire de santé et d'enseignement, 2022

Le **modèle de pratique réflexive sur l'engagement social**, présentée dans cet ouvrage, permet non seulement d'accompagner ce processus, mais aussi de faciliter l'apprentissage tout au long de la vie en favorisant le savoir-apprendre, tout comme le savoir-agir. De plus, il peut être appuyé par les différents chapitres de ce manuel, débutant d'ailleurs lui aussi en interrogeant le *pourquoi*.

En effet, en plus des effets bénéfiques sur le mieux-être individuel, l'engagement social profite aussi au mieux-être des proches, des communautés, de l'humanité et de la vie sur Terre. L'engagement social mérite d'être valorisé davantage, car il occupe bien plus qu'une position en marge de nos sociétés; les actions des personnes et des organisations engagées constituent bien plus qu'un simple baume face aux enjeux sociétaux. Il est aussi possible de placer l'engagement social encore plus au cœur de nos vies : celui-ci pourrait même constituer l'ADN de communautés plus solidaires, bâties sur

des relations d'entraide. Le modèle individualiste, dans lequel la quête de son propre intérêt est vue comme un dogme n'est pas un absolu qui ne peut être remis en question, pas plus que les défis sociétaux ne doivent reposer que sur la responsabilité des gouvernements.

Une distinction intéressante peut être établie entre les concepts de « responsabilité sociale » et « d'engagement social ». En effet, si le premier est généralement associé à la norme, à ce qui est attendu d'une personne, d'un groupe, ou d'une organisation, le second se distingue par son caractère plus volontaire. L'engagement social semble surrogatoire et peut donc, dans certains cas, aller au-delà de la responsabilité sociale. Il évoque ainsi une participation encore plus active.

Il est même permis de proposer des solutions innovantes pour favoriser l'engagement. Par exemple, en Suisse, les personnes qui font du bénévolat auprès des personnes âgées peuvent accumuler des heures de bénévolat dans une banque de temps et les échanger par la suite, lorsqu'elles seront elles-mêmes âgées. À Brooklyn, il existe une épicerie où les membres doivent mettre la main à la pâte, car elle est entièrement gérée par ceux-ci.

L'importance de l'engagement social pourrait en fait augmenter en fonction des transformations actuelles et à venir. Il est fort possible que ce soient les communautés solidaires qui sauront le plus faire preuve de résilience. Peut-être sommes-nous appelés à changer en profondeur la perception de notre rôle social à l'égard du mieux-être collectif.

Il est toutefois à propos de faire preuve d'un optimisme prudent lorsqu'il est question du rôle de l'engagement au sein de nos sociétés. Il importe de tenir compte de la disponibilité, des limites ainsi que des besoins des personnes engagées. Faire reposer le poids de l'engagement social uniquement sur leurs épaules serait une erreur. Rappelons que l'adjectif « social » dans le concept d'engagement social renvoie davantage à sa *nature* qu'à son *objet*. Par conséquent, les

réponses seront également collectives. Il faudra privilégier des approches facilitatrices, comme la mise en place par les organisations de programmes permettant le bénévolat durant les heures de travail (pour ne citer que cet exemple). Cette réflexion peut cependant aller beaucoup plus loin et s'inscrire dans une remise en question de la société de performance et viser un ralentissement de nos rythmes de vie, accordant le temps nécessaire à cette saine habitude de vie qu'est l'engagement social. Nous pouvons entreprendre ces changements dès maintenant, puisqu'ils peuvent contribuer à notre mieux-être individuel et collectif.

Annexe I: présentation de la matrice des projets engagés

MATTHIAS PEPIN; LUC K. AUDEBRAND; ERICKA ROSE CALVIN; ET GABRIEL HUOT

De quoi s'agit-il?

La matrice des projets engagés (MPE) est un outil de développement de projets créé par la Chaire de leadership en enseignement sur l'engagement social et la Chaire de leadership en enseignement sur le développement de l'esprit d'entreprendre et de l'entrepreneuriat de l'Université Laval.

Elle est conçue pour les personnes ou les groupes qui souhaitent se poser les bonnes questions pour concevoir et mener à bien leurs projets d'engagement social, ainsi qu'aux accompagnatrices et accompagnateurs afin de planifier leur soutien aux initiatives étudiantes ou citoyennes. La création de projets d'engagement social peut porter sur une activité ponctuelle, telle qu'une marche en faveur d'une cause sociale, sur une initiative d'intrapreneuriat social au sein d'une grande organisation ou encore viser la création d'un nouvel organisme.

La MPE contient 54 questions réparties en 4 zones, selon un code couleur : la zone de cohérence en rouge, la zone de désirabilité en orange, la zone de faisabilité en bleu et la zone de viabilité en vert. La MPE est un outil d'idéation, mais elle peut être utilisée à différentes étapes d'un projet engagé. Elle pourrait, par exemple, être utilisée à l'étude de faisabilité. En effet, les questions peuvent guider la réflexion des

responsables, leur permettant de décider si le projet est réalisable ou de choisir le projet le plus intéressant. Cette technique peut également s'avérer utile lors de la phase de planification. En effet, les différentes questions peuvent servir de liste de vérification pour les responsables du projet, leur indiquant les tâches à accomplir, tout en les aidant à ne rien oublier d'important. Enfin, en comparant l'idée de départ résumée dans la matrice à ce qui a été réalisé, cet outil peut être utile pour réaliser le suivi et le bilan du projet.

La MPE est disponible en format [avec questions](#) et en version [éditable](#).

Figure 1 : Matrice des projets engagés (Audebrand et al., 2022)

LA MATRICE DES PROJETS ENGAGÉS¹

Nom du projet : _____ Date : _____ Version : _____

PARTENAIRES	ACTIVITÉS	CONTRIBUTION SPECIFIQUE	COMMUNICATION	PUBLIC CIBLE
ORGANISATION	RESSOURCES	RAISON D'ÊTRE	MOBILISATION	PÉRENNISATION
SORTIES D'ARGENT	RETOMBÉES NÉGATIVES	RETOMBÉES POSITIVES	ENTRÉES D'ARGENT	

1. L'engagement social consiste à s'occuper de autres personnes et concerner les idées, les personnes, les projets ou les causes qui nous intéressent. Cela implique un certain nombre de décisions, de choix, de priorités, de valeurs, de compétences, de savoir-faire, de savoir-être et de savoir-être. Ce processus est continu et évolutif. (Audebrand et al., 2022)

Chaire de leadership en engagement sur l'engagement social Chaire de leadership en engagement sur le développement des talents d'entreprises et de entrepreneurs

La zone de cohérence

La raison d'être (en rouge) est centrée sur la cause soutenue, la mission, la vision et les valeurs du projet. La raison d'être est mise au centre de la MPE, car elle en est le cœur, l'élément déclencheur. L'adéquation des projets engagés avec leur

mission et leurs valeurs est un des critères les plus importants pour qu'ils appuient ou non ces projets.

La zone de désirabilité

Cette partie de la MPE, de couleur orange, se concentre sur le projet en lui-même et sa capacité à répondre aux besoins et les attentes du public cible (Pepin et al., 2023). On y trouve les cases suivantes : contribution spécifique, public cible, communication, mobilisation et pérennisation.

Contribution spécifique

La contribution spécifique est une variante de la « proposition de valeur » retrouvée dans le Canevas du modèle d'affaires (Business Model Canvas) et plus récemment dans la MMAR. En effet, dans un contexte de projets engagés, il est plutôt question de contribution que de proposition de valeur offerte à une clientèle donnée. Bien que le projet puisse être source de bénéfices pour certains publics, il ne s'inscrit habituellement pas dans une logique d'offre et de demande. De plus, les bénéficiaires du projet vont au-delà du public cible. Ainsi, cette case de la matrice permet de s'interroger sur la pertinence du projet en se demandant ce qu'il offre de nouveau et ce qui le différencie des initiatives similaires dans le milieu.

Public cible

Il est essentiel de bien connaître le public cible d'un projet engagé pour éviter de rater sa cible. Par conséquent, s'interroger sur l'adéquation entre les besoins du public cible et la contribution du projet est donc important.

Communication

La case de la *communication* renvoie au mode d'atteinte du public cible. En effet, la question de la communication est importante, car c'est grâce à elle que le public cible peut découvrir le projet.

Mobilisation

L'engagement des bénévoles joue un rôle crucial dans le succès d'un projet engagé. Par conséquent, il est important de se pencher sur la question de la mobilisation.

Pérennisation

Un projet engagé n'a pas toujours pour objectif de perdurer (par exemple, une manifestation a pour objectif de cesser quand la cause portée est résolue). Dans d'autres cas, il est dans l'intérêt de la communauté que ce dernier soit pérenne. Il est donc utile de réfléchir non seulement à sa pérennité, mais aussi à la manière dont on gère et transmet les connaissances, ainsi qu'à la valorisation du succès du projet.

La zone de faisabilité

Les quatre cases, en bleu, de la zone de faisabilité (partenaires, activités, organisation et ressources) visent à répondre à la question « Comment allons-nous réaliser notre projet? ». Les questions de cette zone de la matrice ont pour objectif d'aider la personne responsable du projet à réfléchir aux actions à entreprendre pour que le projet engagé voie le jour.

Partenaires

Les partenaires jouent un rôle important dans la réalisation des projets engagés. Il peut s'agir de parties prenantes au sein d'une organisation, tout comme d'organisations entières. Ces partenaires peuvent être à but non lucratif ou lucratif, issus du secteur privé ou du secteur public.

Organisation

L'organisation d'un projet engagé peut prendre de nombreuses formes, qu'elles soient juridiques ou non. Il peut s'agir d'une initiative individuelle, d'une équipe de travail, d'une association étudiante, d'un collectif, d'un OBNL, d'une coopérative, etc. Le choix du type d'organisation sera d'ailleurs influencé par les décisions prises dans la section « Pérennisation ».

Il est également important de déterminer le mode de fonctionnement au sein du groupe. La mobilisation étant un aspect important d'un projet engagé, il faut réfléchir à la façon dont les personnes impliquées seront entendues. Il est important de considérer la répartition des tâches et les moyens mis en place pour éviter de surcharger les personnes.

Activités

Il est important de s'interroger sur les tâches à accomplir afin que le projet devienne une réalité. Le fonctionnement quotidien, le contrôle et le suivi du projet sont des aspects tout aussi significatifs pour un projet de groupe.

Ressources

Pour qu'un projet soit réalisable, il est impératif de disposer des

ressources adéquates, qu'il s'agisse de ressources humaines, financières ou matérielles. La question des ressources est donc cruciale pour la faisabilité d'un projet engagé. Comme mentionné précédemment, la mobilisation est au cœur d'un projet engagé, elle permet de pallier les manques possibles en ressources humaines et financières. C'est d'ailleurs pour cette raison que les ressources bénévoles sont abordées dans cette section.

La zone de viabilité

C'est dans cette zone, de couleur verte, que l'aspect financier et les répercussions indirectes du projet seront abordés. Cette zone contient quatre cases : entrées d'argent, sorties d'argent, retombées positives et retombées négatives.

Sorties d'argent et entrées d'argent

Tout projet nécessite des ressources financières adéquates. La MPE inclut le volet financier grâce aux cases « Sorties d'argent » et « Entrées d'argent ». Un projet engagé peut entraîner divers frais, tels que le loyer, la rémunération du personnel ou d'autres besoins liés au projet. Il peut également avoir des entrées d'argent, par exemple grâce à des subventions et des dons. La gestion des finances est alors importante. Bien que les projets engagés ne soient pas axés sur le profit, il demeure essentiel de réfléchir aux aspects financiers.

Retombées négatives et retombées positives

Les retombées, qu'elles soient négatives ou positives, sont les répercussions indirectes que pourrait avoir le projet engagé

sur le plan économique, social ou écologique. Les retombées négatives, il peut par exemple s'agir de dépendance économique ou de déchets générés par le projet. D'un autre côté, l'émancipation de groupes marginalisés, la sensibilisation accrue ou la réduction et la réutilisation des matières résiduelles sont des exemples de retombées positives.

Annexe II: modèle de pratique réflexive sur l'engagement social

LUC K. AUDEBRAND; PATRICE C. AHEHEHINNOU; ET
GABRIEL HUOT

Le cycle réflexif de Gibbs, tel que revisité par l'Université d'Édimbourg (2024), a été adapté dans le cadre de ce manuel afin de proposer un modèle propre aux contextes d'engagement social.

I. DESCRIPTION

Quelles causes, quelles valeurs et quelles aspirations ont motivé mon engagement et quelles expériences sont à la source de celles-ci?

Pour qui ou pour quoi me suis-je engagé(e) (pour mes proches, ma communauté, l'humanité ou la vie sur Terre)? Quelle contribution souhaitais-je apporter?

Où et quand s'est déroulée cette expérience?

Mon engagement dans ma communauté se fait-il a) de façon individuelle b) dans un groupe ou c) en tant que membre officiel d'une organisation? Pour quelles raisons est-ce que je préfère cette forme d'engagement?

Comment me suis-je engagé? (Plus d'un choix est possible) : a) en consacrant du temps, b) en partageant mon expertise, c) en faisant des dons d'argent, d) en donnant des biens, e) en utilisant ma notoriété. Quels gestes concrets ai-je posés au quotidien au cours de cet engagement?

Quels ont été les moments importants de cette expérience?

II. ÉMOTIONS

Quelles émotions ai-je vécues au cours de cette expérience?

Quelles émotions sont ressenties lorsque je repense à cette expérience?

Quelles ont été les émotions vécues par les autres personnes?

Quelles réflexions importantes ai-je eues au cours de cet engagement?

Quelles réflexions importantes ai-je en ce moment, à propos de cet engagement?

III. ÉVALUATION

Quels sont les éléments négatifs et positifs de cette expérience?

Qu'est-ce qui s'est bien passé par rapport aux objectifs initiaux?

Quels défis ai-je rencontrés au cours de cette expérience?

Quelle a été ma contribution en lien avec les causes, valeurs et aspirations ciblées (le *pourquoi*) ainsi qu'envers le mieux-être collectif (le *pour quoi* et le *pour qui*)?

IV. ANALYSE

Quels facteurs contribuent le plus à la réussite?

Quelles sont les causes principales des défis rencontrés?

Quel sens puis-je donner à ces défis?

Quels savoirs, savoir-faire, savoir-être, savoir-agir et savoir-apprendre auraient été nécessaires? Quels savoirs, savoir-faire, savoir-être, savoir-agir et savoir-apprendre me permettent de mieux comprendre ces épreuves?

V. SAVOIR-APPRENDRE

Quels savoirs ai-je développés? Quels savoirs dois-je développer davantage?

Quels savoir-faire ai-je développés? Quels savoir-faire dois-je développer davantage?

Quels savoir-être ai-je développés? Quels savoir-être dois-je développer davantage?

Comment les émotions vécues, qu'elles soient les miennes ou celles des autres, ont-elles contribué à un changement en moi?

Comment aurais-je pu agir différemment?

VI. SAVOIR-AGIR

En quoi les apprentissages qui découlent de cette expérience vont-ils influencer mes futurs engagements et mes actions de façon générale?

De quelles façons vais-je développer les savoirs identifiés à la section V?

Qu'est-ce que cet exercice m'a appris de nouveau concernant mon engagement?

Note : inspiré de The University of Edinburgh (2024). *Gibbs' reflective cycle*. <https://reflection.ed.ac.uk/reflectors-toolkit/reflecting-on-experience/gibbs-reflective-cycle>, adapté de Gibbs G (1988). *Learning by Doing: A guide to teaching and learning methods*. Further Education Unit. Oxford Polytechnic: Oxford. Traduction libre.

Annexe III: santé et engagement social - un guide de réflexion

VICKY DRAPEAU

I. Santé physique

Quels changements ai-je observés dans mon niveau d'énergie ou ma forme physique depuis le début de mon engagement ?

En quoi mon engagement a-t-il influencé mes habitudes de sommeil, d'alimentation ou d'activité physique ?

Quels effets physiques ai-je ressentis pendant les périodes de forte implication ?

Comment ai-je réussi (ou non) à préserver mon bien-être physique dans cet engagement ?

Exemples de réflexions possibles :

- Fatigue chronique, troubles du sommeil, migraines, douleurs musculaires liées au stress.
- Meilleure forme liée à l'activité (ex. : déplacements fréquents à pied, participation à des événements sportifs).
- Repas sautés ou pris à la hâte, horaires irréguliers.
- Rythme d'entraînement ou d'activité physique amélioré ou négligé.

II. Santé mentale

Quelles émotions ai-je le plus souvent ressenties dans le cadre de mon engagement ?

En quoi cet engagement a-t-il contribué à mon sentiment de sens ou d'utilité ?

Qu'est-ce qui a été une source de satisfaction ou, au contraire, de stress ou de surcharge mentale ?

Comment ai-je vécu l'équilibre entre mes responsabilités, mes attentes et mes limites personnelles ?

Exemples de réflexions possibles :

- Fierté, gratitude, inspiration, sentiment d'accomplissement.
- Frustration face à l'inaction ou à des obstacles institutionnels.
- Anxiété à l'idée de ne pas « en faire assez », culpabilité de refuser une demande.
- Surcharge mentale, difficultés à décrocher ou à dire non.

III. Santé sociale

Quelles relations ai-je développées ou renforcées grâce à cet engagement ?

Comment mes relations personnelles ont-elles été influencées par mon implication ?

De quelle manière me suis-je senti soutenu ou compris dans mon engagement ?

Quelles tensions ou incompréhensions ont pu émerger en lien avec mes valeurs ou mon niveau d'implication ?

Exemples de réflexions possibles :

- Nouveaux liens créés avec des personnes partageant les mêmes valeurs.
- Sentiment d'isolement si les proches ne comprennent pas l'engagement.
- Manque de temps pour les amis ou la famille, tension dans le couple.
- Conflits liés à la disponibilité ou à des choix de priorités.

Annexe IV: résumé des effets de l'engagement social sur la santé

VICKY DRAPEAU ET LESLY JOYCE NKUINDJA

De nombreuses études ont mis en lumière les multiples avantages que différents types d'engagement social peuvent entraîner sur la santé physique, mentale et sociale des individus. Voici un tableau résumé des études recensées dans la littérature scientifique. Ainsi, différents types d'engagements, effectués à différentes fréquence et intensité, et ayant des durées variées, peuvent avoir des effets bénéfiques sur la santé globale des personnes engagées.

	Fréquence	Intensité	Temps	Type	
Bénévolat (individuel, de groupe, organisationnel)					
Burr et al., 2016		Modérée	Moins de 100 h par année	Religieux, éducatif, lié à la santé ou aux organismes de charité	x
Schreier et al., 2013	1 fois par sem.	Modérée	1 h à 1 h 30 par sem. Durant 10 sem.	Tutorat et activités avec élèves du primaire	x
	(3 catégories)				
Bell et al., 2022	0 h 1-99 h Supérieur ou égale 100 h	Élevée	Durant 4 ans		x
Tang, 2009	Au choix			Bénévolat au sein d'institutions	x
Lum et Lightfoot, 2005	100 heures				x
Nichol et al., 2024	Au choix			Bénévolat au sein d'institutions	x
Burr et al., 2011					x
Black et Living, 2004	Chaque sem.	Élevée	Temps plein	Bénévolat au sein d'organisations	
Proulx et al., 2018	Au choix	Modérée à élevée	0 à 200 h et plus par année	Bénévolat formel	

	Fréquence	Intensité	Temps	Type
Fried et al., 2004	3-4 jours par sem.	Élevé	Min. 15 h par sem. durant 9 mois	Bénévolat intergénérationnel
Clark, 2003	Au choix, chaque semaine			Bénévolat au sein d'organisations
Dietz et al., 2007	Au moins une fois (par sem.)			Organisations religieuses
Piliavin et Siegl, 2007				
Tabassum et al., 2016	Rarement (1 fois par année) à fréquemment (1 fois par sem.)			
Okun et al., 2013				Bénévolat au sein d'organisations
Byrnes et Swainston, 2016			12 sem.	Bénévolat au sein d'hôpitaux
Andersson et Glanville, 2016	Au choix			Bénévolat au sein d'une organisation (Bénévolat éducatif, religieux, lié à la santé)
Howard et Serviss, 2022				Bénévolat au sein d'organisations
Manjunath et al., 2021	Au choix		1 à 12 mois	
Grönlund et Falk, 2019				Bénévolat au sein d'organisations
Brown et al., 2012	Au moins une fois par année			Bénévolat au sein d'organisations

	Fréquence	Intensité	Temps	Type	
Dons (expertise, argent, biens, notoriété)					
Salonen et al., 1998				Don de sang	X
Kochhar et al., 2012				Don d'organes, Don de sang	X
Ferguson et al., 2019				Don de charité	X
	Entre 2 à 5 dons;				
Furmeen et Reddy, 2018	Dons réguliers; Dons annuels	Variable selon le groupe	4 mois	Don de sang	X
Amo-Tachie et Dei-Adomokoh, 2022	Au moins une fois	Modérée		Don de sang	X
Whillans et al., 2016				Dépenses prosociales (dons d'argent)	X
Macchia et al., 2023	Au choix		10 ans	Don d'argent, bénévolat au sein d'une institution	X
Massey et al., 2010				Don d'organe	X
Hinrich et al., 2008		Modérée		Don de sang	X
Ong et al., 2021				Don d'organe	X
Dunn et al., 2008				Don d'argent	X
Choi et Kim, 2011	10 h par mois	Modérée		Bénévolat collectif et don de charité	X
Ugur, 2018	Au moins une fois			Don de charité (organes, sang, argent)	X
Vaccaro, 2014				Philanthropie	X

	Fréquence	Intensité	Temps	Type
Konrath, 2012				Philanthropie
Nilsson Sojka et Sojka, 2003	Au moins un don	Modérée-élevée		Don de sang
Surana et Lomas, 2014			3 jours	Don d'argent

Note. Les résultats sont établis en fonction de la fréquence, de l'intensité, du temps et du type d'engagement social.