



HAL
open science

Entre travail et engagement, les acteurs expatriés et nationaux de solidarité internationale au Maroc : volontaires, salariés, bénévoles et stagiaires. Le cosmopolitisme à l'épreuve ?

Chadia Boudarssa

► **To cite this version:**

Chadia Boudarssa. Entre travail et engagement, les acteurs expatriés et nationaux de solidarité internationale au Maroc : volontaires, salariés, bénévoles et stagiaires. Le cosmopolitisme à l'épreuve ?. Sociologie. Université Sorbonne Paris Cité, 2017. Français. NNT : 2017USPCC277 . tel-02177239

HAL Id: tel-02177239

<https://theses.hal.science/tel-02177239>

Submitted on 8 Jul 2019

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Thèse de doctorat
de l'Université Sorbonne Paris Cité
Préparée à l'Université Paris Diderot

Ecole doctorale 382 : Economie, espaces, sociétés, civilisation,
pensée critique, politique et pratiques sociales

Laboratoire de Changement Social et Politique

**Entre travail et engagement, les acteurs expatriés et nationaux
de solidarité internationale au Maroc : volontaires, salariés,
bénévoles et stagiaires.**

Le cosmopolitisme à l'épreuve ?

Par : Chadia BOUDARSSA

Thèse de doctorat de Sociologie

Dirigée par le Professeur Patrick CINGOLANI

Présentée et soutenue publiquement à l'Université de Paris Diderot,

le 10 octobre 2017 à 9h30

Présidente du jury : Johanna SIMÉANT, Professeure de Sciences Politiques, ENS

Rapporteur : Matthieu HÉLY, Professeur de Sociologie, Université de Versailles Saint-
Quentin-En-Yvelines

Rapporteuse : Maud SIMONET, Chargée de recherches CNRS (sociologie), IDHES-
Université Paris-Nanterre

Michel PÉRALDI, Directeur de recherche CNRS, rattaché au CADIS (CNRS-EHESS)

Directeur de thèse : Patrick CINGOLANI, Professeur de Sociologie, Université Paris
Diderot

Table des matières

Introduction générale	4
1. Les ressources humaines de la solidarité internationale en activité : un objet social peu étudié.....	4
2. L'échantillon et le recueil du matériau	7
2.1. Faire du terrain, c'est d'abord trouver le terrain	7
2.2. Un objet de recherche en lien avec un parcours	8
2.3. Un terrain peu accessible : entre sollicitations du réseau d'amis et l'intégration à des lieux fréquentés par les expatriés et les Marocains résidents à l'étranger	10
3. Le choix d'une posture et des outils de recherche et d'analyse	12
3.1. Le choix d'une méthodologie interdisciplinaire dicté par le terrain et l'hétérogénéité de l'échantillon	12
3.2. Les outils	14
3.2.1. Le qualitatif	15
Le récit biographique : une démarche compréhensive et interactionniste	15
La présentation de soi : une compétence inégalement répartie	17
L'entretien : une interaction entre l'interviewé et la sociologue	18
L'observation participante : l'accès à un monde du travail hiérarchisé	20
3.2.2. Le quantitatif	23
Les statistiques	23
Echec de l'utilisation du logiciel Alceste dans l'analyse des entretiens	24
4. Les écueils du terrain : la non-prise en considération des effets de colonisation	26
5. La problématique et les hypothèses	27
5.1. Etat des lieux des recherches sur le personnel des ONG, l'engagement humanitaire et le travail international	27
5.2. Le cheminement d'une recherche	31
5.3. La thèse	34
5.4. En d'autres termes	38
Préambule	39
Des cadres d'intervention hétérogènes : 24 ONG de 5 nationalités différentes	39
1. Les ONG françaises	39
2. Les ONG espagnoles	42
3. Les ONG italiennes	43
4. Les ONG canadiennes	44
5. Les ONG marocaines	44
Première partie	
L'ONG de solidarité internationale : une entreprise de travail et d'engagement	
Chapitre 1. Le personnel des ONG internationales : Une diversité de statuts, de contrats et de catégorisations	50
1. Le volontariat au Maroc : une pratique typiquement française, européenne et canadienne	50
1.1. Volontaire, un terme polysémique	50

1.2. Le volontariat de solidarité internationale (VSI) : un dispositif cosubventionné et encadré par le MAEE	53
1.3. Le service volontaire européen (SVE) : une politique européenne de jeunesse et de citoyenneté	56
1.4. Les coopérants volontaires : une pratique canadienne en voie de disparition au Maroc.....	60
1.5. L'absence de volontaires expatriés italiens, espagnols et marocains	64
a/ Italie	64
b/ Espagne	65
c/ Maroc	67
2. Le succès du bénévolat hors cadre	68
3. Le salariat : des pratiques contractuelles hétérogènes	72
3.1. Le salariat expatrié international	73
3.2. Le salarié national	77
4. Les stagiaires dans la solidarité internationale : « un vrai ou un faux stage » ?	78

Chapitre 2. De l'annonce au profil de poste : un fonctionnement hybride entre monde marchand et monde de valeurs

1. Une offre limitée versus une forte demande	83
1.1. Le rôle du partenaire marocain : entre exigences et co-financement du poste de volontaire	83
1.2. Une forte demande d'engagements	90
1.3. Une offre limitée d'engagements	92
1.4. Typologie des modes de recrutement : autant de pratiques que de catégories	94
1.5. Le recrutement local d'expatriés à partir du pays d'intervention (Maroc)	98
1.6. Le recrutement international et les limites du principe de réciprocité	100
2. Entrer en ONG internationale : un droit d'entrée élevé et un engagement social codifié	102
2.1. Un droit d'entrée élevé	102
2.2. Le recrutement : une sélection réciproque	105
3. Le parcours du combattant : CV, LM, dossier de candidature et formation	109
3.1. La présélection via le CV et la lettre de motivation	109
3.2. Le dossier de candidature : un outil supplémentaire de sélection	110
3.3. L'entretien de sélection : un moment de légitimation en « face à face »	112
3.4. L'entretien de sélection : le sentiment d'avoir été choisi	115
3.5. L'entretien de sélection : à la recherche d'un autre soi-même	116
3.6. Les formations (au départ, à l'arrivée, à l'interculturel et au retour) : entre informations et cadrages	119

Chapitre 3. Un travail « ordinaire » dans une posture extraordinaire

1. Quels postes pour quels statuts ?	128
1.1. Indifférenciation des statuts	128
1.2. Analyse des postes selon le genre	124
1.3. Profils de poste sur papier versus poste réel occupé	136
1.4. Contrats	142
2. Entre travail et engagement	144
2.1. Tâches prosaïques versus sens donné	144
2.2. Les technologies de communication : don d'ubiquité sans possibilité de déconnexion	147
2.3. L'évitement du « sale boulot » (travail de bureau) et la recherche du « vrai travail » de terrain	141
2.4. Le travail : une intensité et une durée importantes	146
2.5. Entre enchantement et désenchantement	174
2.6. Le « travail à-côté » et la « multiactivité »	180

Conclusion de la première partie	183
Deuxième partie	
Une diversité de parcours et de profils pour un engagement commun	184
Chapitre 1. Les caractéristiques sociales des acteurs de solidarité internationale	185
une diversité de statuts, de contrats et de catégorisations	185
1. Une population qui se féminise, qui vieillit, qui se diversifie et qui vit en couple	177
1.1. Le sexe et le genre	186
1.2. L'âge	190
1.2.1. Les volontaires	191
1.2.2. Les salariés	193
1.2.3. Les bénévoles	194
1.2.4. Les stagiaires	195
1.3. La nationalité	195
1.4. La situation matrimoniale	196
2. Une population diplômée et expérimentée	200
2.1. Un haut niveau d'études	200
2.2. Diversité des formations et cumul de diplômes	204
2.2.1. Hétérogénéité des domaines de formations initiales	204
2.2.2. Hétérogénéité des formations complémentaires	206
2.2.3. Formations humanitaires	207
2.3. Les cumulards de « l'expérience à l'étranger »	211
3. Des polyglottes	215
4. Des professionnels expérimentés	219
5. Des montants indemnitaires et des salaires hétérogènes	226
5.1. Montants des indemnités des volontaires	226
5.2. Montant des salaires	233
5.3. Discrimination salariale	237
5.4. Montant des indemnités de stage	230
6. Des acteurs issus de classes sociales supérieures et moyennes	239
Chapitre 2. Les pratiques de la solidarité internationale	246
1. Les stagiaires entre insertion et super bénévolat	247
1.1. Un stage comme un tremplin pour une reconversion professionnelle	247
1.2. Un stage comme un « super bénévolat »	248
1.3. Un stage comme un « sous-emploi »	249
2. Les figures libres du bénévolat-entreprenariat	254
2.1. Le bénévole co-entrepreneur	258
2.2. Le bénévole entrepreneur établi	269
2.3. Le bénévole auto-entrepreneur	270
3. Les volontaires et les salariés : un groupe professionnel ?	273
3.1. Groupe professionnel d'experts ou de futurs experts	274
3.1.1. Professionnels engagés dans une carrière dans la solidarité internationale	275
3.1.2. Des entrepreneurs de la solidarité international dans une posture de consultant	275
3.1.3. L'exercice d'un métier national au niveau international	276
3.2. La mission de solidarité internationale : une parenthèse	277
3.2.1. Le touriste	277
3.2.2. Le chercheur (l'ONG : un accès à un terrain de recherche)	277
3.2.3. L'artiste	278

3.2.4. Le militant politique	278
Conclusion de la deuxième partie	279
Troisième partie	
La solidarité internationale : un engagement envers soi-même dirigé vers les autres	280
Chapitre 1. Un rapport au monde cosmopolite qui se concrétise dans une mission de solidarité internationale	
1. De quoi s'agit-il : expatriation, terrain, migration, mobilité ?	285
1.1. Expatriation ?	286
1.1.1. Comparaisons et différentiations avec les expatriés des entreprises privées .	287
1.1.2. Comparaisons et différentiations avec les expatriés des organisations internationales de l'ONU et de l'Union européenne	292
1.2. Terrain ?	293
1.3. Migration ?	297
1.4. Mobilité ?	302
2. Cosmopolitisme et rapport au monde cosmopolite	306
2.1. L'esprit cosmopolite : essai de définition	307
2.2. La solidarité internationale : un rapport inégal	312
2.3. Le cosmopolitisme à l'épreuve de la libre circulation	316
3. Le capital cosmopolite : entre capital de mobilité et capital d'autochtonie	320
3.1. Capital de mobilité et de cosmopolitisme	320
3.2. Capital d'autochtonie	322
4. Un engagement envers soi-même : entre politiques publiques et héritages familiaux ...	329
4.1. Une socialisation cosmopolite entre politiques publiques et transmissions familiales	330
4.1.1. Politiques publiques de mobilité et de solidarité	330
4.1.2. Socialisations familiales au voyage	331
4.1.3. « L'expérience vécue de l'étranger » (Stangherlin).....	334
4.2. La migration familiale	336
4.2.1. La mémoire familiale de la migration	336
4.2.2. Les « doubles nationalités » et les « doubles cultures »	338
4.2.3. Retour au pays d'origine: les « repats »	342
4.3. Les couples mixtes	350
4.4. Les modèles et contre-modèles: entre identification et différenciation	342
4.5. Les socialisations religieuses	356
Chapitre 2. Destination imaginée et destination réelle : le cosmopolitisme à l'épreuve ?	
1. Les caractéristiques du fait migratoire au Maroc	362
1.1. Le Maroc : un pays de migrants en passe de devenir un pays d'émigrants	362
1.2. Le Maroc entre imaginaires et souvenirs d'une expérience vécue	365
1.3. Choix du lieu de mission ?	370
a/ Maroc: un lieu de mission choisi	370
b/ Maroc : un lieu de mission subi	374
1.4. Un séjour qui dure	383
1.5. Les formalités administratives de séjour : une simple formalité !	384
2. Le cosmopolitisme à l'épreuve de la vie quotidienne en mission	385
2.1. Le logement	389
2.2. Les transports	392

2.3. Les loisirs de classe	393
2.4. L'alimentation	393
2.5. La langue : l'expression d'un rapport de force	394
2.6. Amitiés et relations amoureuses	398
2.7. La « bonne » : le symbole du néocolonialisme ?	405
3. Le Maroc : des rapports différenciés en fonction du genre, de la nationalité et du lieu de rencontre	408
3.1. Les relations de genre dans la rue	408
3.2. Les discriminations liées à l'origine dans la location de logement	411
3.3. L'ONG : la bulle artificielle	412
3.4. Les visites touristiques et les missions sur le terrain : le Maroc authentique !	415
Conclusion de la troisième partie	417
Conclusion générale	420
En somme	420
Quelques résultats	
1. Une communauté d'affinités culturelles et d'expériences	421
2. Un groupe social professionnel.....	423
3. Le choix de la solidarité internationale : un engagement envers soi-même dirigé vers les autres	424
4. L'humanitaire : un champ marqué par des luttes et des inégalités	425
. Un marché de travail sélectif et concurrentiel	425
. Des engagements divers et en concurrence	426
. Des dominations sous couvert d'engagement et d'intérêt général	426
. « Le sale boulot » (Hugues, 1958) et le « vrai boulot »	428
. Inégalités liées au genre et à la nationalité	429
. La prééminence de la figure du volontaire	430
5. Le cosmopolitisme à l'épreuve ?	432
6. Le bénévolat hors cadre : l'initiative individuelle exaltée	432
7. L'humanitaire : un recrutement internationalisé et localisé	433
8. Le co-financement du poste de volontaire par les associations marocaines	434
Quelques pistes de recherches	
1. La circulation migratoire des humanitaires : entre nationalisme et cosmopolitisme	434
2. L'engagement militant et la solidarité internationale	435
3. La division internationale du travail entre ONG dites du Nord et celles du Sud	435
4. Les relations cosmopolites et interculturelles dans un contexte d'héritage mémoriel de la colonisation	435
Index	436
Bibliographie	437
Liste des tableaux, graphiques et encadrés	470
Liste des annexes	474
Résumé en français	475
Résumé en anglais	476
Résumé en espagnol	477
Résumé en italien	478
Résumé en arabe	479
Les annexes.....	480

RÉSUMÉ

CHADIA BOUDARSSA

Entre travail et engagement, les acteurs expatriés et nationaux de solidarité internationale intervenant au Maroc : volontaires, salariés, bénévoles et stagiaires. Le cosmopolitisme à l'épreuve ?

Résumé : Dans cette enquête ethno-sociologique sur la solidarité internationale au Maroc auprès de 24 ONG (de nationalités française, espagnole, italienne, canadienne et marocaine), nous avons pris le parti de focaliser notre recherche sur les expatriés et le personnel national (de 9 nationalités différentes) en tenant compte du sens que donnent les acteurs à cet engagement et ces pratiques de solidarité internationale tout en restituant les parcours et les conditions sociales de l'entrée dans la solidarité internationale.

La première partie sera consacrée à la description du cadre d'intervention des ONG internationales au Maroc et les catégories objectives du personnel humanitaire : volontaire, stagiaire, bénévole et salarié. Puis, nous présenterons les processus de recrutement et les activités menées dans les ONG internationales tels qu'ils sont décrits par les acteurs. En définitive, nous questionnerons la tension entre travail et engagement, l'enchantement et le désenchantement.

Dans un deuxième temps, nous nous attacherons à décrire les caractéristiques sociologiques des 68 acteurs humanitaires rencontrés en mettant en exergue les déterminants objectifs et subjectifs de l'engagement et du travail dans ce domaine d'activité. Nous finirons par établir une typologie des pratiques de la solidarité internationale donnant à voir un éthos commun d'une communauté partageant des affinités et des expériences culturelles d'autre part nous envisagerons les acteurs de la solidarité internationale comme un groupe professionnel.

Enfin, la troisième section sera consacrée à questionner d'une part la pratique migratoire que constitue la mission de solidarité internationale et d'autre part les capitaux et pré-dispositions nécessaires pour la concrétiser. Nous montrerons que l'analyse du travail et de l'engagement via le cosmopolitisme permet de comprendre le sens à la fois objectif et subjectif que revêt ce type d'activité expatriée. Finalement, le travail en ONG est un moyen pour se réaliser et s'émanciper entre filiation et désaffiliation. Alors que cette action transnationale, orientée en valeurs et vers les autres, suppose une rencontre cosmopolite réussie, nous examinerons, à l'aune de la vie quotidienne, les décalages entre la rencontre attendue et la rencontre réalisée.

Mots clefs : ONG, Engagement, Travail, Solidarité internationale, Volontaire/ Volontariat, Salarié/Salariat, Stagiaire/Stage, Bénévole/Bénévolat, Bénévolat/Bénévole hors cadre Personnel local/ Salarié National, Volontariat de solidarité international/VSI, Service volontaire européen/SVE, Coopérant volontaire, Cooperantes, Terrain, Siège, Recrutement, Entretien de sélection, Partenariat/Partenaire, Enchantement et désenchantement, Migration, Mobilité, Expatriation, Cosmopolitisme/Cosmopolite/ Esprit cosmopolite, Capital d'autochtonie

ABSTRACT

“Between work and commitment, the international solidarity NGOs staff in Morocco - testing cosmopolitanism

This dissertation contributes to the work of international solidarity NGOs in Morocco through examining the motivations and commitments of their personals. The research focuses on expatriates and national staff, by analysing their career paths and social background, as well as taking into account the sense given to their personal commitments and professional practices while involving in the international solidarity work.

The first part devoted to describe the intervention framework of international NGOs in Morocco and the objective of different categories of their humanitarian personals: trainee, volunteer and employee. It examines the processes of recruitment and activities / projects implemented by these international NGOs. Hence, it sought to understand the tensions between job requirements and personal commitments that produced both enchantment and disenchantment among the international solidarity staff.

The second part intended to study the sociological characteristics of 68 humanitarian personals that are interviewed from French, Canadian, Spanish, Italian and Moroccan organizations. It highlights the objective and subjective factors that determine their personal commitments and professional performance in this field of work.

Therefore, a typology of practices for international solidarity work was set to identify the common ethos within a shared community of different affinities and cultural backgrounds. In addition, it considered the international solidarity actors as professional group.

The third part was questioning the migratory practice of the international solidarity mission on the one hand and the financial and pre-arrangements necessary to realize it on the other hand. Furthermore, cosmopolitanism analysis of job requirements and personal commitments was conducted in order to understand the meaning of both objective and subjective in this type of work for the expatriates.

Finally, working with international solidarity NGOs becomes a way of achieving and emancipating between affiliation and disaffiliation. While this transnational action is based on values toward others and supposed to develop a successful cosmopolitan encounter, findings from this study reveal the gaps between the expectations and the achievements.

Keywords: NGO, Commitment, Work, International Solidarity, Volunteering / Volunteer, Salary /Employee, Trainee/ Traineeship, Volunteer out of local staff/ National Staff / International Solidarity Volunteer/ ISV, European Voluntary Service / EVE, Corporate volunteer, Corporates, Field, Headquarters office, recruitment, job interview, Partnership / Partner, Enchantment and Disenchantment, Migration, Mobility.

RESUMEN

Entre trabajo y compromiso, los actores expatriados y locales de la solidaridad internacional que intervienen en Marruecos: los voluntarios, asalariados, voluntarios no retribuidos y pasantes. ¿El cosmopolitismo puesto a prueba?

Resumen: En esta investigación etno-sociológica sobre la solidaridad en Marruecos (24 ONG de nacionalidad francesa, española, italiana, marroquí, canadiense), hemos centrado el estudio sobre los empleados expatriados y locales (de 9 nacionalidades diferentes) considerando a la vez el significado que los actores dan a este compromiso y a las prácticas de solidaridad restituyendo las carreras y las condiciones sociales de la entrada en la ONG. .

La primera parte está dedicada a la descripción del marco de intervención de las ONG internacionales en Marruecos y las categorías objetivas de los empleados humanitarios: voluntarios, asalariados, voluntarios no retribuidos y pasantes. Después, expondremos los procedimientos de selección y las actividades cumplidas. Finalmente, preguntaremos la tensión entre el trabajo y el compromiso, el encanto y el desencanto que produce el trabajo humanitario.

Luego en la segunda parte, realizaremos la descripción de las características sociales de los 68 empleados destacando los determinantes objetivos y subjetivos del compromiso y del trabajo en este sector profesional. Acabaremos estableciendo una tipología de las prácticas de la solidaridad internacional dando a ver un ethos común de una comunidad compartiendo experiencias culturales considerándola como un grupo profesional.

Por fin, la tercera parte será centrada por una vez preguntando la práctica migratoria que constituye la misión de solidaridad internacional y por otra vez las predisposiciones necesarias para su realización. Vamos a demostrar que el análisis del compromiso y del trabajo humanitario vía el cosmopolitismo permite entender el sentido objetivo y subjetivo que lleva este tipo de actividad.

Finalmente, el trabajo humanitario es un medio para realizarse y emanciparse entre filiación y desafiliación. Mientras esta actividad internacional de valor y dirigida hacia los otros, supone un encuentro cosmopolita exitoso, examinaremos la vida cotidiana de los actores para destacar las disparidades entre un encuentro tan esperado y el encuentro cumplido.

Résumé en italien

CHADIA BOUDARSSA

Tra lavoro e impegno, gli agenti espatriati e nazionali operanti nella solidarietà internazionale in Marocco: volontari, lavoratori, stagisti. Il cosmopolitismo alla prova?

Riassunto: in questa inchiesta etnico-sociologica sulla solidarietà internazionale in Marocco – che prende in esame 24 ONG (di nazionalità francese, spagnola, italiana, canadese e marocchina) – abbiamo scelto di focalizzare la nostra ricerca sugli espatriati e sul personale nazionale (di 9 nazionalità diverse) tenendo conto del senso che gli agenti hanno dato a questo impegno e a queste pratiche di solidarietà internazionale e ricostruendo i percorsi e le condizioni sociali dalla loro entrata nella solidarietà internazionale.

La prima parte sarà dedicata alla descrizione dell'intervento delle ONG internazionali in Marocco e alle categorie oggettive del personale umanitario: volontari, stagisti, impiegati. Successivamente, presenteremo in cosa consiste il processo di selezione e assunzione del personale e parleremo delle attività svolte nelle ONG internazionali, esattamente come vengono descritte dagli agenti stessi. In ultima analisi, ci interrogheremo sulla tensione tra lavoro e impegno, ciò a cui aspiriamo e ciò che effettivamente realizziamo.

In un secondo momento, descriveremo le caratteristiche sociologiche dei 68 agenti umanitari che abbiamo incontrato, valorizzando le caratteristiche oggettive e soggettive dell'impegno e del lavoro in questo campo di attività. Finiremo per stabilire l'esistenza di un modello di pratica di solidarietà internazionale, mostrando che esiste un ethos comune in una comunità che condivide delle affinità e delle esperienze culturali simili, e dall'altra parte prenderemo in considerazione gli agenti della solidarietà internazionale come gruppo professionale.

Infine, la terza sezione sarà dedicata ad approfondire da una parte la pratica migratoria che la missione di solidarietà internazionale costituisce e dall'altra parte i capitali e le predisposizioni necessari per concretizzarla. Mostriamo, poi, che l'analisi del lavoro e dell'impegno permette di comprendere, attraverso il cosmopolitismo, il senso alla volta oggettivo e soggettivo che questo tipo di attività riveste. In ultimo possiamo dire che il lavoro in un'ONG è un mezzo per realizzarsi ed emanciparsi al di là dell'affiliazione e della disaffiliazione alle società. Poiché questa azione trans-nazionale, orientata a dare valore agli altri, presuppone un incontro cosmopolita funzionante, esamineremo nella vita quotidiana, la differenza tra l'incontro atteso e quello che effettivamente abbiamo realizzato.

Parole chiave: ONG, Impegno, Lavoro, Solidarietà internazionale, Volontario/ Volontariato, Lavoratore/ Classe di lavoratori stipendiati, Volontario/ Volontariato, Volontariato/ Volontario esterno al personale locale, Lavoratore nazionale, Volontariato di solidarietà internazionale/ VSI, Servizio volontario europeo/SVE, Cooperante volontario, Cooperanti, Terreno, Sedia, Ricerca e assunzione del personale, Colloquio di selezione, Partenariato/ Partner, Incanto e disincanto, Migrazione, Mobilità, Espatrio, Cosmopolitismo/ Cosmopolita, Spirito cosmopolita, Capitale d'autoctonia.

Résumé en arabe

شادية بودرسا

بين العمل الميداني والالتزام، الفاعلون المغتربون والوطنيون في مجال التضامن الدولي بالمغرب. الكونية في المحك.

ملخص: تعالج هذه الأطروحة القضايا المتصلة بالتضامن الدولي في المغرب، وقد تم التركيز فيه على المغتربين والموظفين الوطنيين أخذًا بعين الاعتبار المعنى الذي يعطوه هؤلاء الفاعلون لهذا الالتزام ولممارسات التضامن الدولي، مع استحضار المسارات والشروط الاجتماعية التي أدت إلى دخولهم هذا العالم.

وقد خصص الجزء الأول من هذه الأطروحة لوصف إطار عمل المنظمات غير الحكومية الدولية في المغرب وأنواع أهداف هذه الفئة من الموظفين المشتغلين في المجال الإنساني: المتطوعون والعاملون والمتدربون والموظفون. وكذا وصف مسلسلات انتقاء المتعاقد معهم في كل واحدة من هذه الفئات والأنشطة التي تنظمها المنظمات غير الحكومية الدولية كما جاء وصفها على لسان الفاعلين أنفسهم. حيث درسنا التوترات القائمة بين العمل المهني والالتزام الجماعي، بين الرغبة الجامحة والإحباط.

وقمنا في مرحلة ثانية بوصف الخصائص والسمات الاجتماعية للفاعلين 68 الذين تم اللقاء بهم بمناسبة إعداد الأطروحة، وكذا إمارة اللثام عن المحددات الموضوعية والذاتية للالتزام والعمل في هذا المجال. حيث انتهى بنا المطاف بتحديد نوعية ممارسات التضامن الدولي، القائمة على فكر مشترك تتقاسمه مجموعة لها قواسم وتجارب ثقافية مشتركة، على اعتبار العاملين في هذا المجال مجموعة مهنية قائمة الذات.

وعالج الجزء الثالث من الأطروحة ممارسة المهجرة المرتبطة بمهام التضامن الدولي وكذا الرساميل والمؤهلات المستتقة الضرورية لتجسيدها. وسنظهر أن تحليل هذه الجهود وهذا الالتزام عبر منظور الكونية كفيل بتوضيح الصورة وفهم المعاني الموضوعية والذاتية المتصلة بهذا النشاط. هذا ويعتبر العمل داخل المنظمات غير الحكومية أخيرا وسيلة لتحقيق الذات والتحرر ما بين الارتباط وفك الارتباط. حيث يقتضي هذا العمل العابر للحدود الوطنية، الموجه من حيث القيم والمستهدف للآخرين، نجاح اللقاء الكوني، وهو ما قمنا بفحصه انطلاقا من الحياة اليومية والتفاوت بين اللقاء المنتظر واللقاء الحقيقي.

مصطلحات أساسية: منظمة غير حكومية، التزام، عمل، تضامن دولي، تطوع/النظام التطوعي، أجراء/موظفين، متدربين/تدريب، موظف محلي/أجير وطني، تطوع في إطار جهود التضامن الدولي، مصلحة التطوع الأوروبية، متعاون معطوع، متعاونون، عمل ميداني، مقرر، توظيف، مقابلة حوارية للانتقا، شراكة/شريك، الرغبة الجامحة والإحباط، هجرة، حركية، اغتراب، كونية/كوبي/روح كونية، رأسمال محلي.

A Sfia Zerrab et Leïla Bouachra qui ont fait le dernier voyage trop tôt !

أن الله وأن إليه يرجعون

ارحم الهم موتنا انا هم الأولون وذبحنا الاحقون

Remerciements

A la famille BOUDARSSA

Mes parents Larbi et Tamou qui ont fait de moi ce que je suis et qui ont respecté mes choix même si ils ne comprenaient pas tous (« tize ! tize ! tize! »). A leur ouverture d'esprit, leur curiosité et à l'esprit cosmopolite qu'ils m'ont transmis ! Et enfin à leur amour de la connaissance qu'ils ont su me faire partager !

Spéciale dédicace à ma petite sœur Karima qui me faisait sortir de ma thèse une fois par semaine avec les rendez-vous chez Momo, le shopping, les déjeuners en terrasse... Aux diners et aux afters chez elle avec Foued son mari !

Mon autre petite sœur Mounia qui a lu et corrigé les premiers écrits... Une de mes plus ferventes fans !

Mounia et à Khalid, mon frère et ma sœur, qui m'ont aidée à rendre les entretiens anonymes.

Chafika, ma sœur qui m'accueillait chez elle pour travailler quand j'avais besoin de changer d'air !

Mon frère Mounir qui questionnait la finalité de faire une thèse et le rendement de ce lourd investissement « Tu es encore dans tes livres ! Mais sors un peu, il fait beau ! Ta thèse là, ça va t'apporter quoi ? Tu vas gagner de l'argent au moins quand tu auras fini ? »

Mes neveux : Yanissou, Selmoucha, Yassirou, Nono, Amirou et Jed qui sont nés pendant la thèse. Ils attendent depuis quelques temps déjà que je sois docteure pour « leur faire des piqûres » ! A nos séances de dessins animés, nos apéros et nos soirées pyjama!

Introduction générale

1. Les ressources humaines de la solidarité internationale en activité: un objet social peu étudié

Depuis une vingtaine d'années, nous assistons à une évolution du secteur humanitaire qui a été décrite par de nombreux auteurs et dont les caractéristiques principales sont : une professionnalisation accrue¹, un « droit d'entrée » en humanitaire élevé et sélectif aussi bien pour les salariés que pour les volontaires, une forte demande d'engagement ainsi qu'une offre qui se développe et se diversifie.

Parallèlement à ce constat, nous observons également une multiplication de rencontres informatives sur les métiers de l'humanitaire (Tour de France, Salon des Solidarités, publication de nombreux guides, rencontres organisées par les collectivités territoriales, le Ministère des Affaires Etrangères et Européennes, les universités...). De même, l'offre de formations humanitaires² ne cesse d'augmenter (formations courtes, longues, masters, formations Bioforce, Coordination Sud...). Enfin, le développement et la diversification³ de dispositifs publics et privés promouvant l'engagement à tout âge est à relever (volontariat, service civique volontaire, service civil européen, congé de solidarité, mécénat de compétences...).

Sans oublier la présence médiatique continue des ONG notamment via les discours⁴ qu'elles produisent sur elles-mêmes.

L'ensemble de ces phénomènes contribuent d'une part à encourager l'enrôlement humanitaire et la citoyenneté nationale, européenne et mondiale et d'autre part à donner un débouché à une jeunesse diplômée et formée, victime d'un taux de chômage élevé.

Dans son étude sur le secteur sans but lucratif, Archambault⁵ (2005) estime que les ONG internationales françaises ne représentent que 0,4 % des associations et comptent 1,8% des équivalents temps pleins du secteur et 3% du bénévolat. Et pourtant, le secteur associatif

¹ En terme de procédures, de processus, de salarisation...

² Le Guyader (Alain), « Coopérations et solidarités internationales : questions de formation pour ouvrir un débat », *Grotius International* (revue électronique), 2 mai 2011
www.grotius.fr/cooperations-et-solidarites-internationales-questions-de-formation-pour-ouvrir-un-debat%E2%80%A6

Rien qu'en Ile-de-France, il existe plus de 50 offres de formations en humanitaire (2010).

³ Annexe 6 Guide VIES « A chacun son volontariat » France Volontaires 2014-2015

Annexe 7 Plaquette de présentation des dispositifs de volontariat : « Volontaire pourquoi pas vous ? » (France Volontaires, 2014)

⁴ Dauvin (Pascal), *La communication des ONG humanitaires*, 194 pages, mars 2010, Editions L'Harmattan
Juhem (Philippe), « La logique du succès des énoncés humanitaires : un discours sans adversaires », in *Mots*, n°65, 2001, pp.9-27

⁵ Archambault (Edith), *Le bénévolat en France et en Europe*, Pensée Plurielle, 2005, 2005-1 (9), pp.11-34

international est un monde valorisé et médiatisé. Il ne cesse d’attirer et doit faire face à une forte demande d’engagement aussi bien de la part des jeunes que des moins jeunes.

Avant d’explicitier la méthodologie choisie ainsi que les outils utilisés pour cette enquête de thèse et notre problématique de recherche, nous allons dans un premier temps revenir sur la définition et les caractéristiques de l’objet à savoir le personnel des ONG et puis nous ferons une rapide description de l’accès au terrain et de la constitution de notre échantillon.

Selon Ryfman (2002), les ONG tournées vers l’action internationale constituent un fait social relativement récent, dont l’étude est tout aussi nouvelle. L’hétérogénéité de ces structures, la diversité des programmes développés ainsi que les secteurs d’intervention variés participent à la difficulté à les définir et cette contrainte a été relevé par de nombreux auteurs (Ryfman⁶, 2004 ; Freyss⁷ 2004, Bourdarias⁸, 2003 ;...). Notre propos n’est pas de s’y essayer mais de rappeler quelques caractéristiques importantes à prendre en compte pour mieux comprendre ce champ et notamment les acteurs qu’elles attirent et qu’elles recrutent. Il s’agit donc d’associations constituées d’individus qui se regroupent librement pour mener des activités en dehors du territoire national⁹ et atteindre des objectifs communs à destination des populations vulnérables étrangères. Elles revendiquent leur caractère non gouvernemental (ONG) se déclarant indépendantes des Etats et par conséquent se distinguent théoriquement¹⁰ de la « sphère de l’action publique ». (Freyss, 2004, p.738).

Ces structures qui interviennent à l’étranger ont plusieurs dénominations utilisées par les acteurs du champ, y compris les promoteurs (ONG, bailleurs, Etat...) et les chercheurs :

- associations/ONG de solidarité internationale
- associations de solidarité internationale et de développement (Freyss, 2004, p.737)
- organisations de solidarité internationale (Ryfman, 2004 ; Collovald¹¹, 2001)
- ou encore plus récemment associations humanitaires¹² (Harouel-Bureloup¹³, 2013 ; Brodriez¹⁴, 2009, p.85 ; Ryfman, 2002).

⁶ Ryfman (Philippe), *Les ONG*, Edition La Découverte, 2004, 122 p.

⁷ Freyss (Jean), « La solidarité internationale, une profession ? Ambivalence et ambiguïtés de la professionnalisation », *Tiers Monde*, 2004, tome 45 n°180. pp. 735-772
http://persee.fr/web/revues/home:prescript/article/tiers_1293-8882_2004_num_45_180_5527

⁸ Bordarias (Françoise), « ONG et développement des élites », *Journal des anthropologues*, 94 -95, 2003, <http://jda.revues.org/1950>

⁹ Certaines ONG de solidarité internationale interviennent à l’étranger mais également au niveau national.

¹⁰ En dépit de la distance affichée par ONG, de nombreux auteurs comme Hély ou Zunigo ont montré les liens étroits entre la sphère publique et les associations, notamment dans la co-production des politiques publiques.

¹¹ Collovald (Annie), « De la défense des « pauvres nécessiteux » à l’humanitaire expert. Reconversion et métamorphoses d’une cause politique », *Politix*, vol.14, N°56. Quatrième trimestre, pp.135-161. 2001

¹² Le terme humanitaire a été admis par l’Académie française en 1878. D’ailleurs, une absence de consensus sur une définition même du terme « humanitaire » est à relever.

¹³ Harouel-Bureloup (Véronique), « De l’utilisation du mot « humanitaire » », *Grotius International*, novembre 20013, <http://www.grotius.fr/>

¹⁴ Brodriez (Axelle), « Entre social et humanitaire : générations militantes à Emmaüs (1949-2009) », *Le Mouvement social*, 2009/2 N° 227, p.85-100.

Elles peuvent également se distinguer selon que leurs activités relèvent de l'urgence ou du développement. Les structures rencontrées pour les besoins de notre recherche se définissent comme ONG de développement en ce qui concerne les actions réalisées au Maroc alors que dans d'autres pays elles peuvent intervenir dans des programmes dits d'urgence. D'ailleurs, selon Bourdarias (2003) et Siméant¹⁵, (2001), cette division entre ONG est de moins en moins pertinente et elle relève de la distinction dans un marché concurrentiel dont la division obéit à « *une triple réalité pratique, identitaire et financière* » (Siméant, 2001, p.40). En effet, ces catégorisations plurielles et indifférenciées donnent à voir ces luttes¹⁶ qui ont lieu dans ce champ et que plusieurs auteurs critiquent et dénoncent (Atlani-Duault¹⁷, 2011 ; Siméant, 2001 ; Collovald, 2001). C'est pourquoi, pour évoquer les personnels interviewés, nous utiliserons les termes suivants de manière indifférenciée¹⁸: acteurs de solidarité internationale, de développement, humanitaires, personnels/ employés d'ONG ou encore ressources humaines.

Alors que la figure du volontaire est la plus connue des acteurs des ONG internationales de développement, nous recensons plusieurs catégories de personnel. Tout d'abord, nous distinguons quatre types de ressources humaines : les salariés, les volontaires, les stagiaires et les bénévoles. Puis, nous différencions le personnel expatrié du personnel national et du personnel du siège. Enfin, parmi les personnels des ONG, il est à noter que de par l'internationalisation des recrutements, nous discernons un énième type de personnel à savoir les personnels internationaux.

Le classement du personnel des ONG internationales peut donc s'opérer de la manière suivante :

- le personnel expatrié : il peut être salarié, volontaire, stagiaire, bénévole.
- le personnel national (ou local ou encore le staff national) : salarié, volontaire, stagiaire et bénévole.
- le personnel salarié du siège : « les permanents » du siège, composés de bénévoles, de volontaires et de stagiaires.
- le personnel anciennement national devenu expatrié.
- le personnel international expatrié volontaire, salarié, bénévole et stagiaire.
- et le personnel mis à disposition par les entreprises dans le cadre des partenariats (mécénat d'entreprise).

Cette diversité des acteurs, des statuts et des dispositifs constitue une spécificité du secteur de l'humanitaire de développement et d'urgence. Dans nos travaux de recherche doctorale, nous nous sommes attaché principalement aux acteurs œuvrant au Maroc pour des ONG internationales et des associations marocaines partenaires de ces structures étrangères et ce quel que soient leurs statuts.

¹⁵ Siméant (Johanna), « Urgence et développement, professionnalisation et militantisme dans l'humanitaire », *Mots*, mars 2001, N°65. Pp.28-50 http://www.persee.fr/web/revues/home/precrypt/article/mots_0243-6450_2001_num_65_1_2485

¹⁶ Salarisation, professionnalisation, rationalisation, bureaucratisation, rapprochement avec les entreprises (mécénats de compétence), sous-traitance de politiques publiques, sous-traitance des actions aux partenaires dits du Sud, internationalisation du recrutement, fusion, intégration dans des grands groupes internationaux...

¹⁷ Atlani-Duault (Laetitia) « Introduction. Les figures de l'aide internationale. », *Ethnologie française*, 3/2011 (vol.41), p.389-392, www.cairn.info/revue-ethnologie-francaise-2011-p-page_389.htm

¹⁸ Une analyse de chaque catégorie sera faite dès le premier chapitre pour donner à voir les spécificités de chaque dispositif et statut.

C'est ainsi que les volontaires, les salariés, les bénévoles et les stagiaires expatriés, internationaux et locaux font l'objet de notre recherche, excluant les acteurs du siège.

2. L'échantillon et le recueil du matériau

2.1 Faire du terrain, c'est d'abord trouver le terrain

Le Maroc est souvent présenté comme un pays relativement en paix et démocratique¹⁹ par rapport à ses voisins algérien, tunisien et libyen, aussi bien par les autorités marocaines que françaises²⁰. Bien qu'il connaisse une croissance relativement élevée mais néanmoins irrégulière²¹, le territoire chérifien accueille de nombreuses associations et des projets de développement. Le nombre important d'ONG internationales présentes sur le territoire marocain montre l'étendue et l'importance des relations entre certains pays et le Maroc compte-tenu de l'histoire coloniale mais également des migrations d'accueil et de départ (le préambule détaillera le cadre d'action des ONG). De même, les acteurs de développement sont nombreux et divers : ONG internationales, ONG de migrants, coopérations bilatérales, organismes onusiens, agences internationales de développement, actions de solidarité non institutionnelles (dites « hors cadre »)... Ces derniers interviennent directement ou indirectement par le biais de partenariats avec les ONG locales marocaines dans les domaines de l'éducation, santé, environnement, droits de l'homme... La présence soutenue des ONG au Maroc est un indicateur de financements disponibles, notamment via l'aide bilatérale mais également via les fonds de financements européens et étrangers. En effet, ces structures sont nombreuses à être financées par ces bailleurs internationaux. Elles ne comptent parfois qu'un seul représentant (volontaire ou salarié) qui construit les projets avec des partenaires marocains qui mettent en œuvre les programmes auprès des bénéficiaires.

En ce qui concerne le nombre des ONG internationales présentes au Maroc, le portail internet de développement au Maroc Tanmia²² (2009) recense 11 ONG alors que Cheynis (2008) en compte 24 en activité. Il semble donc que le recensement soit difficile à faire et cela ne concerne pas uniquement le Maroc puisque cette difficulté a également été relevée par Ryfman (2004, p.34) de manière globale un peu partout dans le monde. Néanmoins, le manque d'information au Maroc est lié à la modalité d'autorisation délivrée par l'administration marocaine aux ONG internationales dont le processus s'avère long. C'est ainsi que de nombreuses structures

¹⁹ La problématique du Sahara reste prégnante et resurgit régulièrement et le pays participe à plusieurs coalitions internationales intervenant militairement notamment au Yémen par exemple. De même, de nombreux rapports sur la situation des droits de l'homme pointent à la fois une situation de progrès et de manquements notamment dans un contexte de lutte contre le terrorisme qui aboutit à de nombreuses violations des droits politiques et humains. Les manifestations populaires qui éclatent de manière sporadique mais régulièrement, comme dans le Rif (particulièrement en 2016-2017), sont durement réprimées et les sanctions contre les manifestants sont très lourdes. Enfin, quelques items tels que la royauté, la religion et le Sahara constituent des limites à la liberté d'expression, limites inscrites d'ailleurs dans la constitution marocaine (2011).

²⁰ Conseils aux voyageurs : www.diplomatie.gouv.fr

²¹ Une croissance qui se situe entre 5,9% en 2009 à 2,6% en 2016 selon le Haut-Commissariat au Plan.

²² www.tanmia.ma, consulté en décembre 2009

internationales interviennent sur le territoire chérifien sans l'accréditation nécessaire des autorités marocaines qui les « tolèrent ». Aussi, dans ce cas, il est difficile d'accéder à un terrain dont les contours restent flous.

Enfin, il est à préciser qu'il ne s'agit pas d'une thèse sur le Maroc mais bien des acteurs internationaux et nationaux qui œuvrent dans les ONG internationales intervenant dans ce pays. Certes, nous tenons compte du contexte national marocain mais également de l'international, s'agissant d'une thèse multisituée et qui prend en compte la mondialisation. De plus, nous²³ n'avons pas choisi ce terrain à cause de nos origines marocaines²⁴ ou pour notre intérêt affectif ou intellectuel pour ce pays. Le choix s'est fait suite à une proposition d'emploi dans une administration marocaine²⁵ alors que nous recherchions un financement de thèse et un lieu d'expatriation.

2.2 Un objet de recherche en lien avec un parcours

Il nous semble important de faire une rapide synthèse de notre parcours²⁶ afin de donner à voir d'une part notre familiarité professionnelle, pragmatique et subjective quant à l'objet étudié à savoir la solidarité internationale, et d'autre part, notre appétence pour l'expatriation.

En effet, nous avons travaillé dans le secteur de la solidarité internationale en tant que volontaire, bénévole et salariée²⁷ pendant de nombreuses années avant d'intégrer les politiques publiques nationales en lien avec l'intégration des immigrés et les dispositifs de la politique de la ville. Nous avons également eu de nombreuses expériences de séjours à l'étranger pour les études et les loisirs.

L'objectif de cette présentation est de montrer notre connaissance de l'intérieur du secteur de la solidarité internationale (en tant qu'ancienne praticienne), qui a constitué à la fois un avantage et un inconvénient. Ces expériences d'expatriation liées aux études, au travail ou au tourisme ont orienté d'une part nos hypothèses et d'autre part nous ont permis de constituer un réseau à l'international qui a été très utile pour notre recherche notamment pour l'accès au terrain et aux ONG internationales présentes au Maroc. Cela ne signifie pas qu'une personne sans expérience de l'engagement international et sans réseau n'est pas à même de mener une enquête sur cet objet mais notre parcours personnel et professionnel peut expliquer la direction qu'a prise cette thèse,

²³ Pour des raisons d'objectivation, nous préférons utiliser le « nous » plutôt que le « je » alors même qu'il s'agit d'une enquête ethnographique engagée. En effet, afin de gérer notre engagement dans le domaine humanitaire et sur le terrain ainsi que les relations à notre pays d'origine et aux enquêtés, l'utilisation du « nous » nous apparaît comme l'outil le plus approprié dans notre tentative d'objectivation et de prise de distance.

²⁴ Née au Maroc et arrivée en France à l'âge de 2 ans. Originnaire d'un village à plus de 300 km de la frontière algérienne.

²⁵ Proposition que nous avons finalement refusée ayant obtenu un congé de formation de notre employeur de l'époque.

²⁶ L'article de Corbet détaille notre parcours.

Corbet (Alice), « Parcours de chercheur : le miroir de l'engagement humanitaire », in *Grotius International*, 31 décembre 2011, <http://www.grotius.fr/parcours-de-chercheur-le-miroir-de-l%e2%80%99engagement-humanitaire/>

²⁷ Nous avons été responsable du contrôle à l'Agence du service civique entre 2013 et 2014.

qui tout en étant scientifique et objective dans ses méthodes, répond finalement à des centres d'intérêts somme toute très personnels. Force est de constater que nous nous sommes inspirés d'une part de notre propre expérience professionnelle dans l'humanitaire ainsi que de notre parcours personnel et de nos lectures interdisciplinaires pour construire notre objet de recherche et constituer notre échantillon.

Notre passé dans l'humanitaire, rendu public sciemment, ainsi que notre réseau d'amis présents sur le territoire chérifien ont facilité l'accès aux acteurs de solidarité internationale et à l'observation du travail humanitaire. La double posture d'ancienne humanitaire et de sociologue facilite l'appréhension des pratiques et des rapports formels et informels ainsi que l'implicite et les non-dits. De par notre connaissance du secteur et notre expérience en tant que praticienne, nous avons accès notamment aux codes implicites et aux enjeux de pouvoir qui s'y jouent.

Mais, le fait d'être « une enquêtrice indigène²⁸ » peut également produire des biais en considérant ces pratiques humanitaires comme allant de soi, ces produits de notre expérience comme normales sans savoir et pouvoir les interroger et les critiquer. Connaissant les risques liés à cette familiarité et à notre état d'esprit intellectuel et affectif, nous nous sommes efforcés de jouer les ingénues et de poser des questions qui peuvent sembler « idiotes » pour faire parler les acteurs de solidarité internationale sur des pratiques dont nous connaissions la réponse en tant qu'ancienne humanitaire. Nous avons été attentive à questionner les éléments qui nous semblent « allant de soi » voire implicites afin d'avoir accès aux représentations et aux systèmes de valeurs des interviewés et ainsi passer de la singularité d'une rencontre (et de notre propre expérience) à la biographie collective d'un groupe social. Notre interrogation quant à la description de pratiques et de situations permet également des connaissances sociologiques obtenues lors des entretiens. Notre familiarité à ce champ qui a été reconnue et validée par la majorité des enquêtés rencontrés a constitué notre « sésame » pour accéder au terrain et a permis la confiance accordée. Néanmoins, nous pensons que notre origine marocaine n'a pas produit que des effets positifs pour circuler sur ce territoire à savoir la connaissance du Maroc (d'un certain Maroc), la langue marocaine, les codes sociaux et les hiérarchies sociales. En effet, nous soupçonnons certaines ONG de ne pas avoir pris au sérieux notre demande d'interviews par mail du fait de notre origine. C'est souvent notre visite à l'ONG, la précision de notre nationalité française et la description de notre passé humanitaire qui ont favorisé l'obtention de rendez-vous avec les acteurs humanitaires. Nous n'avons eu de cesse au cours du travail de terrain de préciser que nous étions française d'origine marocaine²⁹ et de préciser notre situation. Il nous semble qu'une chercheuse originaire

²⁸ A double titre indigène d'une part en tant qu'ancienne humanitaire et d'autre part de par notre origine marocaine.

²⁹ Il a fallu nous situer et préciser la catégorisation aussi bien aux personnels marocains qu'aux expatriés « d'origine marocaine » : Marocaine du Maroc ? Doctorante marocaine résidant en France, ayant fait ses études au Maroc ?, Marocaine avec éducation scolaire à la mission française ? Marocaine mariée à un Français ?, Française d'origine marocaine ? Une « beurrette »...

De même, le lieu d'appartenance au Maroc a été questionné par les Marocains car le lieu et le nom de naissance donnent des indications sur l'origine ethnique (berbère ou arabe), la catégorie sociale village ou ville, le niveau social, la renommée familiale, la réputation et le réseau social d'appartenance.

du Sud est considérée comme moins voire non légitime à s'intéresser à ces « choses » dites du Nord. De manière générale, la division du travail en sciences sociales reste ethnocentrée et peu d'ouverture est accordée à la production scientifique dite du « Sud ». Le « Nord » continue de parler au nom du « Sud ». De même, notre profession de cadre administratif était connue par les ONG et les acteurs dont certains avaient eu affaire avec le FASILD³⁰ et l'Acse notamment pour avoir demandé des subventions ou travaillé sur des dispositifs dans le cadre de l'intégration des populations immigrées ou la politique de la ville. Cette donnée a facilité d'une part l'obtention de rendez-vous avec certaines personnes à renommées publiques et d'autre part a parfois provoqué des malentendus et l'attente d'un contre-don.

2.3 Un terrain peu accessible : entre sollicitations du réseau d'amis et l'intégration à des lieux fréquentés par les expatriés et les Marocains résidents à l'étranger

Nous avons utilisé plusieurs stratégies afin de constituer notre échantillon et d'accéder au terrain de recherches. Ces stratégies reposent d'une part sur notre connaissance du milieu humanitaire étranger et de ses personnels et d'autre part par plusieurs séjours d'immersion (de plusieurs mois) entre Rabat et Tanger³¹ (entre 2008 et 2014) ce qui nous a permis d'être intégrée au réseau international de la capitale et aux lieux souvent prisés par les expatriés (ONG, séminaire, colloque, concerts, soirées...).

Dans un premier temps, nous avons pris la liste des ONG recensées sur le site de Tanmia et nous avons envoyé des demandes d'entretiens par mail aux contacts mentionnés sur le site. Nous n'avons reçu aucune réponse à nos sollicitations. Puis, nous avons décidé de passer par les sièges des ONG, souvent plus sensibilisés aux enjeux de la recherche que l'ONG sur le terrain. Par ce biais, nous avons reçu une réponse positive de l'ONG canadienne qui a fait suivre notre demande à la mission de Rabat nous mettant en copie du mail (2009).

Par la suite, lors de notre long séjour au Maroc en 2010 (5 mois d'immersion), nous avons contacté par téléphone les associations et nous nous sommes déplacés. Le succès de cette stratégie a été très limité. Finalement, au cours d'une soirée à laquelle nous avons accompagné un couple d'amis, nous avons rencontré Michel Péraldi (alors directeur du centre Jacques Bercque) avec qui nous avons échangé sur notre projet de thèse. C'est ainsi que ce dernier nous a livré son carnet d'adresses lors d'un rendez-vous au centre de recherches. Ayant contacté les structures par mail en précisant la recommandation du chercheur, nous avons ainsi pu obtenir des rendez-vous notamment avec les ONG italiennes. Vincenzo, un des directeurs d'une ONG italienne nous a également fourni d'autres contacts.

Nous avons fait appel à nos réseaux d'amis volontaires et salariés d'ONG qui étaient présents sur le territoire chérifien entre 2010 et 2014 et qui nous ont fait accéder à certaines ONG françaises

³⁰ Fonds d'action sociale pour l'intégration des immigrés : établissement public dans lequel nous avons été employée quelques années. L'agence nationale pour la cohésion sociale et l'égalité des chances, créée en 2005 « suite aux émeutes du quartier » a repris une partie des programmes du FASILD.

³¹ Région du Maroc que nous ne connaissons pas mais dans laquelle nous avons plusieurs amis.

et espagnoles. De même, nous avons pu rencontrer des personnels (et des anciens³²) d'ONG lors des rassemblements de la diaspora marocaine organisés par le CCME au Maroc notamment entre 2008 et 2010 (ce qui explique la présence de binationaux dans notre échantillon). C'est par ce biais également que nous avons pu rencontrer l'association de banlieue, échangé avec les bénévoles « hors cadre » et participé à l'organisation de la distribution dans le village isolé (avril 2010).

Un volontaire, en mission à Rabat, a été rencontré en banlieue parisienne lors d'un colloque qui célébrait l'année de l'engagement. Finalement, nous avons pu accéder à un nombre important de volontaires français grâce au réseau d'une association d'envoi présente au Maroc que nous avons contactée. Des sollicitations³³ répétées adressées à l'assistante pendant six mois se sont avérées infructueuses (entre 2011 et 2012, par mail et téléphone). C'est ainsi que nous nous sommes décidés à nous déplacer sur place (au Maroc et à l'ONG) et c'est à cette occasion que nous avons rencontré le représentant³⁴, qui nous donnera l'autorisation et les contacts des volontaires malgré les réticences de l'assistante. Cet accord a été assorti d'une condition que nous avons acceptée³⁵ à savoir la présence d'une stagiaire³⁶ aux entretiens. Quant aux volontaires de service volontaire européen (et un volontaire VSI en intermédiation), nous les avons rencontrés lors d'une soirée interculturelle organisée par une association d'envoi à laquelle nous avons participé.

Pour finir, ayant accompagné une amie sociologue qui animait une table ronde sur l'immigration au Maroc (chez qui nous étions en résidence d'écriture en novembre 2014), nous avons eu l'opportunité d'échanger avec un responsable d'ONG présent à cette manifestation qui nous a convié à un séminaire interne consacré aux volontaires.

Pour résumer, l'accès au terrain a été conditionné par les recommandations des intermédiaires amis (réseaux rencontrés en Palestine et au CCME) ou des amis d'amis et par l'intégration aux réseaux expatriés (étant moi-même « expatriée »). Nous avons décidé de clore notre terrain lorsque nous sommes arrivés à saturation des informations obtenues. En effet, à la fin de l'enquête de terrain, les dernières interviews ne faisaient que confirmer des éléments déjà relevés et analysés, nous donnant à voir qu'au-delà de la diversité des profils et des parcours, des points communs se dessinent.

Cette description a comme objectifs, d'une part, de montrer la difficulté d'accès aux ONG qui tout en étant sensibles à la recherche restent prudentes dans leurs rencontres avec les chercheurs ; et d'autre

³² Nous avons pris le parti d'interviewer les anciens personnels afin de comprendre les processus de sorties et les orientations professionnelles prises.

³³ L'annexe 4 Carnet de terrain du 11 au 24 mars 2012 détaille la course aux entretiens.

³⁴ Nous étions à l'accueil en train de négocier avec l'assistante la liste des volontaires lorsque le représentant est passé par là pour se rendre à son bureau. Il nous a reçu et a répondu positivement à notre demande.

³⁵ L'acceptation de cette condition peut sembler contraire à toutes les règles qu'on peut lire dans les livres de méthodologie mais nous n'avions pas eu le choix que de l'accepter pour accéder aux volontaires français. D'autant plus qu'au final, la présence de deux chercheuses (très complices par ailleurs) n'a pas semblé poser de problèmes aux interviewés et nous n'avons pas relevé de variation qualitative dans ce type d'entretiens par rapport aux autres où nous étions seule. Sachant que par ailleurs, la stagiaire nous avait laissé le contrôle de la conduite de l'interview (4 réalisés ensemble).

³⁶ Il s'agit d'une stagiaire qui faisait une recherche sur les ressources humaines des ONG dans le cadre d'un master 1 et qui s'est avérée être une amie d'amis palestiniens, ayant elle-même vécu en Palestine.

part, l'accès aux expatriés par les lieux qu'ils fréquentent donne à voir un mode de vie assez communautaire et restreint. Enfin, les refus indirects (non réponses) et directs à nos nombreuses demandes d'entretiens indiquent que le champ des ONG est certes intéressé par les recherches sociologiques à condition qu'il les produise et les contrôle et demeure plutôt fermé à une collaboration extérieure. La diffusion des représentations et de l'idéologie humanitaire repose sur le contrôle du discours. Les craintes des résultats pouvant mettre à mal cette idéologie de don soi ou donnant à voir un système de production inégalitaire contraire à l'image du « travailler autrement » peuvent expliquer ces frilosités qu'on retrouve par ailleurs dans d'autres secteurs. La recherche en sciences sociales demeure donc confrontée à des résistances individuelles et collectives. Il est à noter qu'une seule ONG a répondu favorablement après un simple mail envoyé au siège alors que plus de 30 ONG internationales ont été sollicitées (autres que celles qui font partie de notre échantillon). Il est à préciser, néanmoins, que certaines aides obtenues de la part des acteurs du champ ont été précieuses et correspondent le plus souvent à des affinités personnelles et/ou sociologiques.

D'ailleurs, l'acceptation des demandes d'entretiens relève de plusieurs configurations qui peuvent se cumuler :

- par amitié
- par recommandation d'amis
- par recommandation du directeur de l'ONG ou du siège
- par recommandation de personnalités officielles (M.Péraldi, M. El Yazami...)
- par solidarité sociologique : anciens ou actuels étudiants en sciences humaines
- par solidarité humanitaire : rendre service à une ancienne volontaire de Gaza et de Goma
- à un moment crucial de la carrière : en début de mission, à la fin de la mission, au moment d'une crise d'enchantement, d'une réorientation ou d'une bifurcation...
- par curiosité
- par égo « waw une sociologue m'interviewe »
- par mimétisme : « *les autres le font pourquoi pas moi ?* »
- par erreur : un salarié marocain a cru qu'il s'agissait d'un entretien d'embauche!
- et enfin de par l'influence de notre fonction de chargée de mission à Paris dans des établissements publics français œuvrant pour l'intégration des immigrés et pour la politique de la ville (Fasild/Acsé)

Au cours de ce travail de terrain, nous avons donc mobilisé nos identités multiples sociales et professionnelles avec lesquelles nous avons parfois joué.

3. Le choix d'une posture et des outils de recherche et d'analyse

3.1. Le choix d'une méthodologie interdisciplinaire dicté par le terrain et l'hétérogénéité de l'échantillon

A l'image du secteur, l'échantillon constitué lors de notre enquête est hétérogène et ce pour plusieurs raisons :

- les modalités de constitution de l'échantillon que nous avons décrit précédemment
- un nombre important d'ONG concernées par ce programme de recherches : soit 24 ONG, dont 68 acteurs humanitaires qui ont accepté de faire une interview³⁷.

³⁷ La liste des enquêtés est jointe en annexe 24.

5 entretiens supplémentaires ont également été réalisés avec des responsables en lien avec le secteur de la solidarité internationale (chargé de mission du MAEE, membre de l'administration marocaine, responsables d'ONG et de coordination d'ONG et un responsable de centre de recherches à Rabat).

- une variété de domaines d'intervention: santé, migrants, économie solidaire, patrimoine architectural, environnement, volontariat...
- des ONG à tailles diverses et menant des actions variées : du transfert d'expertise, en passant par la constitution de partenariats locaux à la mise en œuvre directe d'actions de solidarité internationale.
- des budgets divers et variés allant de 6 000 € pour une action de distribution à des millions pour une réhabilitation architecturale.
- des pratiques associatives plurielles en fonction de la genèse de l'association et de son potentiel financier et organisationnel.
- une diversité de nationalités :
 - des ONG (5) : françaises, espagnoles, italiennes, canadiennes et marocaines.
 - des acteurs humanitaires (9): citoyens français, marocains, italiens, espagnols, belges, canadiens, ivoiriens, sénégalais et nigériens.
- une pluralité de statuts (4) : volontaire, stagiaire, bénévole et salarié.
- une multiplicité de contrats : CDD, CDI; volontariat, bénévolat, stagiaire, sans contrat
- une variété de durées : de quelques jours à quelques mois ; voire à durée indéterminée.
- une catégorisation selon la nationalité du personnel : expatrié ou local.

L'échantillon peut sembler épars et multiforme mais c'est la spécificité des ONG internationales présentes au Maroc. L'approche quantitative exhaustive est difficilement réalisable du fait de l'ampleur et de la diversité du champ de recherche.

Tableau 1 : Caractéristiques de l'échantillon

Nationalité ONG	Nombre d'ONG	Nombre d'acteurs humanitaires en activité	Ayant quitté l'humanitaire
Française	7	29	4
Italienne	4	12	1
Espagnole	5	8	0
Marocaine	7	7	2
Canadienne	1	5	0
sous-total	24	61	7
Total	24	68	

De même, il est complexe d'établir un échantillon représentatif du champ et ce pour plusieurs raisons :

- la diversité des acteurs intervenants dans la solidarité internationale,
- le peu d'informations disponibles sur les personnels des ONG internationales aussi bien par l'administration marocaine que par les consulats respectifs,
- et le manque de réponses positives des ONG aux demandes de rendez-vous malgré de nombreuses sollicitations.

Le choix d'un échantillon international s'est fait pour plusieurs raisons :

- notre volonté d'élargir la réflexion à tous les personnels et à d'autres nationalités après deux recherches³⁸ sur les volontaires des ONG françaises d'urgence (master 1 et 2),

³⁸ Bouarssa (Chadia), « L'entrée en humanitaire : engagement, professionnalisation et identité. Les salariés et les volontaires expatriés de l'association Solidarités, ONG d'urgence et de reconstruction », Mémoire de Master 1 de sociologie, sous la direction de Jules Falquet à l'Université Paris VII-Denis Diderot

- l'intuition³⁹ de l'existence de points communs dans les profils des acteurs de solidarité internationale malgré la diversité apparente de ces derniers,
- la disponibilité de notre réseau international résidant au Maroc qui nous a permis d'accéder aux ONG espagnoles et italiennes.

Cette hétérogénéité à plusieurs niveaux et facettes rend d'autant plus complexe l'analyse de ce secteur difficilement accessible. C'est pourquoi, nous avons fait le choix de mettre en œuvre plusieurs stratégies d'analyse à la fois micro et macrosociologique en fonction des besoins de notre démonstration. Ce travail de recherche met en œuvre une approche à la fois qualitative qui donne à voir la diversité des parcours et ainsi de comprendre le sens et les significations de ces pratiques d'engagement et quantitative qui permette l'analyse des propriétés sociologiques des acteurs et les déterminants de l'engagement et du travail dans les ONG internationales de solidarité.

3.2. Les Outils

« Une perspective ethnosociologique »⁴⁰ : une démarche « ethnographique multisituée »⁴¹ adossée à une conception sociologique

Pour mener à bien cette recherche doctorale, nous avons adopté une démarche ethnographique: « une démarche d'enquête qui s'appuie sur une observation prolongée, continue ou fractionnée, d'un milieu, de situations ou d'activités, adossée à des savoir-faire qui comprennent l'accès au (x) terrain(s) (se faire accepter, gagner la confiance, trouver sa place, savoir en sortir...) » (Cefaï, 2010, p.7).

Cette démarche présente quatre caractéristiques : l'implication personnelle du sociologue ex-humanitaire, « l'expérience incarnée » à savoir la connaissance interne du champ des ONG, la fréquentation assidue de ses acteurs aussi bien dans les ONG que dans les loisirs et enfin une démarche ethnographique « multisituée » qui prend en compte le contexte de mondialisation qui : « permet de rendre compte de la circulation, toujours plus dense et plus rapide, de personnes, de capitaux et de marchandises, d'informations et de technologies. » (Cefaï, 2010, p.7).

Nous avons également adopté une orientation sociologique dans la manière de poser les questions, de construire notre objet et d'appréhender les entretiens et les résultats. L'objectif étant par le recueil de récits de vie, l'observation et la démarche statistique d'atteindre et de comprendre « le

Bouarssa (Chadia), « La prééminence de la figure du « volontaire » dans les ONG humanitaires d'urgence et ses conséquences sur le personnel humanitaire, du terrain au siège. Le cas de Solidarités, ONG française d'urgence et de reconstruction », Mémoire de Master 2 recherche « Sociologie et Anthropologie : politique, culture et migrations », Mention : Sociologie et Philosophie politiques, sous la direction de Jules Falquet à l'Université Paris VII-Denis Diderot

³⁹ Intuition issue de l'observation des personnels des ONG d'urgence lors de notre séjour au Congo en 2005, qui a été corroborée par la recherche de Zunigo sur les volontaires/bénévoles de Mère Térésa en Inde.

⁴⁰ Ou encore « socioanthropologique » (cité par Bertaux : « plus souvent utilisé que celui d'ethnosociologie ; peu importe, ce qui compte ce n'est pas le nom, c'est la démarche » (p.13).)

p.12 « J'entends ici par « perspective ethnosociologique » la combinaison d'une démarche de terrain aussi ethnographique que possible avec une conception sociologique des questions examinées (...), in Bertaux (Daniel), *Le récit de vie*, Armand Colin, 1997

⁴¹ Cefaï (Daniel) (dir), *L'engagement ethnographique*, Editions EHESS, Coll. « En temps et lieux », 2010

monde social » (Becker cité par Bertaux,1997) des humanitaires : « *ses propres modes de fonctionnement, sa division du travail et ses formes de rapports sociaux de production, ses marchés intérieurs et sa hiérarchie interne, ses règles écrites et ses normes non écrites, son langage spécifique, les connaissances et capacités nécessaires pour y exercer une activité, ses valeurs et conflits de valeurs, ses croyances, ses enjeux et les « jeux » autour de ces enjeux* » (p.14).

3.2.1 Le qualitatif

Le récit biographique : une démarche compréhensive et interactionniste

Le terrain repose principalement sur la méthode biographique, soit le recueil et l'analyse de 68 récits de vie⁴² de personnels ou d'anciens personnels d'ONG de solidarité internationale œuvrant au Maroc aux trajectoires familiales, scolaires et sociales variées. Ces rencontres se sont déroulées entre Rabat et Tanger d'une part et à Paris et proche banlieue d'autre part dans plusieurs endroits : dans les ONG, au café, au domicile de l'interviewé et sur le lieu de l'action de solidarité. La durée moyenne a été de 60 minutes. Néanmoins, pour certains profils, les entrevues ont duré entre 2 heures et 3 heures et les rencontres se sont déroulées en plusieurs fois. Ces interviews ont été enregistrées avec l'accord du personnel et retranscrits dans leur intégralité⁴³.

Encadré 1 : Le contenu de l'entretien

Les objectifs des entretiens ont été de prendre connaissance des éléments suivants :

Parcours scolaire/universitaire

Parcours professionnel

Déclic du choix de la voie de l'humanitaire

Stratégie (s) adoptées pour concrétiser ce projet

L'entrée dans l'humanitaire

La rencontre avec l'association actuelle où le personnel est en poste

La signification et le sens donnés à l'engagement dans l'humanitaire

La situation en France avant départ : l'expérience professionnelle, satisfaction en France, études effectuées

Les motivations de l'entrée en humanitaire

L'entrée en humanitaire : les difficultés rencontrées, les stratégies adoptées

L'expérience en humanitaire

Le statut actuel dans l'association

Description d'une journée type de travail

Socialisations en lien avec l'étranger

Autres socialisations : religieuses, associatives, politiques ;

L'origine sociale

Description de la vie quotidienne au Maroc

Ces récits ont fait l'objet d'une triple analyse : une analyse de chaque récit en soi ; un traitement hypothético-déductif de l'ensemble des récits (en confrontant l'hypothèse et les différents

⁴² Le guide d'entretien est joint en annexe n°3.

⁴³ Excepté 5 entretiens. Nous avons égaré une interview (Mounia). De plus, la qualité de l'enregistrement était mauvaise pour 5 acteurs (Jean-Baptiste, Wissam, Ludovica et Mario) et nous n'avons pas pu les retranscrire intégralement (bruits dans le café, piles usées). Nous avons néanmoins utilisé les notes prises pendant l'interview pour retracer les parcours.

indicateurs définis aux données de terrain ainsi que les récurrences) ; et une analyse inductive en dégagant des thématiques transversales à l'ensemble des récits (exemple voyages, mémoire de la migration...).

L'objectif étant de donner à voir les différentes pratiques de la solidarité internationale s'appuyant à la fois sur des méthodes micro et macrosociologiques de recherche.

En résumé, s'agissant de rendre compte de leurs perceptions, nous nous sommes placés du point de vue des acteurs que nous avons interrogés. En adoptant la démarche compréhensive, nous avons tenté de restituer les faits sociaux à partir de la façon dont les acteurs concernés à savoir les personnels expatriés et locaux les vivent et les pensent! Nous avons accepté la sélection artificielle de sens de certains événements significatifs par le biographe (Bourdieu⁴⁴, 1986) et les discours emprunts de sens commun⁴⁵ tout en analysant les conditions sociales qui déterminent ces trajectoires et les discours que les humanitaires font sur eux-mêmes et sur leurs pratiques (« *l'étude des rapports socio-structurels qui définissent les places, les situations et les champs des possibles* », Bertaux, 1997, p.15). Néanmoins, pour nous, il s'agit également de restituer la logique « d'un choix » en tenant compte du contexte et de comprendre la façon dont ce choix est vécu par l'acteur (Cefaï, 2010). Nous avons donc choisi de prêter attention aux discours de justification des individus pour expliciter leurs rapports au travail et à l'engagement humanitaire tout en nous intéressant aux régularités qui les traversent en fonction des origines et des trajectoires individuelles afin de mettre à jour les déterminants macrosociaux. Ce qui nous importe, c'est le sens confectionné par les individus et les mises en ordre du monde qu'ils élaborent dans un système social donné (Demazière et Dubar⁴⁶, 1997).

Notre discours de chercheur s'est donc construit avec et à partir de celui des acteurs (tenant compte du discours indigène) et contre en y recherchant des déterminismes qui l'invalident. Nous nous sommes appuyés sur les compétences réflexives⁴⁷ des interviewés (Heinich⁴⁸, 2010 ; Cefaï, 2010⁴⁹) pour rendre compte des motivations des personnels pour la solidarité internationale. Il s'agit de prendre au sérieux le cadre d'action et de réflexion de ces employés et la vision critique qu'ils développent sur leurs propres pratiques.

⁴⁴ Bourdieu (Pierre), «L'illusion biographique», in *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol.62-63, 1986, pp.69-72

⁴⁵ Toutes les interviews sont émaillées de formules toutes faites reprenant à leur compte des discours officiels conformes au champ.

⁴⁶ Demazière (Didier), Dubar (Claude), *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion*, Nathan, 1997

⁴⁷ Cette réflexivité est une combinaison de pragmatisme, d'expériences professionnelles riches et variées et des formations suivies.

⁴⁸ Heinich (Nathalie), « Pour en finir avec « l'illusion biographique », in *L'Homme*, 195-196, 2010

⁴⁹ « *Les enquêtés font eux-mêmes de la sociologie et la tâche première de l'enquête, plutôt que de rompre avec cette sociologie spontanée, est d'observer, d'écouter, de rendre compte des « compétences de sens naturel » des membres, en situation.* » (p.30), in Cefaï, 2010.

La présentation de soi : une compétence inégalement répartie

Les entretiens ont été divers et variés : de la douce interrogation jusqu'à la confiance voire la confession⁵⁰ (Bourdieu, 1986). Certaines rencontres ont été froides, d'autres très chaleureuses voire très émotionnelles⁵¹ (pleurs, silences graves).

Certains des acteurs rencontrés sont dotés d'une forte réflexivité⁵² et d'un savoir-faire et être, en ce qui concerne la présentation de soi⁵³, de par la formation en sciences humaines qu'ils ont suivie. D'ailleurs, parmi les interviewés, quelques-uns ont un diplôme en sociologie et ont déjà mené des recherches sociologiques (master et thèse). De même, en fonction du poste occupé actuel ou passé, certaines professions requièrent cette compétence qui est déployée lors des entretiens. De manière générale, l'humanitaire est un domaine où il est fréquent de légitimer ses actions et ses activités et dont le personnel se doit de maîtriser les règles de présentation de soi dans un discours de lissage, d'héroïsation et/ou de critique (à l'image de ces policiers décrits par Pruvost⁵⁴, 2007).

Néanmoins, tous les acteurs n'ont pas la maîtrise de cette culture de présentation de soi et cette compétence n'est pas partagée par toutes les strates de la société et dans toutes les aires culturelles (Appadurai⁵⁵, 2001). Cette spécificité occidentale du discours biographique (liée également à l'appartenance d'une classe sociale) est associée à la culture de l'individualisme que certains personnels locaux ont acquis d'une part de par leur expérience en Europe pour des études supérieures ou des stages et d'autre part de par la fréquentation des expatriés au travail et dans les loisirs.

Enfin, certains des employés font preuve de résistance à cet exercice et refusent d'échanger sur leurs pratiques et de relater leurs histoires. Face à ce type d'interviewés, les questions anodines comme « décris-moi une journée de travail » permet toutefois d'accéder à leur subjectivité. C'est par la description du travail qu'on apprend qu'il y a deux types de journées de travail et qu'on atteint l'engagement. Les descriptions ont permis de révéler le sens, les attentes, le travail idéal et « le sale boulot⁵⁶ » (activités considérées comme non valorisantes comme les tâches

⁵⁰ Le moment de l'échange est important car il peut impacter sa qualité et son contenu que ce soit en début ou en fin de mission.

⁵¹ La part des émotions est très importante dans les récits et notamment tout ce qui a trait aux souvenirs des rencontres interculturelles et au cosmopolitisme. Il serait intéressant d'approfondir l'impact des affects dans l'engagement et plus précisément la solidarité internationale.

⁵² De manière générale, le personnel humanitaire fait preuve d'une réflexivité importante, de par ses études (le niveau et le domaine), et de par le contexte d'expatriation en situation de « l'étranger » (Simmel) et au contact de l'altérité.

⁵³ Lors de la recherche de mission de solidarité internationale, les candidats passent de nombreux entretiens et c'est ainsi qu'ils font l'expérience d'une présentation de soi en accord avec le rôle attendu par le champ. Cette compétence acquise pendant la sélection est mobilisée lors des interviews sociologiques.

⁵⁴ Pruvost (Geneviève), *Profession : policier. Sexe féminin*, Maison des sciences de l'homme, coll. « Ethnologie de la France », 2007, 307 p.

⁵⁵ Appadurai (Arjun), *Après le colonialisme, les conséquences culturelles de la globalisation*, Payot, Paris, 2001

⁵⁶ Traduction de « Dirty work » (p.68) développé par Hugues (Everett C.), *Men and their Work*, 1958 in *Le regard sociologique*, Paris, MSHJ, 1997

bureaucratiques). Par la routine, on peut atteindre d'une part la division du travail et le système de croyances et de valeurs des acteurs humanitaires.

Les effets de domination de part et d'autre

Afin d'atténuer les effets de domination que provoque la situation d'enquête, de dédramatiser l'interaction et d'établir une forme d'égalité, nous avons décidé de faire une rapide présentation⁵⁷ aux enquêtés de notre parcours au début de l'échange. Et pour conclure la rencontre, nous proposons à l'interviewé de nous poser des questions comme nous nous sommes autorisés à le faire pendant plus d'une heure. A part nous rassurer nous-mêmes et instaurer de manière involontaire d'autres formes de domination et de connivence (en faisant référence à Gaza et à Goma par exemple), les enquêtés ne se sont pas emparés de nos propositions. Peu de personnes ont souhaité (ou se sont autorisées à) poser des questions. Et quand c'était le cas, il s'agissait plus d'un questionnement général autour de l'engagement et du travail en ONG que sur notre parcours ou notre thèse. D'ailleurs, il nous est arrivé parfois d'oublier de faire cette présentation (notamment quand l'interview a commencé en retard) et nous n'avons pas relevé de variation perceptible dans la qualité de la rencontre.

Nous avons également fait des interviews avec deux adolescents⁵⁸ rencontrés sur un site de distribution afin de mieux comprendre l'impact de ce type d'action de solidarité sur la jeunesse. Les entretiens ont été réalisés avec leur autorisation et celle de l'éducateur. Etant des mineurs, nous avons souhaité la présence de l'éducateur pendant les rencontres. In fine, nous avons préféré les abréger. En effet, nous étions gênés par la naïveté des adolescents et par le contenu très intime de l'interview sans que ces derniers ne sachent filtrer leurs discours et n'en comprennent les enjeux. Tout en nous défendant de toute forme de domination, nous avons « senti » que la relation était inégale et nous avons finalement pris la décision de raccourcir les échanges.

L'entretien : une interaction entre l'interviewé et la sociologue

Néanmoins (hormis ces adolescents), les enquêtés disposent de ressources pour résister et voire manipuler les enquêteurs comme nous le décrivons dans l'encadré ci-dessous qui retrace les réactions des interviewés à la présence du sociologue.

⁵⁷ Nous avons d'ailleurs troqué notre style habituel vestimentaire de cadre administrative parisienne contre le style ONG (vêtements décontractés agrémentés de bijoux ethniques donnant à voir les nombreux voyages effectués).

⁵⁸ Il s'agit de bénévoles d'un genre particulier que nous avons néanmoins souhaité inclure dans notre échantillon. D'une part, du fait de leur jeunesse (mineurs), et d'autre part du fait qu'en tant que bénéficiaires du dispositif PJJ, ils deviennent acteurs de solidarité internationale le temps d'une distribution.

**Encadré 2 : La sociologue face à ses interviewés : du rejet à la fascination
en passant par la méfiance et la manipulation**

Le rejet de la sociologie et de la sociologue (26/04/2010 à Rabat)

En 2008, ne recevant aucune réponse des demandes de rendez-vous sur le terrain, nous avons écrit aux sièges nationaux des associations pour demander des rendez-vous. Une association avait accepté de relayer notre demande auprès de la section du Maroc. En 2009, le responsable était absent quand nous avons fait les interviews avec une partie de son équipe. Nous avons été très bien reçus à l'époque par la chargée de mission qui faisait l'intérim. Deux ans plus tard, nous revenons au Maroc et après maintes insistances nous obtenons un rendez-vous avec ce responsable. Quand nous arrivons au bureau, ce dernier ne cesse de poser plein de questions sur la finalité de la sociologie. Nous ressentons une méfiance totale de sa part qui se concrétise par « *vous les sociologues, on vous connaît !* ». Il nous explique que les expatriés sont libres de nous rencontrer puisque le siège a donné son aval mais qu'il le refusait pour le personnel national. Nous essayons d'argumenter sans succès, lui expliquant que les entretiens avec le personnel local se feront en dehors des heures de travail et qu'ils sont libres comme les expatriés. Très agressif et très suspicieux, il met fin à « la rencontre » de manière abrupte.

Le personnel est très gêné car le responsable a crié et tous ont pu entendre ses propos. Refusant d'obéir, nous attendons néanmoins à l'accueil notre rendez-vous prévu avec un employé marocain. Une des expatriées vient nous voir et nous dit qu'elle accepte de nous rencontrer et ce même aujourd'hui alors qu'elle n'avait jamais répondu à nos messages de relance. Tout le monde est énervé. Même celles que nous connaissons, avec qui nous avons dialogué entre 2009 et 2010, semblent de très mauvaise humeur. Dans cette ONG, les relations avec le responsable paraissent très difficiles. Pendant que nous attendons, nous écoutons la conversation en darija (dialecte marocain) des deux employés marocains. Ils ont l'air de bien s'entendre et rigolent, se moquant de l'hystérie du responsable. Celui-ci entre au secrétariat et demande à l'employée de venir. Elle lui répond qu'elle viendra le voir quand elle aura fini. Le chef s'en va et dit en partant en riant « on se moque du chef » !

La sociologue assimilée à un membre du renseignement général marocain (DGSN⁵⁹) : « Je peux voir votre carte d'identité ? » (Ivry, 03/10/2011)

Assistant à un colloque sur l'engagement des volontaires, organisé par une association d'envoi, nous remarquons un volontaire en mission au Maroc qui a posé une question lors du débat. Nous réussissons à lui faire passer un message pour l'inviter à nous rencontrer à la fin du colloque ; chose qu'il accepte facilement. Le colloque se termine, nous attendons que ce dernier finisse ses échanges avec les responsables de l'association organisatrice. Nous nous installons dans un café pour l'entretien. Avant qu'il ne commence, il demandera à voir notre carte d'identité française expliquant qu'avec les renseignements marocains sait-on jamais ! Il reste sur la défensive tout en faisant de nombreuses confidences : son homosexualité (pratique interdite par la loi marocaine), la sous-location d'une chambre de son appartement à Rabat via la plateforme airbnb et le fait qu'il cumule un volontariat et un salariat (interdit par la loi également) !

La fascination pour le sociologue (01/04/2010 à quelques centaines de kilomètres de Rabat)

Nous avons participé à une distribution dans un village isolé à quelques centaines de kilomètres de Rabat avec des bénévoles d'une association française et des associations marocaines pendant deux jours. Nous étions nourris et logés par les villageois. Après la distribution, le soir, nous procédions à des interviews avec les acteurs humanitaires. La plupart des bénévoles n'ont pas suivi d'études supérieures et ont quitté l'école après le collège ou un CAP et ne savent pas en quoi consiste la sociologie. Les bénévoles ont posé des questions pour comprendre le travail que nous effectuons. Elles étaient fascinées par l'idée que nous fassions un doctorat et n'arrêtaient pas de répéter « *un bac+8 ben dis donc et moi qui ai bac moins 8* ». Elles ne comprenaient pas l'intérêt qu'une sociologue pouvait avoir pour leur action de distribution et l'une d'elles nous dira à la fin de notre échange « *Si j'ai pu aider pour ton avenir, je suis ravie. Je ne pense pas avoir été intéressante à un point extraordinaire.* ». Le soir, nous dormions par terre, toutes dans la même pièce et au moment de nous coucher, une des bénévoles nous dira en rigolant « *c'est la première fois que je dors près d'une sociologue.* ». Cette réflexion nous a marqué ! Persuadée d'être dans une relation égalitaire (après avoir passé une journée à travailler avec elles), elle rappelait l'effet de domination que nous pouvions provoquer, de par notre statut d'enquêtrice et de diplômée, et ce malgré toutes nos précautions.

⁵⁹ Direction générale de sûreté nationale.

La sociologue enquêtée et manipulée (03/11/2011, Paris)

Une collègue-amie, qui suivait de très près nos recherches, nous présenta un ancien salarié d'une ONG française ayant travaillé au Maroc, qu'elle a rencontré dans le cadre d'une demande de subvention. Elle insiste beaucoup pour que nous le rencontrions. Nous finissons par le contacter et nous prenons rendez-vous dans un café près d'Opéra.

Etant très en retard, nous n'avons pas eu le temps de préparer le rendez-vous. La carte de visite que la collègue nous avait donnée est d'ailleurs restée sur le bureau et nous n'avons pas retenu le nom de la personne que nous devions rencontrer. En arrivant au café, deux hommes sont là et nous attendent. Surprise et déstabilisée, les présentations se font mais nous n'écoutons pas, essayant de comprendre ce qui se passe. Nous nous adressons aux deux hommes sans savoir vraiment avec qui l'entretien va se faire. Finalement, nous comprenons que l'échange concerne celui qui est en face de nous et que l'autre est venu pour l'accompagner et qu'il est directeur de la structure dans laquelle intervient l'interviewé. Nous finissons par saisir qu'il ne s'agit pas seulement d'une interview sociologique mais également d'une recherche de subventions et d'informations sur les politiques publiques en direction des jeunes.

Nous jouons le jeu et décrivons rapidement les modes d'organisation et de financement de notre administration et nous passons au récit de vie. Nous commençons comme d'habitude à faire un rapide retour sur notre parcours lorsque l'interviewé fait allusion à la Palestine et nous questionne là-dessus. Surprise, il nous explique qu'il nous a « googélisé » avant de venir et que ce dernier a donc enquêté sur nous.

Peu habituée à ces pratiques, nous sommes prise au dépourvu. Nous continuons l'échange mais celui-ci ne se déroule pas comme d'habitude. Nous n'arrivons pas à gagner la confiance de l'interviewé et nous conversons de manière convenue. Nous commençons à nous ennuyer de cette présentation de soi très formelle. Nous essayons d'expliquer cette situation par le fait que :

- une tierce personne est présente,
- cette rencontre s'est faite dans un cadre professionnel,
- l'interviewé ayant suivi un cursus en sciences humaines refuse de se prêter au jeu⁶⁰
- et qu'enfin étant une femme issue de l'immigration, fille d'ouvrier et des quartiers populaires comme lui, sa présentation de soi héroïque n'a pas de prise sur nous.

La conversation continue mais nous nous désintéressons du parcours de l'ancien salarié préférant discuter sur la situation de la structure actuelle dans lequel ce dernier évolue et de sa problématique. Pour nous, l'échange était devenu inutile car il y avait trop de résistances. La discussion s'élargit et nous finissons par comprendre que l'homme accompagnant l'interviewé est en quelque sorte son « mahram⁶¹ » et que les deux compères ont une vision bien rigoriste de l'islam et des relations hommes-femmes.

Après l'entretien, dans le bus qui nous ramène chez nous, nous nous décidons de « googéliser » l'interviewé à notre tour. Et quelle est notre surprise de tomber sur un article de journal (publié pendant les émeutes de 2005) retraçant le parcours de ce dernier tel qu'il nous l'avait livré : quasiment mot pour mot !

Outre les entretiens, d'autres outils de recherche ont été adoptés.

L'observation participante : l'accès à un monde du travail hiérarchisé

Au cours de notre enquête de recherche, nous avons eu l'occasion de participer à une distribution dans un village isolé (avril 2010) avec des bénévoles françaises et marocaines. Pendant deux jours, nous avons vécu avec ces humanitaires « hors cadre », ce qui nous a permis d'observer

⁶⁰ Faisant allusion à la piètre qualité de l'échange l'interviewé nous répondra qu'il refuse de « servir de cobaye aux sociologues. ». Son rejet des sociologues est lié à son expérience avec les journalistes lors des émeutes des banlieues.

⁶¹ Une interprétation rigoriste de l'islam (Al-Bukhari, 4935, Muslim, 1341) mentionne l'interdiction pour un homme et une femme de se retrouver seuls s'ils ne sont pas mariés ni proches parents. Une tierce personne doit donc être présente pour que la rencontre ne soit pas considérée comme illicite (haram).

l'organisation d'une activité humanitaire, les postures adoptées par les bénévoles, leurs relations avec les bénéficiaires et enfin les partenariats difficiles entre ONG françaises et marocaines. Ce temps passé aux côtés des acteurs et la connivence qui s'en est suivie ont facilité la réalisation d'échanges formels et informels.

Nous avons également coopéré à des activités professionnelles d'une ONG espagnole pour aider la chef de mission débordée pendant une matinée et une après-midi (mars 2012). La correction d'une réponse à un appel à projet nous a fait toucher du doigt le niveau administratif et bureaucratique de l'activité. Les moments conviviaux partagés avec l'équipe ont été propices aux confidences notamment pendant la pause-café ou le déjeuner d'équipe⁶² avec d'autres ONG.

Nous avons été invités à des rencontres de volontaires organisés par une association d'envoi de volontaires pour présenter notre recherche de doctorat. Et c'est ainsi que nous avons eu l'opportunité d'assister aux ateliers internes non ouverts au public (novembre 2014). Cette participation a permis de nous sensibiliser aux difficultés auxquelles sont confrontées les volontaires dans la vie quotidienne et au bureau (avec leurs collègues marocains).

De même, les rendez-vous pris dans les ONG nous ont permis d'observer les ambiances et les relations inter-acteurs.

Enfin, les colloques et les rencontres publiques sur la solidarité internationale sont également intéressants pour saisir l'idéologie du champ et les luttes qui le traversent (Salon de l'Humanitaire, les journées de l'engagement, les rencontres Bioforce...).

Entre subjectivité et objectivité : une sociologue située et empêtrée⁶³

Ces moments d'observation participante que nous venons de lister qui s'apparentent à des formes d'immersion ethnographique sont assez "engageantes". D'autant plus qu'en tant qu'ancienne humanitaire, le risque est grand pour la sociologue de se prendre et d'être prise⁶⁴ pour un membre de la communauté des acteurs de la solidarité internationale.

Le passage de l'observation participante aux écrits académiques a permis d'interroger le positionnement du chercheur et sa vision impliquée du terrain. Comment se détacher de la posture d'observatrice participante engagée pour objectiver les données recueillies dans le cadre de la recherche ? Il a fallu trouver un équilibre entre subjectivité et objectivation et se distancier de cet

⁶² Déjeuner auquel nous avons été conviée par le directeur d'une ONG française alors que nous passions des jours entiers au bureau pour mener des entretiens avec les volontaires. L'annexe 4 Carnet de terrain du 11 au 24 mars 2012 relate ces journées.

⁶³ « *La question de l'engagement ethnographique doit alors se penser à partir de l'empêchement⁶³, plutôt que du désengagement.* »(p.125), in Cefai (2010).

⁶⁴ Posture ambiguë sur laquelle nous jouions parfois pour accéder au terrain mais pas seulement. Nostalgique de cette période passée de notre parcours professionnel, il nous plaisait d'alterner les casquettes d'ancienne humanitaire et de sociologue.

engagement professionnel et émotionnel. La négociation d'une juste mesure entre engagement et distanciation a été longue à aboutir (notre objectif n'étant pas d'accéder à une neutralité artificielle).

La tenue d'un carnet de terrain, l'analyse des acteurs et de leurs positions sociales et la distance temporelle entre l'enquête de terrain et le travail d'écriture (qui a duré 5 ans) nous a permis de limiter, autant que possible, les risques liés à une subjectivité non contrôlée productrice de biais sans pour autant tous les éliminer. L'interconnaissance, voire l'amitié qui nous a fortement lié aux interviewés ainsi que la proximité des expériences humanitaires partagées nous ont mis dans une situation difficile au moment de l'analyse des entretiens, prise qu'on était par des enjeux de loyauté incompatibles avec la recherche. Nous avons connu des moments d'inquiétude et expérimenté de la réticence à utiliser des confidences et des éléments intimes livrés par les acteurs humanitaires, dont certains sont des amis. De même, comment gérer les informations que nous avons obtenues en « traînant à l'ONG » ou lors de discussions informelles ou encore lors de soirées festives ? Nous avons dû procéder à une hiérarchisation des données entre l'intérêt d'évoquer un élément pour nos travaux et le préjudice susceptible d'être porté aux acteurs.

L'anonymisation assez tardive des interviews (symptôme de l'attachement que nous avons pour nos enquêtés et leurs histoires de vie) a permis de prendre de la distance par rapport à ces figures incarnées d'engagement. A maints égards, ces coûts subjectifs de l'enquête liés à la situation de liminalité⁶⁵ et notre activité professionnelle à temps plein (en tant que chargée de mission et attachée d'administration par la suite) ont retardé la conclusion de cette recherche doctorale.

Les caractéristiques sociales de la sociologue: une femme⁶⁶, trentenaire, française d'origine marocaine, ancienne humanitaire, et cadre d'une structure administrative française ont certainement eu des effets que nous nous sommes efforcés de contrôler. Sans oublier, notre catégorie sociale d'origine et d'arrivée et nos opinions politiques et religieuses ! Nous n'y sommes pas toujours arrivés comme le montre les nombreux malentendus⁶⁷ auxquels nous avons été confrontés et que nous avons relatés tout au long de ce paragraphe. Cette manière d'appréhender le terrain et de construire notre objet de recherche, basée sur notre propre expérience, notre parcours et nos lectures interdisciplinaires, favorisent « l'imagination

⁶⁵ De Saint-Martin (Claire), Pilotti (Anne), Valentim (Silvia), « La réflexivité chez le Doctorant-Praticien-Chercheur. Une situation de Liminalité », in *ζ Interrogations ?*, N°19. *Implication et réflexivité – II. Tenir une double posture*, décembre 2014

⁶⁶ Lors d'une interview avec un cadre marocain, nous avons été confrontés à une situation assez improbable : l'impossibilité physique et psychologique pour ce salarié d'avoir un échange en face à face, les yeux dans les yeux avec la sociologue ! Dans certaines familles marocaines comme africaines, soutenir le regard d'une tierce personne est considéré soit comme de l'impolitesse soit comme de la séduction. C'est ainsi que nous avons passé une heure les yeux rivés sur notre cahier de notes pour éviter de croiser le regard de l'interviewé afin de mener à bien l'échange. Nous avons précédemment relaté l'incident de l'entretien de l'ex salarié accompagné de son muharam.

⁶⁷ L'un des pires malentendus que nous ayons eus, c'est la rencontre avec un personnel marocain d'une ONG canadienne (dont la structure était en cours de fermeture), qui pensait qu'il s'agissait d'un entretien d'embauche ne sachant pas ce que c'est qu'un entretien sociologique !

sociologique » (Mills⁶⁸, 1959) et nous a permis non seulement d'étudier les carrières subjectives mais également objectives de ces acteurs rencontrés.

L'utilisation du quantitatif a été nécessaire pour objectiver les données recueillies sur le terrain et les éléments d'informations donnés lors des interviews mais également pour montrer les spécificités de cette population d'humanitaires.

3.2.2 Le quantitatif

Les statistiques

Nous avons fait le choix de retracer les parcours des acteurs de solidarité internationale rencontrés en réalisant une étude statistique de leurs propriétés sociales. Pour constituer ces statistiques, nous n'avons pas utilisé la méthode des questionnaires car les acteurs de solidarité internationale répondent rarement à ce type de sollicitation (expériences vécues lors des enquêtes des masters 1 et 2).

C'est à partir des entretiens transcrits que nous avons reconstitué les carrières des 68 acteurs que nous avons agrégés dans un tableau excel⁶⁹ (un extrait de ce tableau est joint en annexe 24). 63 items ont alors été renseignés aussi divers et variés que l'âge, le montant des indemnités, la CSP des parents, la nationalité, la qualité de la rencontre, la question du genre, le choix du Maroc, la durée du séjour, les postes occupés dans le pays d'origine et au Maroc, le modèle familial, la migration, la typologie de l'engagement... Il s'agit d'un recueil et d'une étude de dispositions, de capitaux individuels, de matériaux extraits des interviews. Ce long travail de reconstitution bricolée nous a permis de nous familiariser avec les entretiens et de dessiner à partir des biographies individuelles une biographie collective des faits sociaux que constituent les processus d'engagement dans la solidarité internationale. L'objectif étant de donner à voir non seulement les régularités et de proposer une typologie mais également de montrer les spécificités de ce groupe de professionnels humanitaires par rapport à la société nationale dans son ensemble. Il est important, nous semble-t-il, de construire une continuité entre le national et l'international et ne pas appréhender l'international comme un phénomène isolé (Siméant⁷⁰, 2015). De plus, l'intérêt de ce travail de recensement statistique est de pouvoir disposer des données sur un territoire donné et de pouvoir les comparer avec les éléments généraux fournis par le champ et ainsi montrer les évolutions. Enfin, grâce à ce recueil d'informations, nous avons pu mettre à jour un ensemble de points communs entre les personnels de différentes nationalités qui donne à voir une communauté qui partage des expériences culturelles semblables. La reconstitution et l'étude des itinéraires ont permis de reconstruire les processus d'entrée dans la solidarité internationale et de sortie. Au-delà de l'observation des faits, des pratiques et des usages, leurs mesures contribuent à décrire des

⁶⁸ Wright Mills (Charles), *L'imagination sociologique*, La Découverte, 2006 (première publication 1959)

⁶⁹ Annexe 24 Reconstitution des Parcours des enquêtés (extrait du tableau reprenant les statistiques)

⁷⁰ Siméant (Johanna), dir, *Guide de l'enquête globale en sciences sociales*, CNRS Editions, 2015

processus socialement situés. Faire varier les échelles en passant de l'individuel au macrosociologique permet de restituer à la fois les carrières morales et les carrières professionnelles.

Outre la quantification des propriétés sociales classiques (classe sociale, niveau d'études...), nous avons utilisé les statistiques pour vérifier notre principale hypothèse de travail à savoir le lien à l'expatriation et l'importance des « expériences vécues de l'étranger » (Stangherlin, 2005)⁷¹ dans l'entrée dans la solidarité internationale. Pour ce faire, nous avons déterminé une série de variables qui corroborent le lien entre solidarité internationale et désirs de mobilité et de cosmopolitisme: le choix de la formation supérieure, le nombre de stages à l'étranger, le nombre de langues étrangères pratiquées, le nombre d'expériences à l'international, le nombre de voyages à l'étranger ou encore l'expérience de l'immigration, les mariages mixtes, la double nationalité... Ces « preuves statistiques » nous ont été indispensables pour poursuivre notre réflexion sur le rôle du « goût pour les autres » dans le choix du secteur associatif international. Le passage du stade de l'intuition à une confirmation statistique ouvre des perspectives importantes en termes de recherches et dans la compréhension des processus d'engagement à l'international. Ce sont sur ces données que nous nous sommes appuyés pour construire les déterminants et les ressources/capitaux nécessaires à l'entrée dans l'ONG internationale. Ces résultats statistiques ont confirmé notre changement de cap au cours de la thèse à savoir prendre en compte la question de l'expatriation dans l'entrée dans l'humanitaire.

Echec de l'utilisation du logiciel Alceste dans l'analyse des entretiens

Nous avons tenté à l'aide de Jean-Michel Peter⁷² d'utiliser le logiciel Alceste (analyse des lexèmes cooccurrents dans les énoncés simples d'un texte développée par le chercheur Reinert dans les années 60) pour rendre compte de l'organisation d'un discours (en janvier 2013). L'objectif étant par l'étude statistique de la distribution du vocabulaire utilisé par les acteurs de solidarité internationale d'accéder aux « environnements mentaux » de ces derniers.

Alors que nous avons préparé le texte (le codage des 64 interviews transcrites) et que nous l'avons soumis au logiciel, les résultats obtenus nous ont paru, de prime abord, peu exploitables. Les classifications proposées ne correspondant peu à ce que nous avions imaginé.

Selon nos hypothèses, cet échec est le résultat de plusieurs configurations⁷³ :

- une pluralité de modes d'expression due à une pluralité de catégories de personnels

⁷¹ Stangherlin (Gregor), *Les Acteurs des ONG. L'engagement pour l'autre lointain*, L'Harmattan (Logiques Politiques), 2005, 248 p.

Pour cet auteur, au-delà de la littérature et du cinéma qui favorisent l'imaginaire, l'expérience directe et affective de l'expatriation et la rencontre avec l'Autre est une source de motivation qui favorise l'entrée dans la solidarité internationale.

⁷² Centre de recherche sur le lien social (Cerlis) UMR 8070 à l'Université Paris Descartes.

⁷³ En annexe 26 sont joints des entretiens codés pour l'utilisation du logiciel Alceste.

- une maîtrise du français hétérogène : la langue française n'étant pas la langue maternelle pour une grande partie de nos interviewés
- des mondes et des références sociaux pluriels qui ont dû perturber l'analyse (canadiens ; français, espagnols, italiens, marocains, belges...). Il aurait peut-être fallu le faire par groupe en fonction de la nationalité et par catégorie de personnels.
- des contenus trop longs (nous avons agrégés tous les entretiens) qui évoquent à la fois les parcours professionnels et personnels et les descriptions de travail, les valeurs... Il aurait fallu découper les interviews par thématique⁷⁴.

Maîtrisant peu ce logiciel, nous n'avons pas su anticiper les fonctionnalités nécessaires à son utilisation et nous avons été incapables de comprendre tous les résultats obtenus⁷⁵.

Nous avons fini par procéder à une analyse manuelle des entretiens et à procéder à quelques comparaisons.

La méthode comparative

Les comparaisons systématiques par ONG ont été écartées car l'échantillon constitué s'avère trop petit pour qu'une telle comparaison soit pertinente et significative.

Pour les besoins de l'analyse, il a été décidé d'une double méthode analytique. D'une part, considérer tous les acteurs de solidarité internationale dans leur engagement et leur travail, de manière générale et ce quelques soient le statut, la nationalité, le contrat... Il s'agit donc d'étudier un groupe d'acteurs de solidarité internationale dans son ensemble et de dégager des analyses complémentaires, notamment selon les variables suivantes : niveau d'études, parcours, motivations et expressions d'engagements.

Cependant, il nous a semblé également intéressant de procéder à des comparaisons et à des analyses plus détaillées en fonction de la nationalité de l'ONG ou de la catégorie d'acteur humanitaire quand cela nous a paru nécessaire. Il s'agit donc d'une étude empirique sociologique pluridisciplinaire utilisant une double analyse à la fois de type macrosociologique (les acteurs humanitaires dans leur ensemble) et microsociologique (de type monographique). Même si les comparaisons internationales nécessitent de construire des objets comparables dans des contextes nationaux différents, il nous a paru significatif de procéder à des comparaisons et ce même pour des variables telles que le niveau d'études ou le niveau des indemnités. En effet, tout en mettant en exergue une homogénéité socioculturelle des « engagés », la présence ou l'absence de certaines variables en fonction des nationalités renseignent sur les processus d'institutionnalisation et le rôle des politiques nationales (Green⁷⁶, 1990). Par exemple, l'absence

⁷⁴ Nous n'avons pas eu l'occasion de réutiliser le logiciel.

⁷⁵ Or, de nombreux auteurs dont encore récemment Siméant (2015) valorisent l'utilisation de ce logiciel reconnaissant son utilité.

⁷⁶ p.1336 « *La comparaison a deux fonctions importantes : rechercher et comprendre les aspects spécifiques et généraux de chaque phénomène, mais aussi aider à comprendre les causes et les origines des phénomènes.* », in

d'enfants d'ouvriers chez les volontaires français interroge alors qu'ils sont présents chez les salariés italiens et espagnols. De même, l'absence de volontaires chez les Italiens et les Espagnols accentue le caractère spécifique du dispositif français. Enfin, l'entrée par la nationalité donne à voir la hiérarchisation des nationalités dans la division du travail de la solidarité internationale et ce dans un contexte mondialisé. C'est ainsi que les Français ont plutôt bonne réputation dans la solidarité internationale au Maroc et trouvent facilement une embauche dont ils réussissent à négocier des conditions satisfaisantes alors que les Italiens occupent le rang de « petites mains » pour le compte des ONG espagnoles.

Pour finir cette présentation du travail d'enquête, nous allons évoquer le principal écueil auquel nous avons été confronté et dont nous avons eu tardivement conscience et ce lors de la rédaction de la thèse.

4. Les écueils du terrain : la non prise en considération des effets de colonisation

Même si les acteurs de solidarité internationale sont animés d'une dynamique pacifiste et non coloniale, ils sont représentés, malgré eux, comme un vecteur d'une politique nationale d'un Etat (d'une communauté autonome ou d'une région) aussi bien par cet Etat qui les envoie, le bailleur qui les finance que par le gouvernement marocain et sa population. Refusant de figer les histoires et les mémoires, il n'est pas non plus question de les ignorer et de ne pas prendre en compte ces contextes dans les relations actuelles entre descendants d'anciens pays colonisés et descendants d'anciens pays colonisateurs. Les systèmes de domination et ses représentations perdurent malgré les non-dits et les tabous.

Nous avons été l'une des victimes de cette occultation inconsciente collective ne tenant pas compte du contexte historique de colonisation dans l'appréhension des relations entre les Marocains et les internationaux pendant l'enquête de terrain et lors des entretiens. De même, les expatriés et le personnel marocain ayant rarement évoqué directement ce contexte, nous n'avons pas prêté attention à cet élément. Ce silence commun renseigne sur l'interprétation sociologique que nous pouvons faire de l'absence d'évocation de certains phénomènes sociaux alors qu'ils existent. Ce phénomène est pourtant bien connu des associations internationales. En effet, dans une étude prospective interne sur le volontariat, une coordination d'ONG, s'intéressant aux relations entre les structures internationales et marocaines évoquera le fait que « *le ménage colonial n'a pas encore été fait dans les esprits* ».

Contrairement à Kergoat⁷⁷ (2012) qui définit trois rapports de production, nous n'avons tenu compte formellement que de la classe et du sexe, omettant la question de la race.

Green (Nancy), « L'histoire comparative et le champ des études migratoires », in *Annales, Economies, Sociétés, Civilisations*, 1990, Vol 45, Numéro 6, pp.1335-1350

⁷⁷ Kergoat (Danièle), *Se battre, disent-elles ...*, La Dispute, « Le genre du monde », 2012

Les résistances rencontrées de part et d'autres à évoquer ces relations ont favorisé la non prise en compte de ce contexte. Nous avons eu par moments des difficultés à approfondir les questions des relations entre expatriés et Marocains par peur de découvrir des éléments dérangeants voire xénophobes. Déstabilisée par certains discours sur l'altérité culturelle, nous avons préféré ne pas approfondir ce type de questionnements. Nous avons de ce fait choisi de ne pas utiliser notre capital d'autochtonie⁷⁸ pour interroger le personnel marocain (maintenant une distance plus qu'il n'était nécessaire) et expatrié sur la qualité de leurs relations. Et enfin, le parti pris de procéder à la description des interactions telles qu'elles nous ont été restituées ne souhaitant pas être prisonnière d'une idéologie de dénonciation⁷⁹ a priori (Péraldi et Terrazoni, 2016, p12).

Toutefois, malgré ces nombreux biais, nous avons pu observer et relever des relations inégalitaires et conflictuelles empreintes de cette histoire et de ce système qui perdure. Nous avons également eu la possibilité de montrer la variété des situations rencontrées. Par exemple, par la description de la vie quotidienne et du travail, nous avons pu avoir accès « aux grains de sable » qui grippent les jeux de rôle. Il n'y a pas une figure néo-coloniale mais des situations complexes de domination liées au genre, à la race/nationalité et à la religion (qui peuvent se cumuler) durant lesquelles des acteurs agissent⁸⁰ (et « sont pris » subjectivement) et ce dans la diversité qu'ils représentent. Finalement, les acteurs sont situés, catégorisés et se situent, indépendamment de leurs subjectivités individuelles.

Pour finir cette introduction générale, nous allons à présent aborder la problématique et les hypothèses.

5. La problématique et les hypothèses

5.1 Etat des lieux des recherches sur le personnel des ONG, l'engagement et le travail humanitaire international

Le secteur de solidarité internationale attire de nombreux écrits et bons nombres d'ouvrages traitant de l'humanitaire sont publiés chaque année: recherches sociologiques, essais politiques, critiques, biographies, romans, bandes dessinées, articles de journaux... Ryfman (2002) évoque même une inflation éditoriale et recense en 2000 plus d'une centaine de titres sous la rubrique « Humanitaires ». Selon ce dernier, il est difficile de faire un état des lieux exhaustif des savoirs. Au-delà de la diversité des publications concernant ce domaine d'intervention, de nombreux auteurs mettent en exergue le monopole⁸¹ du discours humanitaire produit par les ONG (praticiens

⁷⁸ A Mayotte, nous remarquons que nous sommes moins « fileuse » dans l'analyse des relations entre métropolitains et Mahorais.

⁷⁹ Alors que, par ailleurs, nous sommes militante dans « la vie d'à-côté », nous n'avons pas souhaité entrer dans ce type de démarche.

⁸⁰ Rappelons-nous les négociations salariales de Stéphanie... !

⁸¹ Juhem (Philippe), « La logique du succès des énoncés humanitaires : un discours sans adversaires », in *Mots*, n°65, 2001, pp.9-27

et ex praticiens) et certains suggèrent même une ambivalence dans ces relations : « d'amour et de haine »⁸². De même, on relève de nombreuses sections de recherche affiliées ou co-construites par ces ONG qui publient des savoirs scientifiques sur l'urgence et le développement (ACF⁸³, MSF⁸⁴, MDM⁸⁵, Croix-Rouge⁸⁶, Observatoire France Volontaires⁸⁷ ...). D'ailleurs, plusieurs appels à projets pour des études et des recherches⁸⁸ sur le secteur et les acteurs sont souvent publiés par le champ⁸⁹ lui-même: le CLONG-Volontariat⁹⁰, France Volontaires, ou encore le MAEE⁹¹. Enfin, des articles de presse paraissent régulièrement sur l'humanitaire et ses acteurs, non seulement dans les journaux nationaux et locaux mais aussi dans des revues spécialisées de l'humanitaire (*Grotius International*, *The Guardian*). Rédigés par des experts du secteur associatif international et par les personnels d'urgence ou de développement, mettant d'ailleurs souvent à mal l'image d'Epinal entretenu par le champ. Pour Ryfman (2002), on assiste à une « *auto-alimentation réciproque de la réflexion* » (p.135), encouragée par certains des chercheurs qui appartiennent à la fois au monde de l'Humanitaire et à celui de la recherche (Rony Brauman, Sylvie Brunel...). Sans oublier la multiplication des mémoires dans les domaines de l'urgence et du développement, issus des formations dédiées à l'humanitaire dans les universités, notamment au niveau des masters. Ces sources d'informations sont importantes pour la connaissance du champ notamment dans la production des statistiques et renseignent sur ses représentations et l'idéologie développées. Lorsque nous enquêtons sur ce champ, la principale difficulté réside à prendre en compte le discours indigène tout en le questionnant par l'observation et l'analyse sociologique. Ces recherches remettent souvent en cause les éléments qui paraissent les plus élémentaires de la doxa élaborée par le champ à l'aide de scientifiques engagés⁹² dans le domaine. En effet, le

Ryfman (Philippe), « Vers une « Ecole française » d'analyse de l'humanitaire », in *La revue internationale et stratégique*, « Relations internationales. La tentation d'exister. Etat d'une discipline en France, 2002/3 (n°47), Editions Armand Colin

⁸² Audet (François), « La recherche et la pratique de l'humanitaire: une relation d'amour et de haine », 06/10/2014, <http://www.grotius.fr/recherche-pratique-lhumanitaire-relation-damour-haine/>

⁸³ ACF est aujourd'hui dotée d'un service Recherche qui réunit une petite dizaine de chercheurs (1993)

⁸⁴ Le CRASH-MSF, (1999).

Neuman (Michael), « *Une structure critique sur nos propres opérations* » 06/10/2014, <http://www.grotius.fr/crash-msf/>

La Fondation Médecins sans frontières (1989), <http://www.msf.fr/don-isf-et-defiscalisation/fondation-medecins-sans-frontieres>

⁸⁵ La revue *Humanitaire* (2000) paraît chaque trimestre et se veut un outil de réflexion sur l'humanitaire (<http://www.medecinsdumonde.org/fr/actualites/presse/2012/02/22/sortie-de-la-nouvelle-revue-humanitaire>).

⁸⁶ Le fonds Croix-Rouge (2013) est un fonds de dotation dédié à la recherche et aux réflexions éthiques dans le champ humanitaire, <http://www.fondcrf.org/>

⁸⁷ Observatoire France Volontaires (2010), « L'Observatoire est un projet de France Volontaires, voulu par le ministère des Affaires étrangères et du Développement international (MAEDI) et les membres associatifs de France Volontaires. », <http://www.observatoire-volontariat.org/-Actualites->

⁸⁸ Voir la liste des rapports produits par ces acteurs dans la bibliographie.

⁸⁹ Au niveau international, l'ONU, le PNUD, l'UE... produisent régulièrement des évaluations sur le secteur associatif et ses acteurs.

⁹⁰ CLONG -Volontariat: comité de liaison d'organisations non gouvernementales de volontariat, www.clong-volontariat.org

⁹¹ Le MAEE : ministère des affaires étrangères et européennes.

⁹² Nous-même, en tant qu'ancienne humanitaire, nous avons été prise dans les filets de cette logique humanitaire faisant face à des problématiques liées à la loyauté au champ et les exigences de la rationalité scientifique d'un travail de recherche.

nombre important de ressources existants sur le personnel humanitaire (de l'évaluation, au sondage et aux statistiques) peut « polluer » l'analyse sociologique, la considérant presque inutile tant la production interne au champ est importante. D'autant plus qu'il s'agit d'un secteur médiatisé et valorisé⁹³, le discours général laudatif concerne même les journalistes qui évoquent la solidarité internationale. Aussi, il est difficile de « désenchanter » (Hély, 2013⁹⁴, Bory⁹⁵ 2008 ;) le travail et l'engagement humanitaire dans un contexte général élogieux. Les rares critiques émanent principalement d'ex-acteurs humanitaires (quand elles ne constituent pas des simples postures distinctives au sein de ce champ très concurrentiel) et de quelques sociologues.

Sans prétendre à l'exhaustivité, nous allons faire un rapide état de recherches sur l'objet de notre recherche de thèse à savoir le personnel des ONG internationales, leur engagement et leur travail.

Selon Ryfman (2002), une sociologie de l'humanitaire est en train de se construire grâce notamment à l'intégration progressive de la dimension humanitaire dans les théories et les analyses des relations internationales et dans la sociologie politique de l'humanitaire, et notamment celle ayant trait à l'acteur humanitaire. Le plus souvent, l'activité humanitaire d'urgence et de développement ainsi que les acteurs humanitaires sont analysés selon les grilles d'analyse du bénévolat de la sociologie politique de l'engagement et du militantisme et de la vocation, mettant en exergue l'engagement des acteurs. S'intéressant fréquemment aux motivations, et aux relations entre bénévoles/volontaires et salariés⁹⁶, ces recherches étudient très peu les activités réalisées et les enjeux professionnels.

Même si de nombreux auteurs évoquent le fait que le champ humanitaire est confronté à plusieurs phénomènes sociaux en ce qui concerne son personnel à savoir : la professionnalisation, la salarisation ainsi que la multiplication et la diversification des statuts de volontaires et de bénévoles, peu d'études intègrent les dimensions de l'activité et du travail. C'est ainsi que les humanitaires sont rarement étudiés sous l'angle de la sociologie du travail et de la sociologie des professions. Or, Hély⁹⁷ et Simonet⁹⁸ ont démontré que l'analyse réalisée selon ces grilles, permet de montrer les limites de l'opposition entre le secteur à but lucratif et le secteur associatif. De même, ces perspectives contribuent à renouveler les catégories issues de la sociologie du travail, qui a longtemps considéré le bénévolat et le volontariat comme une activité « hors travail ». En

⁹³ Ce secteur possède un pouvoir d'attraction auprès des médias et des opinions publiques qu'ils façonnent par ailleurs.

⁹⁴ Hély (Matthieu), Moulévrier (Pascale), *L'économie sociale et solidaire : de l'utopie aux pratiques*, La Dispute, 2013

⁹⁵ Bory (Anne), *De la générosité en entreprise : Mécénat et bénévolat des salariés dans les grandes entreprises en France et aux Etats-Unis*, Thèse en sciences de l'Homme et Société, Université Panthéon-Sorbonne-Paris 1, 5 décembre 2008

⁹⁶ De nombreux travaux ont déjà mis en évidence les divers usages du bénévolat/volontariat et salariat notamment dans les champs de l'humanitaire, du sport et chez les sapeurs-pompiers.

⁹⁷ Hély (Matthieu), « A travers égal, salaire inégal : ce que travailler dans le secteur associatif veut dire. », *Sociétés contemporaines* 1/2008 (N°69), p.125-147, www.cairn.info/evue-societes-contemporaines-2008-1-page-125.htm10.3917/socio.069.0125

⁹⁸ Simonet-Cusset (Maud), « Penser le bénévolat comme travail pour repenser la sociologie du travail » *Revue de l'IREs*, « L'activité et action et dans le travail » N° 44, 2004, pp.144-155

bref, ce type d'analyse sociologique des pratiques confronte les croyances et les discours associés à ce secteur à savoir que l'humanitaire constitue une alternative au système capitaliste et représente un « travailler autrement ».

De plus, il est à noter que les études en sciences sociales ne font, presque jamais, l'objet d'un ancrage empirique pour étudier le champ de l'humanitaire. Comme le rappelle Collovald (2001, p.153), rares sont les recherches sur les activités concrètes des ONG ou sur les relations avec les populations locales bénéficiaires (exceptés quelques anthropologues comme Atlani-Duault⁹⁹, 2009 ou encore des sociologues qui s'intéressent à la gestion et au management comme Quéinnec et Igalens¹⁰⁰, 2004).

Et d'ailleurs, lorsque les acteurs de l'urgence et du développement sont décrits, il s'agit souvent d'approches macrosociologiques et il est rarement question de l'engagement dans les ONG, envisagé selon le point de vue individuel des personnels. En effet, malgré l'importance que prend le champ de l'humanitaire, il est à noter « (...) *la presque inexistence de travaux sur l'engagement et les déterminants de cette activité.* » (Dauvin¹⁰¹ et Siméant, 2002, p.30).

Enfin, l'entrée par les volontaires/bénévoles est souvent privilégiée (Simonet¹⁰², 2010 et 1998; Yala¹⁰³, 2005 ; Zunigo¹⁰⁴, 2003) alors que le personnel des ONG est divers comme nous l'avons détaillé précédemment.

En ce qui concerne les recherches sociologiques sur les ONG au Maroc, elles sont rares et ce sont souvent sous le prisme du genre qu'elles sont réalisées. Quelques études et rapports sur le bénévolat et le tissu associatif ont également été publiés, commandités le plus souvent par l'administration et/ou des bailleurs marocains, européens ou onusiens. Enfin, quelques recherches se sont intéressées à la solidarité transnationale.

Dans cette thèse, nous avons pris le parti de focaliser notre recherche sur les expatriés et le personnel national en tenant compte de la rationalité et de la subjectivité des acteurs tout en restituant les parcours et les conditions sociales de l'entrée dans la solidarité internationale par l'analyse des dispositifs et des statuts et par l'étude statistique des propriétés sociales et des pratiques sociales de ces humanitaires. Seront également questionnés les processus d'engagement en nous intéressant au recrutement et au travail humanitaire. Enfin, une lecture des motivations à

⁹⁹ Atlani-Duault (Laëticia), Vidal (Laurent), dir, *Anthropologie de l'aide humanitaire et du développement : des pratiques aux savoirs, des savoirs aux pratiques*, Armand Colin, 2009, 312 p.

¹⁰⁰ Quéinnec (Erwan), Igalens (Jacques), *Les organisations non gouvernementales et le management*, Editions Vuibert, Paris, 2004, 318 p.

¹⁰¹ Dauvin (Pascal), Siméant (Johanna) et C.A.H.I.E.R *Le travail humanitaire. Les acteurs des ONG, du siège au terrain*, Presses de Sciences Po, 2002, 443 p.

¹⁰² Simonet (Maud), « *Le bénévole et le volunteer* », in *Revue du MAUSS* n°11, 1^{er} semestre 1998, p.57
Simonet (Maud), *Le travail bénévole. Engagement citoyen ou travail gratuit ?*, La Dispute « Essais », 2010.

¹⁰³ Yala (Amina), *Volontaire en ONG : l'aventure ambiguë*, Ed. Charles Léopold Mayer-coll. Essais, 2005

¹⁰⁴ Zunigo (Xavier), *Volontaires chez Mère Teresa. « Auprès des plus pauvres d'entre les pauvres »*, Paris, Belin, coll. « Sociologiquement », 2003, 170 p.

l'aune du cosmopolitisme sera réalisée et la concrétisation de cette rencontre cosmopolite tant désirée sera évaluée.

5.2 Le cheminement d'une recherche

Initialement, nous nous sommes intéressés aux motivations des acteurs de la solidarité internationale et nous avons souhaité répondre à la question suivante : « pourquoi des personnes s'engagent-elles dans la solidarité internationale pour défendre les intérêts « des autres lointains »¹⁰⁵? ». Selon TNS Sofres¹⁰⁶, 69% des Français se disent prêts à s'engager, or seuls 15% l'envisagent véritablement. Nous avons donc voulu comprendre pourquoi certaines personnes sautent le pas et entrent dans une ONG de solidarité internationale. Conformément au discours univoque des ONG et de leurs ressources humaines, nous avons considéré que les personnels s'investissent pour des motifs moraux, politiques voire religieux (hypothèse première). Nous nous apprêtons donc à faire une étude des investissements en lien avec la rhétorique du désintéressement et du don de soi. Ensuite, il était question de faire une analyse sociologique de chaque catégorie d'employés (à chaque statut une forme d'engagement hypothèse 2) et enfin de nous intéresser aux différentes formes de travail engagé tout en scrutant la problématique de l'emploi (don de travail hypothèse 3).

Néanmoins, très vite, après la phase exploratoire et explicative (Bertaux, 1997), nous relevons la non pertinence d'une étude par statut car les personnels ne choisissent que rarement le statut administratif sous lequel ils sont recrutés et que cette donnée objective ne renseigne pas sur la subjectivité qui anime ces derniers. Certes, les catégories de personnel peuvent être décrites de manière objective en s'inspirant de la sociologie du travail mais la compréhension des processus d'engagement reste incomplète, car elles portent en elles une part subjective complémentaire qui est la manière dont elles sont représentées, vues et vécues à la fois par l'ONG, par le personnel lui-même, les médias voire la société dans son ensemble. De même, nous nous rendons compte assez rapidement que la question du travail est fortement corollaire des conditions de départ, des expériences passées et des objectifs présents et qu'il convient de la lier à l'étude des parcours.

D'autre part, nous observons que les humanitaires partagent non seulement une croyance dans l'utilité de leur action mais également des expériences communes culturelles et professionnelles. Enfin, nous relevons la répétition de l'expérience migratoire dans le parcours des enquêtés, phénomène que nous ne pouvons ignorer¹⁰⁷.

Ces remarques issues des premiers entretiens nous ont conduites à penser que la question initiale telle qu'elle avait été posée reste insuffisante.

¹⁰⁵ Stangherlin, 2005

¹⁰⁶ Sondage TNS SOFRES, « les Français et le volontariat à l'international », Etude réalisée online du 26 au 30 août 2013

¹⁰⁷ Nous avons déjà relevé l'importance du fait migratoire dans le désir d'engagement lors des recherches en master 1 et 2 sans l'avoir analysé ne sachant comment nous y prendre.

C'est ainsi que dans un deuxième temps, nous choisissons de ne pas enfermer notre objet de recherche ni dans le domaine du militantisme et du dévouement ni dans celui de l'emploi et de l'activité mais d'interroger également le sens de « l'expatriation » dans le processus d'engagement dans la solidarité internationale. C'est ainsi que nous décidons de prendre en compte non seulement la part publique de l'individu mais également ce qui relève de l'intime et du personnel. Pour de nombreux acteurs, l'intérêt d'intégrer la solidarité internationale, c'est la possibilité qu'elle offre de s'expatrier, élément primordial qui participe à son choix d'après notre principale hypothèse. Ce n'est pas le fait d'entrer dans une ONG qui provoque une expatriation (et l'intérêt pour l'interculturel...)! Le choix de postes expatriés constitue, selon notre axe de travail, l'expression d'une forte appétence pour une mobilité engageante. Même si l'utilisation de ce terme est galvaudée¹⁰⁸, pour nous, le terme « expatriation » renvoie à l'expérience migratoire à savoir quitter son pays pour un autre et ce pour des raisons professionnelles et personnelles.

A la fin de cette première étape de recherche, nous établissons donc un double constat : d'abord la perception d'un « éthos commun » entre les acteurs de solidarité internationale et ensuite l'importance de « l'expatriation » dans le désir d'engagement dans la solidarité internationale et dans la construction identitaire qui va réorienter notre objet de recherche. Par éthos¹⁰⁹ (de comportements de positions et de pratiques professionnelles), il s'agit de saisir des récurrences de comportements rapportées à des propriétés sociales. Nous essayerons donc de donner à voir, tout au long de la thèse, le lien entre une activité, une éthique et un esprit (Weber¹¹⁰, Elias) qui est propre aux humanitaires. Nous tiendrons compte des habitus, des socialisations, du culturel et de l'affectif.

Le principal objectif fixé à cette thèse est donc l'analyse des pratiques de solidarité internationale et des significations données à ces pratiques par les acteurs de solidarité internationale. Il s'agit également d'étudier les logiques et les conditions sociales de production de ces investissements. Loin d'être des engagements univoques, il apparaît que ces trajectoires forment néanmoins un tout cohérent et qu'il serait intéressant de les aborder d'une part en tant que communauté partageant des pratiques et des expériences culturelles et d'autre part en tant que groupe professionnel. En bref, il n'est pas question dans cette recherche de s'interroger (et d'entrer dans le débat) sur la profession (semi-profession ou non profession) ou le métier¹¹¹ d'humanitaire mais

¹⁰⁸ Nous analyserons les usages et les significations du mot expatriation et expatrié dans la troisième partie de ce travail. Nous étudierons également les représentations que l'utilisation de ce terme renvoie. D'ailleurs, nous verrons comment tout en s'appropriant ce terme, les acteurs de l'humanitaire tentent de se différencier et de se distinguer. Néanmoins, tout en tenant compte de ces particularités, pour des raisons pratiques et les besoins de notre démonstration, nous utiliserons ce terme dans le sens de pratique migratoire (qui a quitté son pays pour s'installer dans un pays étranger pour des raisons personnelles et professionnelles).

¹⁰⁹ Ethos ou éthos. Fusulier (Bernard), « Le concept d'éthos » (pp.97-109), in *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 42-1, 2011

¹¹⁰ Weber (Max), *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Agora, 1989
Elias (Norbert), *La civilisation des mœurs*, Pocket, 2002

¹¹¹ « Certaines activités sont sujettes, à des titres divers, à des interrogations, des mises en cause, des difficultés à appréhender et faire reconnaître leur caractère professionnel. Ce cas de figure est abordé dans la quatrième partie, autour d'activités, dont le statut est ambigu ou problématique, soit par manque de légitimité morale (prostituées), soit pour des raisons économiques ou institutionnelles (écrivains publics, médiateurs sociaux, éducateurs médico-sportifs), soit encore parce qu'elles chevauchent la frontière entre la sphère professionnelle et le monde militant

plutôt de repérer les conceptions d'un groupe social professionnel, ses pratiques, ses valeurs et ses visions du monde.

En nous intéressant aux différentes sphères de vie des enquêtés et notamment à la question de « l'expatriation », nous serons amenés à étudier les ressources et les prédispositions nécessaires à l'entrée dans la solidarité internationale et par conséquent à aborder le capital cosmopolite¹¹² (savoir-faire et savoir-être) et le capital d'autochtonie¹¹³ (valorisation d'une origine sociale ou géographique, d'une compétence linguistique ...) des humanitaires et de leurs familles. Faisant fi des conditions sociales et des rapports sociaux, les acteurs de l'humanitaire sont animés par le désir cosmopolite de mobilité et de rencontres avec les Marocains. Ils se trouvent, cependant, confrontés à des malentendus et renvoyés à leur statut d'étrangers et à leurs origines sociales, ethniques et religieuses telles que les autochtones se les représentent.

En somme l'étude des pratiques de solidarité internationale est donc un moyen d'étudier ensemble des objets (travail, engagement, subjectivité, expatriation et conditions sociales) et des processus (immigration, enchantement et désenchantement, constitution d'une communauté partageant des pratiques culturelles et d'un groupe professionnel) généralement abordés séparément. Cet objet de recherche tel que vous venons de le décrire se situe donc au croisement de la sociologie des organisations, de la sociologie du travail et des groupes professionnels, des associations et du bénévolat, de la sociologie politique, mais aussi de la sociologie de la migration et du cosmopolitisme. Et afin de nous guider dans la compréhension des phénomènes observés et des entretiens (et les nombreuses interrogations suscitées), nous avons lu et consulté un nombre important de ressources¹¹⁴ (dont la liste partielle est jointe dans la bibliographie) issues de la sociologie du militantisme, de l'engagement (associatif, humanitaire et politique), de la sociologie du travail et des professions, de la sociologie de la précarité, de la sociologie de l'immigration, des ouvrages en lien avec le cosmopolitisme et les mobilités, des ouvrages de méthodologie, et enfin des productions internes au champ humanitaire (des publications à la fois pratiques, savantes et militantes).

ou bénévole (conseillers prud'hommes, experts associatifs, développeurs de logiciels libres). » (p.22), in Demazière (Didier), Gadéa (Charles), dir, *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, Editions La Découverte, 2009

Chapoulié (Jean-Michel), « Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels », pp.86-114, in *Revue française de sociologie*, Volume 14, Numéro 2, 1973

Champy (Florent), « La sociologie française des « groupes professionnels ». Ascendance interactionniste, programme épistémologique dominant, ontologie implicite », Communication Séminaire du Centre d'études sociologiques de la Sorbonne, 11 février 2004

¹¹² Le capital de mobilité (décrit aussi comme international, cosmopolite, ou encore transnational) a fait l'objet de nombreuses études. Nous allons rappeler le contenu de ce capital et son mode de fonctionnement en lieu avec le type de mobilité qui nous intéresse dans le troisième chapitre.

¹¹³ Retière (Jean-Noël), « Autour de l'autochtonie. Réflexions sur la notion de capital social populaire », *Politix*, 2003, Volume 16- Numéro 63, pp. 121-143

¹¹⁴ La gestion de ces ressources a été problématique : nous avons dû mettre en place un système de gestion sous forme de tableau qui reprend les intitulés, les problématiques, les intérêts du document et dans quelle partie de la thèse ce document serait utile, et enfin les citations qui nous semblaient intéressantes. Un extrait du tableau est joint en Annexe 25 Système de gestion des ressources bibliographiques.

Nous avons donc utilisé une démarche pluridisciplinaire et fait preuve d'imagination cosmopolite pour cerner notre objet, ce qui peut rendre son étude atypique aux yeux des spécialistes de ces différentes disciplines.

5.3. La thèse

L'apport principal de cette thèse interdisciplinaire, intitulée « **Entre travail et engagement, les acteurs expatriés et nationaux de solidarité internationale intervenant au Maroc : volontaires, salariés, bénévoles et stagiaires. Le cosmopolitisme à l'épreuve ?** », est de sortir et d'une lecture en terme de don (intérêt général, travail...), et d'une lecture en terme de dévouement (politique, militant...) pour pénétrer une expérience et une aspiration culturelle qui se négocie avec le travail et ce dans une situation d'expatriation. Nous allons donc vérifier que l'engagement dans la solidarité internationale n'est pas que la seule question que l'altruisme recouvre. Il y a également une dimension d'intérêt négociant un certain aménagement des conditions de vie et de travail. Nous sommes donc face à des acteurs en tension entre des logiques d'ajustement et de reconversion au sein des classes moyennes, animés de sentiments humanitaire et en même temps dépendants et représentants du monde développé et des ex-colonisateurs.

La thèse s'articule autour de trois parties :

Première partie : l'ONG de solidarité internationale, une entreprise de travail et d'engagement

La première partie est consacrée à l'analyse du travail et de l'engagement dans les ONG internationales et débute par une description objective des conditions de chaque dispositif et de chaque catégorie de personnel. L'entrée par la catégorie administrative, qui peut sembler descriptive et rébarbative¹¹⁵, nous paraît pertinente pour donner à voir d'une part les multiples usages d'un dispositif ou d'un statut au niveau national et international, et d'autre part l'hétérogénéité des conditions et des contrats et ce au sein d'une même catégorie ou statut. **Notre première hypothèse consiste à contrôler les usages différenciés des pratiques internationales du volontariat, du salariat, du bénévolat et du stage.** L'analyse de chaque personnel des ONG internationales permet de montrer d'une part la spécificité liée au contexte national et d'autre part la hiérarchisation des statuts et des nationalités au sein du marché concurrentiel international de la solidarité internationale. Alors que le volontaire de solidarité internationale est souvent étudié, une comparaison internationale n'a jamais été faite d'un point de vue sociologique (les rapports de l'ONU et de l'UE produisent généralement des diagnostics et des statistiques). De même, le service volontaire européen fait rarement l'objet d'étude sociologique! Enfin, le salarié de l'ONG internationale est peu connu de par la prédominance des études sur le volontariat. Quant au bénévolat international, souvent confondu avec le volontariat, il n'est guère décrit contrairement au bénévolat au niveau local! D'autant plus que nous allons nous focaliser sur le bénévolat « hors cadre », un type de bénévolat très peu documenté.

¹¹⁵ Pour alléger cette première partie et faciliter sa lecture, nous avons joint en annexe 15 l'analyse détaillée des volontariats en Espagne, Italie et au Maroc.

Passer par le national pour traiter de l'international est un choix méthodologique que nous avons fait car cela nous permet de mieux comprendre la division internationale du travail humanitaire qui est le pendant de celle qui a lieu au niveau national. Il nous semble opportun de passer par le national pour mieux appréhender l'international. Néanmoins, le fait d'avoir un échantillon international composé d'ONG internationales de cinq nationalités différentes a demandé un long travail de recensement des pratiques du volontariat, salariat, bénévolat et stage et ce pour chaque pays. La restitution de cette enquête dans le premier chapitre de la première partie de cette thèse donne à voir la spécificité du volontariat international chez les Français et les Canadiens et explique l'absence de volontaires chez les Espagnols, les Italiens et les Marocains. De même, la diversité contractuelle chez les salariés des ONG italiennes est à l'image de la diversité au niveau national qui correspond à un marché du travail plus libéral que le français par exemple (première partie, chapitre 1).

Pour comprendre le travail humanitaire, il faut d'une part étudier les modes de recrutement et d'autre part enquêter sur les stratégies mises en place par les candidats pour intégrer ce secteur très concurrentiel. La focale sur l'embauche nous informe d'une part que l'ONG déploie un fonctionnement hybride issu du monde marchand et du monde des valeurs et d'autre part sur le fait que la solidarité internationale relève à la fois d'un marché concurrentiel et limité. La recherche d'une mission constitue un véritable parcours de combattant et que la sélection est continue et ce jusqu'à la formation au départ (chapitre 2).

Enfin, le troisième chapitre de cette première partie de thèse est consacré à l'activité de ces acteurs de solidarité internationale. Nous avons décidé de suivre la méthode utilisée par Dauvin et Siméant (2002) et de ne pas traiter à priori de l'activité humanitaire comme « militantisme » ou comme « travail social professionnalisé », mais de montrer qu'il s'agit d'une activité qui emprunte à ces deux pratiques sociales à la fois et ce même pour les salariés (Dauvin et Siméant, 2002, p.112). Nous partons donc de **l'hypothèse que l'activité humanitaire relève à la fois du travail mais également de l'engagement et ce quel que soit le lieu de travail et le type de contrat**. Au cours de cette thèse, nous allons donc vérifier l'existence de cette « *tension permanente constatée entre la référence au registre de l'« engagement » et du « militantisme » et la référence à celui de la professionnalisation* » (Dauvin et Siméant, 2002, p.21) et décrire comment les acteurs associatifs vivent leur mission dans ces ONG à travers l'analyse de leurs pratiques et activités professionnelles, de leurs discours et de leurs trajectoires. Il s'agit donc d'être attentif au sens que les acteurs donnent et aux raisons d'agir qu'ils mobilisent. Paradoxalement, c'est par la description objective des tâches quotidiennes (« *racontez-moi une journée de travail* ») que nous accédons à la subjectivité de l'acteur humanitaire. La réalisation de tâches prosaïques dans une posture enchantée donne à voir comment l'acteur humanitaire est engagé et ce qui l'anime réellement au-delà de l'intérêt général et de l'emploi. La description du « sale boulot » nous renseigne également sur les attentes des personnels.

Deuxième partie: Une diversité de parcours et de profils pour un engagement commun

Alors que de nombreux ouvrages traitent de l'humanitaire et notamment de l'engagement militant, nous ne savons rien sur ces acteurs et sur leurs parcours. Aussi, le parti pris a été de s'atteler à la connaissance des propriétés sociales de ces personnes qui s'engagent dans ce secteur. L'apport principal de cette thèse est de produire des statistiques et de croiser ces données objectives obtenues avec d'une part les discours des acteurs et d'autre part la doxa produite par le champ. La seconde partie de la thèse sera donc dédiée à l'étude statistique des propriétés sociales des acteurs des ONG et à une typologie des pratiques de solidarité internationale. **Il s'agit de vérifier notre troisième hypothèse à savoir l'existence d'un « éthos commun » chez ces acteurs de solidarité internationale et ce quels que soient leurs nationalités et leurs parcours.** Il s'agit par cette enquête de s'inspirer de la méthodologie que Zunigo a utilisée lors de son étude sur les bénévoles/volontaires internationaux chez Mère Térésa à Calcutta. Notre objectif est de dépasser les motifs individuels à l'engagement pour donner à voir les conditions objectives de l'engagement qui est le fruit des interactions entre l'ONG, les acteurs de la solidarité internationales et les politiques publiques mises en place (Stangherlin, 2005 ; Durkheim¹¹⁶,1897).

Dans le premier chapitre, nous nous sommes penchés sur les caractéristiques sociales des personnes des ONG internationales. L'enjeu étant de donner à voir les similitudes et les différences dans les parcours de ces personnels des ONG internationales. Ont-été donc interrogées les variables suivantes : le sexe, l'âge, le niveau et le type d'études poursuivis, l'expérience à l'étranger, les langues étrangères parlées, les expériences professionnelles, les montants des indemnités et des salaires et les origines sociales familiales. L'usage des statistiques permet d'objectiver les déterminants de l'entrée dans la solidarité internationale et de montrer que cette population présente des caractéristiques communes mais néanmoins spécifiques par rapport à la population dans son ensemble. Il nous a paru important de sérier ces variables lors de l'enquête de thèse pour dépasser le stade des intuitions des masters et d'avoir un ancrage sociologique empirique. L'objectif étant de croiser à la fois l'activité collective et les logiques individuelles d'engagement qui leur donnent sens (Nicourt¹¹⁷, 2009, p.14) ; Sawicki et Siméant¹¹⁸, 2009, p.107).

Dans le deuxième chapitre, nous allons nous essayer à dresser une typologie des pratiques sociales de la solidarité internationale. Afin de continuer notre réflexion sur « l'éthos commun » des acteurs de solidarité international, il s'agit de définir des idéaux-types (Weber) pour chaque catégorie de personnel. Ces figures qui constituent des outils de description et de compréhension ne sont pas pures. Certains profils peuvent correspondre à plusieurs idéaux-types ! L'enjeu est de cerner le sens de l'action sociale que constitue la solidarité internationale pour les acteurs rencontrés. Nos investigations sur les profils et le travail montrent le lien avéré entre une sélection sociale des candidats à l'humanitaire et des logiques de professionnalisation et de réalisation de soi. Cet engagement commun

¹¹⁶ Durkheim (Emile), *Le Suicide*, 1897

¹¹⁷ Nicourt (Sandrine) *Le travail militant*, Presses universitaires de Rennes, 2009

¹¹⁸ Sawicki (Frédéric), Siméant (Johanna), « Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. Note critique sur quelques tendances récentes des travaux français », in *Sociologie du travail*, 51, 2009, pp.97-125

que partagent les acteurs envers « les autres lointains » (Stangherlin, 2005) est néanmoins conditionné par les conditions sociales de réalisation et le sens personnel que représente la pratique de solidarité internationale et ce dans un contexte d'expatriation. Après avoir déterminé que les acteurs de solidarité internationale forment une communauté partageant des croyances et des expériences culturelles, nous examinerons la possibilité de l'émergence d'un groupe professionnel.

Troisième partie : La solidarité internationale, un engagement envers soi-même dirigé vers les autres

Questionnant les motifs et les motivations à l'engagement dans les ONG internationales lors de nos recherches pour les masters 1 et 2, nous avons relevé l'importance que constitue l'expérience d'expatriation chez les volontaires interviewés. Alors que cette donnée a été évoquée par de nombreux auteurs traitant de la solidarité internationale, peu d'études l'ont explicitement analysée. Aussi, **notre quatrième hypothèse consiste à vérifier l'importance que revêt la situation de « l'expatriation » dans l'entrée dans l'humanitaire et la solidarité internationale.** Nous inspirant des travaux de Stangherlin (2005) et de son analyse sur « l'expérience vécue de l'étranger », nous nous sommes attelés à vérifier ce postulat auprès de nos enquêtés au Maroc. C'est ainsi que l'expatriation deviendra la principale variable explicative de ces engagements dans la solidarité internationale.

Pour ce faire, dans le premier chapitre, il nous a semblé pertinent de questionner et de définir la pratique migratoire que revêtent l'action de solidarité internationale et l'appétence à la mobilité internationale dont ces acteurs font preuve. Le passage en revue de cette pratique aboutit à l'adoption d'un concept clef pour comprendre l'engagement dans les ONG internationales à savoir « l'esprit cosmopolite » (Cicchelli¹¹⁹, 2014 ; 2012). En effet, par esprit cosmopolite, il faut comprendre non pas comme condition (conséquence de la globalisation) mais comme posture, comme état d'esprit. Ce concept nous paraît pertinent car il permet d'une part, de rendre compte de la subjectivité de ce type de personnel et d'autre part, d'analyser leurs motivations et leurs parcours personnels et professionnels. Il s'agit de donner à voir tout le processus d'engagement depuis le déclic jusqu'à la candidature et la réalisation de la mission. L'analyse de l'engagement et du travail dans les ONG internationales via le cosmopolitisme permet de montrer « cet éthos commun » qui lie ces acteurs qu'ils soient expatriés ou locaux bien au-delà des nationalités, des statuts et des parcours... En somme, il permet à la fois de discuter de la forte appétence pour l'international et de cette ouverture voire « ce goût pour les autres cultures » mais également de mettre à jour le rapport au monde que cet esprit cosmopolite induit (y compris les affects). Au final, cet outil d'analyse permet de mettre en exergue le sens que revêt la solidarité internationale dans un contexte international entre filiation et émancipation. La mobilisation de l'histoire familiale laisse entrevoir l'impact et le poids des affects dans le processus d'engagement.

¹¹⁹ Cicchelli (Vincenzo), « Living In A Global Society, Handling Otherness: An appraisal of Cosmopolitan Socialization », *Quaderni di Teoria Sociale* n°14, 2014, pp. 217-242
Cicchelli (Vincenzo), *L'esprit cosmopolite. Voyages de formation juvéniles et cultures européennes*, Paris, Presses de Sciences Po, coll. « Académique », 2012, 280 p.

Néanmoins, cet engagement envers soi-même dirigé vers les autres trouve des limites que nous exposerons dans le deuxième chapitre. Alors que les acteurs de solidarité internationale expriment de fortes attentes de rencontres cosmopolites avec les Marocains, ces derniers font face à des épreuves. En effet, l'étude des conditions de vie au Maroc (logement, transports, loisirs, alimentation, langue utilisée, amitiés et relations amoureuses, travail) de ces personnels des ONG donnent à voir l'insatisfaction qui découle des relations avec les autochtones. Alors que le personnel des ONG ne fait pas partie des objets d'étude de la sociologie des migrations, nous avons souhaité nous en inspirer pour interroger le quotidien des humanitaires dans l'objectif de confronter l'idéal cosmopolite à la vie réelle au quotidien dans et en dehors du travail. Alors que les deux parties (humanitaires et Marocains) sont mues par un esprit cosmopolite, ils se retrouvent pris dans les mémoires du colonialisme et prisonniers des catégories de classe et de race qu'ils représentent.

5.3. En d'autres termes

Nous allons donc tenter, dans la présente thèse, de répondre aux questions générales suivantes appliquées aux acteurs expatriés et nationaux des ONG internationales intervenant au Maroc :

- De quoi parle-t-on ?
- Comment et pourquoi sont-ils recrutés dans les ONG internationales ?
- Quels types d'activités et quelles tâches réalisent-ils ?
- Qui sont ces volontaires, ces bénévoles, ces salariés et stagiaires ?
- Que représentent cet engagement et cette activité pour le personnel ?
- En quoi la solidarité internationale, expression d'un esprit cosmopolite nous renseigne sur les souhaits de réalisation de soi entre loyautés identitaires et émancipation ?
- Et enfin, qu'en est-il de cet idéal de réalisation de rencontre cosmopolite à l'épreuve du quotidien ?

Préambule

Avant de tenter de répondre à notre principale question à savoir « qu'est-ce qui anime et soutient les personnels des ONG internationales ? », nous allons dans ce préambule faire une rapide présentation des cadres d'intervention des ONG internationales rencontrées : françaises, espagnoles, italiennes et marocaines. Il nous semble important de comprendre les modes de structuration du champ afin d'être à même d'appréhender les acteurs et leurs activités.

Des cadres d'intervention hétérogènes : 24 ONG de 5 nationalités différentes

L'échantillon constitué lors de notre enquête est hétérogène comme le montre le tableau 1 Caractéristiques détaillées de l'échantillon. Notre panel est constitué de 24 ONG internationales de cinq nationalités différentes : française, espagnole, italienne, canadienne et marocaine. De même, les 68 acteurs de solidarité internationale interviewés sont citoyens français, marocains, italiens, espagnols, belges, canadiens, ivoiriens, sénégalais et nigériens (9).

Tableau 1 : Caractéristiques détaillées de l'échantillon

Nationalité ONG	Nombre d'ONG	Nombre d'acteurs humanitaires en activité	Ayant quitté l'humanitaire
Française	7	29	4
Italienne	4	12	1
Espagnole	5	8	0
Marocaine	7	7	2
Canadienne	1	5	0
sous-total	24	61	7
Total	24	68	

1. Les ONG françaises

Près de la moitié des acteurs de solidarité internationale rencontrés sont soit de nationalité française soit œuvrent pour des ONG françaises et sont mis à disposition des ONG marocaines.

En effet, nous avons enquêté sur 7 associations françaises et mené 29 entretiens avec leurs acteurs de solidarité internationale (volontaires, salarié et bénévoles). Ces structures sont assez hétérogènes de par la taille, les activités et le fonctionnement. Certaines sont agréées par le ministère des Affaires étrangères et européennes en tant qu'association d'envoi de volontaires et d'autres mènent des activités en lien avec l'économie sociale et solidaire : microcrédit, handicap, santé, distribution.

La première convention de coopération culturelle et technique entre la France et le Maroc remonte à 1972 et les premiers protocoles concernant les volontaires du service national mis à disposition du gouvernement marocain datent de 1973¹²⁰.

Cette coopération peut prendre diverses formes :

- un échange de jeunes à Chefchaouen,
- ou l'envoi d'un volontaire expert en informatique pour aider au recensement,
- ou encore mise en place d'activités génératrices de revenus en direction d'un pan de la population marocaine (femmes, handicapés...)

L'Observatoire France Volontaires¹²¹ associe le développement du volontariat au contexte de la décolonisation et de la mise en place de la coopération¹²² en direction des pays dits du Tiers-Monde : « *l'affectation des volontaires associatifs recoupera largement la destination géographique de l'aide publique française au développement. Le continent africain représente la majorité de ces affectations. L'histoire coloniale, les accords de coopération, la langue de travail ont été des facteurs de concentration vers ces pays francophones.* » (p.17).

D'ailleurs, l'Agence Française des Volontaires du Progrès (AFVP), aujourd'hui France Volontaires, l'une des plus importantes structures d'envoi de volontaires, a été créée par décret, le 7 août 1963, à l'initiative du ministre de la Coopération Raymond Triboulet dans un contexte de décolonisation et de guerre froide. A cette époque, certains pays comme le Congo ou la Guinée se sont montrés réticents à l'accueil d'une aide étrangère représentée comme des nouvelles pratiques héritées du colonialisme combattu. Encore aujourd'hui, le Brésil et l'Inde refusent l'aide internationale et l'envoi institutionnel et formalisé de volontaires. De même, dans son étude sur l'expatriation¹²³, le CLONG (2013) date la création et/ou la restructuration des ONG d'envoi de volontaire à 1960, à l'époque de la fin de la colonisation : « *ce sont des structures de coopération et de développement avec les pays récemment décolonisés, soutenues par les pouvoirs publics ou les églises.* » (p.6). La plupart des ONG françaises présentes sur le territoire marocain datent des années 60. Ce sont des structures liées au courant catholique, qui sont toujours en activité. Même si certaines se sont sécularisées, ce type d'ONG reste majoritaire dans le domaine de la solidarité internationale et le volontariat comme le rappelle Leroux¹²⁴ (2014) qui reprend les estimations de l'Observatoire des engagements volontaires et solidaires à l'international (2012), « *la place des associations confessionnelles dans le paysage du volontariat solidaire à l'international est conséquente puisqu'elles assument 60 % du volume annuel total des missions contre 40 % pour les associations laïques.* » (p.65). Les autres ONG présentes au Maroc ont été créées récemment dans les années 90 et 2000 et se revendiquent laïques.

¹²⁰ 9 juillet 1965 : date de la mise en place du service de coopération qui permet aux Français de faire un service de coopération en place et lieu du service militaire.

¹²¹ Leyle (David), Lunel (Mélanie), coord, *Cartographie 2013 Des Engagements Volontaires et Solidaires à l'international*, L'Observatoire France Volontaires, mars 2013, Bulgarie, version papier, 104 pages

¹²² Guth (Suzie), *Exil sous contrat. Les communautés de coopérants en Afrique francophone*, Paris, Silex Éditions, 1984

¹²³ CLONG, *L'expatriation solidaire : Se construire et construire un monde commun*, Recherche portant sur les parcours et les expériences des volontaires, salariés et bénévoles envoyés par les organisations membres du CLONG Volontariat, septembre 2013 www.clong-volontariat.org/wp-content/uploads/2014/05/Expatriation-solidaire-Etude-du-Clong.pdf

¹²⁴ Leroux (Céline), *Le volontariat solidaire à l'international. Une expérience formative à l'épreuve des parcours professionnels*, Thèse de doctorat de Sciences de l'éducation, Université Paris Descartes, novembre 2014.

Sur les sites du ministère des Affaires étrangères et du consulat français au Maroc, peu d'éléments sont fournis sur la présence des ONG françaises sur le territoire chérifien et sur l'aide accordée par la France à ces ONG alors que les autres pays européens rendent publiques la liste des ONG et les actions de coopération et d'aide au développement.

À partir des années 80, des liens économiques et financiers se développent entre le Maroc et l'Union européenne¹²⁵ qui favorisent la présence de ces ONG internationales. De même, le Programme des Nations Unies de développement (PNUD¹²⁶) et son budget attirent de nombreuses ONG sur ce territoire. Enfin, des fonds européens importants sont disponibles¹²⁷ (près de 200 M d'€ par an) dédiés notamment à l'aide au développement économique et social du Maroc via ses institutions et la société civile marocaine (éducation, santé...). Outre les financements européens et internationaux, les ONG internationales de solidarité disposent de plusieurs sources de financements publics nationaux, régionaux, et locaux. Les entreprises privées contribuent également à leur financement : mécénat de compétences et subventions notamment via leurs fondations.

L'**Encadré 1** donne à voir quelques exemples de sources de financements pour les ONG françaises ainsi que le montant important des budgets.

Encadré n°1 : Quelques exemples de sources de financements des ONG françaises au Maroc

La coopération française au Maroc est très présente notamment via l'Agence française de développement (premier pays bénéficiaire depuis 20 ans) et dont l'aide cumulée depuis 1992 s'élève à plus de « 2,7 milliards d'euros, principalement dans les secteurs de l'eau, de l'environnement et des infrastructures socio-économiques ; ils s'orientent également depuis peu vers les domaines de l'éducation et la formation professionnelle¹²⁸ ».

Autre source de financement, le programme concerté Maroc¹²⁹ (2002-2014) qui est géré conjointement par l'Ambassade de France et le gouvernement marocain. Selon Cheynis (2008), le principal objectif du PCM, pour la France, c'est de « structurer l'espace des Organisations de solidarité internationale (OSI) françaises intervenant au Maroc. Au-delà d'un rassemblement de projets de coopération jusque-là éparpillés afin de les mettre en forme dans une politique cohérente, il s'agit aussi pour le Ministère des Affaires étrangères de redonner une visibilité à une privatisation de l'aide » (p.264). Le budget total du PCM de 9,7 M €¹³⁰ est financé, entre 2006 et 2014, à 70 % par le Ministère des Affaires étrangères et européennes (6,7 M €).

Enfin, le Fonds social de développement (FSD créé en 2005), est un outil mis à disposition des ambassades par le MAEE pour financer des projets de proximité dont le budget total en 2009 s'est élevé à 17,6 M €¹³¹ et dont le montant total pour le Maroc entre 2003 et 2008 est de 0,8 M € (MAEE, 2009, p.7).

¹²⁵ Le Maroc a le statut d'avancé dans les négociations avec l'Union européenne.

¹²⁶ Autour de trois grands thèmes prioritaires: la lutte contre la pauvreté et le développement humain, l'environnement et l'énergie et la gouvernance et le développement local pour un budget dépensé en 2012 de 14 228 958 44 \$ (www.ma.undp.org/content/morocco/fr/home/operations/about_undp.html)

¹²⁷ Selon le site du MAEE, le Maroc est «le premier bénéficiaire de la politique européenne de voisinage et de l'aide financière». Consulté au mois de mars 2015. www.diplomatie.gouv.fr/fr/dossiers-pays/maroc/l-union-europeenne-et-le-maroc/

¹²⁸ Site du MAEE (consulté le 27 décembre 2013) : www.diplomatie.gouv.fr/fr/dossiers-pays/maroc/la-france-et-le-maroc/

¹²⁹ www.pcm.ma/; www.ambafrance-ma.org/IMG/pdf/Livret_PCM_VF.pdf?1499/

¹³⁰ 2002-2014 Programme concerté Maroc, p.24
www.afd.fr/webdav/site/afd/shared/ELEMENTS_COMMUNS/PCM%20basse%20def.pdf

¹³¹ Ministère des Affaires Etrangères et Européennes, *Etude sur le fonds social de développement*, Synthèse du rapport, juin 2009, p.3, www.oecd.org/derec/france/48468349.pdf

2. Les ONG espagnoles

On note également une forte présence des ONG espagnoles sur le territoire chérifien et notamment dans le Nord, du fait de relations historiques et coloniales qui lient l'Espagne¹³² au royaume. Selon le site internet de la coopération espagnole, ce sont les structures en provenance de la péninsule ibérique qui seraient les plus nombreuses au Maroc. Plus de 60 ONG interviennent sur le territoire marocain (dont la moitié a un siège permanent) employant environ 75 expatriés espagnols appelés « coopérants¹³³ », pour la plupart salariés. Ces associations sont de tailles diverses et variées et leurs actions peuvent aller d'un échange de jeunes une fois par an à la réalisation d'actions de solidarité les plus techniques s'étalant sur plusieurs années. Lors de notre recherche, nous avons enquêté auprès de ces structures et nous avons rencontré huit salariés œuvrant pour cinq associations espagnoles. Ces structures ont été créées dans les années 80-90 et se sont installées au Maroc dans les années 2000 (comme les Italiennes). Elles développent des actions dans des domaines variés : enfance, éducation, appui à la vie associative et aux droits de l'homme...

Le Maroc est effectivement un pays prioritaire pour la Coopération Espagnole qui, entre 2006 et 2009, y a consacré, 22,75 % de l'aide au développement¹³⁴. Au total, l'aide bilatérale brute au Maroc a atteint 240 M d'€¹³⁵. L'Agence Espagnole de Coopération internationale (AECID), située à Rabat, coordonne de manière régulière¹³⁶ l'action des ONG espagnoles sur le territoire marocain. A la coopération centralisée de Madrid, s'ajoutent également les coopérations décentralisées régionales des Communautés autonomes espagnoles qui peuvent se cumuler¹³⁷. L'Andalousie, les Canaries, la Catalogne, les Îles des Baléares, Madrid, Valence, etc. participent au financement de projets réalisés par ces ONG espagnoles. Les crises financières répétées qu'a subies l'Europe ont impacté les subventions publiques de l'aide à la solidarité internationale¹³⁸. Les budgets dédiés à la coopération internationale ont drastiquement baissé et le nombre des employés au Maroc a été revu à la baisse. Les Espagnols maintiennent au minimum leurs présences et leurs partenariats avec les ONG marocaines même si ce pays du Maghreb demeure une priorité¹³⁹ pour l'agence nationale de coopération et les agences régionales. Cette diminution des financements et des personnels a un impact sur les actions menées et les modes organisationnels de ces ONG, éléments que nous décrirons dans cette thèse lorsque nous aborderons les activités des ONG. Nous nous attarderons plus longuement sur l'analyse des

¹³² Notamment autour de Tanger, de Tétouan, d'Asilah et du Rif. Dans le Plan Pays 2005-2012 du ministère des affaires étrangères espagnoles, il est prévu de développer des actions autour de Casablanca, d'Agadir et de Souss sans réel succès.

¹³³ Nous verrons la particularité organisationnelle des ONG espagnoles dans le chapitre 3 de cette première partie.

¹³⁴ Site de la coopération espagnole au Maroc, www.aecid.ma/spip.php?rubrique10 (consulté le 28/12/2013)

¹³⁵ *Memoria de la Cooperación Española 2007-2008*, www.aecid.ma/spip.php?rubrique18

¹³⁶ L'AECID convoque régulièrement des réunions à laquelle participent les ONG espagnoles intervenant sur le territoire marocain. Notre demande de participation à une réunion qui s'est tenue au mois de mars 2012 a été refusée.

¹³⁷ Selon Ryfman (2004), «*Toutefois, les fonds publics nationaux proviennent majoritairement non de l'Etat, mais des communautés autonomes (...).*» (p.64)

¹³⁸ En 2013, par exemple, le Portugal et la Grande-Bretagne ont mis un terme à l'aide au développement à leurs anciennes colonies : le Brésil et l'Inde.

¹³⁹ Le président du gouvernement espagnol Mariano Roy (PP Droite) l'a encore répété lors de son discours d'investiture au Congrès des députés (le 30 août 2016).

associations espagnoles rencontrées et leurs organisations dans le chapitre relatif à la catégorie salariée.

3. Les ONG italiennes

Les ONG italiennes sont également actives dans le royaume chérifien. La coopération bilatérale entre les deux pays remonte à 1961, date du premier Accord de Coopération technique et économique signé. À partir de 1998, la présence des ONG italiennes au Maroc s'accroît. Les ONG italiennes se sont positionnées¹⁴⁰ notamment sur l'aide aux migrants africains qui tentent de rejoindre l'Europe ; programmes sur lesquels de nombreux financements sont disponibles. De plus, l'immigration récente des Marocains en Italie, l'intérêt accru des Italiens pour le Maroc, mais également l'engouement pour le co-développement et le transnationalisme contribuent à expliquer pour partie la présence récente des ONG italiennes au Maroc. En 2012, l'aide italienne au développement s'élève à 33 M d'€ dont 20 M pour la conversion de la dette, 7 M de dons et 6 M de crédits¹⁴¹. Le Mémorandum, signé le 13 mai 2009, constitue le document de référence pour la coopération bilatérale, dont les priorités affichées sont la lutte contre la pauvreté, la migration et le co-développement pour un budget qui s'élève à 12,5 M €¹⁴². A elles seules, six ONG, totalisent environ 6,5 M d'€ des subventions. La coordination de l'aide est assurée par le bureau de la coopération italienne de Rabat. Le nombre des ONG italiennes présentes sur le territoire marocain ne doit pas dépasser la douzaine sachant que ni le site de la coopération italienne ni celui du ministère italien des Affaires étrangères ne recensent les ONG italiennes œuvrant au Maroc (alors que la coopération espagnole donne une visibilité aux ONG espagnoles).

Nous avons donc très peu d'éléments officiels sur les ONG italiennes et les acteurs humanitaires œuvrant sur le territoire chérifien; hormis les douze entretiens menés dans les quatre associations que nous avons rencontrées pour les besoins de notre recherche. La plupart des ONG italiennes présentes au Maroc sont soit des ONG historiquement liées à l'Eglise catholique¹⁴³ (2 rencontrées) ou des ONG créées récemment dans les années 80 et liées idéologiquement aux partis de gauche et d'extrême gauche œuvrant pour le co-développement (2 interviewés). La réalisation concrète d'actions de développement sur le territoire marocain ne commence réellement que dans les années 2000 pour les structures rencontrées. D'abord, en développant des partenariats avec des ONG marocaines, puis vient l'ouverture d'un siège (officiellement ou informellement) ou d'une mission de l'ONG italienne au Maroc et enfin la réalisation d'activités de développement directement par les employés de l'association italienne. Alors que les ONG espagnoles sont plus nombreuses et plus anciennes sur le

¹⁴⁰ Sources Newsletter de la Coopération Italienne au Maroc, 2009 et 2008
www.ambberlino.esteri.it/.../Newsletter17coopérationitalienne_aout2009

¹⁴¹ Site de la coopération italienne (consulté le 28 décembre 2013)
www.cooperazioneallosviluppo.esteri.it/pgcs/italiano/iniziative/Paese.asp?id=73

¹⁴² Rapport de la Coopération 2008
www.ambrabat.esteri.it/Ambasciata_Rabat/Menu/I_rapporti_bilaterali/Cooperazione_allo_sviluppo/Iniziativa/

¹⁴³ Selon Ryfman (2004, p.64), le secteur italien se répartit entre 3 types d'ONG : chrétiennes, laïques et de solidarité internationale. Ces dernières cherchent à dépasser le clivage chrétien et catholique en «mettant en avant la solidarité internationale».

territoire, les Italiennes sont moindres et mènent toutes des activités dites d'expertise et d'appui à la société civile.

4. Les ONG canadiennes

Quant à la coopération canadienne, l'unique association rencontrée est une association accueillant 4 volontaires et 3 salariés et qui est présente au Maroc depuis les années 90. Le premier volontaire canadien est arrivé en 1995. L'agence canadienne de développement international a dépensé 9,44 M de \$ pour des actions de coopération et de développement au Maroc en 2008. L'association ne mène pas d'actions directes, mais fait de l'appui aux associations marocaines partageant ainsi l'expertise des volontaires et des salariés canadiens avec les personnels marocains partenaires.

5. Les ONG marocaines

On dénombre au Maroc entre 30 000 et 50 000 associations marocaines selon le Carrefour Associatif¹⁴⁴ (p.7, 2010). La Plateforme marocaine du Volontariat (p.12, 2010) en répertorie 100 000¹⁴⁵, soit le double. En 2014, le ministère intérieur¹⁴⁶ recense 116 836 associations locales autorisées¹⁴⁷. Il semble donc que les chiffres soient différents en fonction des sources (associatifs ou ministère de l'intérieur) aussi bien pour les ONG marocaines que pour les internationales intervenant sur le territoire chérifien et qu'il soit difficile d'avoir des statistiques fiables notamment du fait de l'autorisation obligatoire. Ce qui est certain, c'est que le secteur associatif marocain est en expansion et que par conséquent les pratiques de bénévolat et de volontariat aussi.

Encadré 2 : Les associations marocaines au Maroc (Ministère de l'intérieur, 2014)

- 116.836 associations
- **Lieux d'intervention** : 93% d'entre elles opèrent au niveau local (associations de quartiers ou de douars) ; 2% ont une couverture provinciale ; 1% une couverture locale et 4% opèrent au niveau national, soit un peu plus de 4.500 associations.
- **Répartition géographique** : 3 régions concentrent plus de 38% de l'ensemble des associations : Souss-Massa-Drâa avec 19.417 associations, Marrakech-Tensift-Al Haouz avec 12.209 associations et le Grand Casablanca avec 12.148 associations.
- **Instances dirigeantes des associations** : 8% pour les 20-30 ans et 0,15% pour les moins de 20 ans. Un taux de participation des femmes qui ne dépasse pas les 12%.
- **Domaines d'activité** : 24% sont actives dans les domaines des œuvres sociales ; 21% dans l'environnement et le développement durable ; 19% dans les sports et loisirs ; 0,23% en relation avec la politique ; 3,12% en matière de religion et de croyances et 0,95% concernant les droits de l'Homme.

¹⁴⁴ Carrefour Associatif, Plateforme Marocaine du Volontariat, *Le bénévolat et le volontariat au Maroc. Engagement bénévole et volontaire des jeunes et action associative au Maroc*, Juillet 2010

<https://docs.google.com/file/d/0BwrAYWIOyWrcRTZMOFNJOHBTdDZ4MWVHdmdmT3dGZw/edit?pli=1>

¹⁴⁵ Plateforme marocaine du Volontariat, «Livret de capitalisation "une expérimentation du volontariat moyen terme sur le territoire marocain», 2010

<https://docs.google.com/file/d/0BwrAYWIOyWrcSFE0RGZQc0ZRMnV3a0djZzNKYkJKGdw/edit?pli=1>

¹⁴⁶ Chiffres du ministère de l'intérieur (2014). Passant de 4 000 dans les années 90 à 116 836 en 2014.

<http://aujourd'hui.ma/societe/maroc-explosion-associative-115474>

CNDH, *La liberté associative au Maroc. Mémoire*, Novembre 2015,

http://cndh.ma/sites/default/files/la_liberte_associative_au_maroc_memo_fr.pdf

¹⁴⁷ Au Maroc, les associations sont créées après autorisation et non pas par déclaration.

Par contre, nous n'avons pas de statistiques quant au nombre d'associations marocaines qui accueillent les volontaires.

Pour conclure, en termes d'aide au développement, le Maroc constitue donc un pays prioritaire pour l'Europe et notamment l'Espagne et la France. Cependant, avec les crises que traversent particulièrement l'Europe du Sud, et ce malgré la disponibilité de fonds européens et onusiens importants au Maroc, les associations italiennes rencontrent des problèmes financiers et de trésorerie assez grave. D'ailleurs l'une d'entre elles n'a pas payé ses employés pendant près d'un an avant de fermer définitivement son siège au Maroc¹⁴⁸. Les associations espagnoles traversent également une période difficile et sur le site de l'association des coopérants¹⁴⁹, il est indiqué que la baisse de l'aide au développement est telle qu'elle a atteint les niveaux des années 90. Et que depuis 2011, le budget de l'agence de la coopération espagnole (AECID) a diminué de 74 %! Cette baisse a un impact non négligeable sur les associations espagnoles œuvrant sur le territoire marocain. L'une d'entre elles a demandé à ses employés de se mettre au chômage volontaire deux mois par an afin de faire des économies sur la masse salariale et d'éviter ainsi les licenciements (motion votée par l'assemblée générale de l'association en 2012). L'une des volontaires espagnoles, anticipant à court terme son licenciement, prévoyait de rester au Maroc et de ne pas rentrer en Espagne (à cause de la crise et pour une meilleure qualité de vie au Maroc) même si elle perdait son emploi. Nous avons appris, par la suite que cette association a dû fermer sa mission au Maroc en juin 2013 et que la salariée espagnole est finalement bien rentrée en Espagne peu après.

En somme, cette mise au point nous indique des environnements historiques et sociaux différenciés qui impactent les modes d'être et de faire des personnels humanitaires et les politiques publiques nationales.

¹⁴⁸ Ce fait ne nous a été révélé qu'après la fermeture de l'association, en mars 2012, soit un an, après les entretiens.

¹⁴⁹ <http://cooperantes.net/>

Première partie

L'ONG de solidarité internationale : une entreprise de travail et d'engagement

Dans son étude sur le secteur sans but lucratif, Archambault¹⁵⁰ (2005) estime que les ONG internationales françaises ne représentent que 0,4 % des associations et comptent 1,8 % des équivalents temps pleins du secteur et 3 % du bénévolat. Et pourtant, le secteur associatif international est un monde valorisé et médiatisé. Il ne cesse d'attirer et doit faire face à une forte demande d'engagement aussi bien de la part des jeunes que des moins jeunes.

L'une des principales évolutions constatées est une professionnalisation accrue¹⁵¹, un « droit d'entrée » en humanitaire élevé et sélectif aussi bien pour les salariés que pour les volontaires, une forte demande d'engagement ainsi qu'une offre qui se développe et se diversifie.

Le développement et la diversification¹⁵² de dispositifs publics et privés (volontariat, service civique volontaire, service civil européen, congé de solidarité, mécénat de compétences...) promouvant l'engagement participe à la diversification des ressources humaines et à la cohabitation de statuts divers et variés.

Dans cette section introductive, nous nous proposons de faire une présentation de l'état des lieux des ressources humaines dans les ONG internationales au Maroc afin de donner à voir la pluralité des statuts, des modes de contractualisation et des catégorisations.

Tout d'abord, lorsque nous examinons les catégories objectives du personnel humanitaire, nous constatons une pluralité de catégorisations pour une pluralité d'acteurs. L'échantillon composé de 68 personnes (dont 63 % sont des femmes) se répartit de la manière suivante (comme le détaille le **Tableau 1** Répartition des acteurs de solidarité internationale par statut et par genre) :

- 28 acteurs sont salariés,
- 21 sont volontaires,
- 9 sont bénévoles,
- et 3 sont stagiaires.

¹⁵⁰ Archambault (Edith), "Le bénévolat en France et en Europe". Pensée Plurielle, 2005, 2005-1 (9), pp. 11-34

¹⁵¹ En terme de procédures, de processus, de salarisation...

¹⁵² Annexe 6 Guide VIES « A chacun son volontariat » France Volontaires 2014-2015
Annexe 7 Plaquette de présentation des dispositifs de volontariat : « Volontaire pourquoi pas vous ? » (France Volontaires, 2014)

Tableau 1 : Répartition des 68 acteurs de solidarité internationale par statut et par genre

Statut	F	H	Total	%
En activité	39	22	61	
Nombre de salariés	16	12	28	41 %
Nombre de volontaires	15	6	21	31 %
Nombre de bénévoles	6	3	9	13 %
Nombre de stagiaires	2	1	3	4 %
Ayant quitté l'humanitaire	4	3	7	
Ex salariés	2	2	4	6 %
Ex volontaires	1	0	1	1,5 %
Ex bénévoles	1	1	2	3 %
Ex stagiaires	0	0	0	0
Total	43	25	68	
%	63 %	37 %		100 %

En effet, les ONG de solidarité internationale sont amenées à utiliser différents dispositifs issus des politiques publiques et à proposer des formes de contractualisation diverses qui mettent en présence et en cohabitation différents statuts. Ainsi, dans ce milieu réputé comme le lieu par excellence d'engagement individuel et collectif, se côtoient des personnes à différents statuts et contrats. Cette pluralité est intéressante à considérer du point de vue de la sociologie du travail. En effet, la sociologie de l'engagement qui se concentre sur le sens subjectif de l'engagement et de ses motivations a tendance à ne pas discuter l'hétérogénéité des contrats et des statuts qui pourtant impacte justement les formes d'investissement au sein du tissu associatif. Si nous analysons l'engagement, sans tenir compte des conditions objectives de sa réalisation, qui pour certains acteurs peut représenter un coût alors que pour d'autres il n'est qu'avantages, nous nous empêchons d'avoir une analyse complète et globale de ces modes d'engagement et ainsi de comprendre la pluralité qu'ils représentent. L'hétérogénéité des contrats et des statuts dans les entreprises de productions a souvent été étudiée par la sociologie du travail (CDD, CDI, intérim, contractuels, fonctionnaires, intermittents du spectacle...). Son étude sociologique a démontré à maintes reprises son impact en ce qui concerne les relations entre les différents personnels, sa gestion par la direction, l'évolution de la catégorie professionnelle et les représentations véhiculées sur un milieu donné de production. C'est pourquoi, il nous a semblé intéressant d'intégrer, dans l'analyse des acteurs de solidarité des ONG internationales au Maroc, les conditions objectives de réalisation de l'activité au sein des ONG. Aussi, les conditions d'un volontariat à la française ne sont pas les mêmes que pour les Canadiens. De même, un contrat marocain à durée déterminée ne revêt pas les mêmes significations qu'un contrat à projet italien comme nous le détaillerons dans le chapitre concernant les salariés.

De plus, lorsqu'on étudie le parcours de ces acteurs, il nous apparaît que l'analyse par statut n'est pas suffisante, car il dépend des opportunités et ne constitue pas toujours un choix. En effet, l'analyse des

carrières dans le secteur de la solidarité internationale montre qu'on peut passer d'une catégorie à une autre et que l'évolution n'est pas linéaire. Aussi, le statut seul ne peut suffire à comprendre le parcours et le sens subjectif de l'engagement comme l'a constaté Simonet (2006)¹⁵³ dans son étude du volontariat de service civique. D'ailleurs, les acteurs du champ partagent ce constat et n'hésitent pas à le reconnaître publiquement, comme le montre l'étude réalisée par le CLONG sur l'expatriation (2013) « (...) *les statuts (volontaires, salarié, bénévole) ne sont jamais une variable explicative : ils ne sont que moyens, conditions de réalisation d'un parcours.* » (p.13).

Lorsqu'on évalue les contrats, nous faisons les mêmes constats, une diversité de modes de contractualisations qui s'ajoute à la question du statut. La recension détaillée des statuts et des contrats des 68 acteurs humanitaires rencontrés, nous permet de mettre en exergue le fait que le secteur de la solidarité internationale tel que nous avons pu observer son déploiement au Maroc a des pratiques contractuelles d'emploi hétérogènes. A l'intérieur de chaque catégorie, force est de constater que les pratiques sont plurielles, ce qui participe à la concurrence des personnels. Cette diversité de statuts se traduit également par une typologie multiple de contrats qu'illustre le tableau ci-dessous et que nous disséquons plus en détail dans le paragraphe décrivant les contrats.

Tableau 2 : Typologie des statuts et des contrats utilisés par les 24 ONG

ONG	Nationalité ONG	Nombre ONG	Volontariat			Bénévolat expatrié	Stage expatrié	Salarial international				Salarial local				Internationalisation du recrutement		
			VSI	SVE	Coopérants			contrat salarié MAEE	CDD ONG	CDD consultant	CDI ONG	CDD	CDI	Stage	Bénévolat			
1	française	7	x				x					x	x	x			x	
2			x															
3										x			x					
4						x												
5					x													
6																		
7								x									x	
8	marocaine	7											x					
9																x		
10			x										x					x
11			x										x	x		x		x
12																	x	
13						x								x	x			x
14			x											x		x		x
15	espagnole	5							x			x	x					
16												x						
17										x								
18													x					
19													x					x
20	italienne	4					x		x	x	x	x		x			x	
21															x			
22															x			
23										x								
24	canadienne	1			x													

Enfin et non pas des moindres, au statut, au contrat, s'ajoute la catégorie expatriée et locale qu'il convient d'intégrer également à l'analyse. La majorité des acteurs humanitaires rencontrée est expatriée soit 55 acteurs sur les 68 comme le montre le Tableau 3. Les humanitaires à contrats locaux sont au nombre de 13 dont 12 de nationalité marocaine et une française. Ces acteurs sont des collègues directs des expatriés ou travaillent pour des associations partenaires des ONG internationales.

¹⁵³ Simonet-Cusset (Maud), «Le monde associatif : entre travail et engagement », in *Sociologie du monde du travail*, Paris, PUF, (col. Quadrige), 2006, pp. 191-207

Tableau 3 : Répartition des 68 acteurs entre personnel expatrié et local

Type de personnel	F	H	Total	%
Personnel International (09 nationalités)	37	18	55 ¹⁵⁴	81 %
Personnel local (contrat marocain)	6	7	13	19 %
Total	43	25	68	
%	63 %	37 %	100 %	100 %

Aussi, comme nous l'avons indiqué dans l'introduction, tout au long de la thèse, nous alternerons différents niveaux d'analyses soit par statut, catégorie ou nationalité en fonction des besoins de la démonstration. Cette alternance d'analyse macrosociologique et microsociologique nous semble nécessaire du fait de la composition de notre échantillon, mais également en fonction de la variable étudiée.

Après avoir réalisé ce point nécessaire sur les modalités plurielles de catégorisation des ressources humaines de la solidarité internationale, nous allons nous consacrer dans cette première partie à l'analyse de chaque catégorie du personnel (volontaire, bénévole, salarié et stagiaire), de leurs modalités de recrutement et enfin du travail humanitaire.

Le premier chapitre sera dédié à une description objective des conditions de chaque dispositif et de chaque catégorie de personnel. L'entrée par la catégorie administrative, qui peut sembler descriptive voire rébarbative, nous paraît pertinente pour donner à voir d'une part les multiples usages d'un dispositif ou d'un statut au niveau national et international, et d'autre part l'hétérogénéité des conditions et des contrats et ce au sein d'une même catégorie ou statut. Nous souhaitons examiner les usages différenciés des pratiques internationales du volontariat, du salariat, du bénévolat et du stage. L'analyse de chaque personnel des ONG internationales permet de montrer d'une part la spécificité liée au contexte national et d'autre part la hiérarchisation des statuts et des nationalités au sein du marché concurrentiel international de la solidarité internationale. Ces figures plurielles n'en portent pas moins un projet commun « aider les autres lointains ».

Le second chapitre portera sur le recrutement et nous donnerons à voir les procédures des ONG internationales qui s'apparentent à un fonctionnement hybride entre monde marchand et monde de valeurs. Nous suivrons pas à pas le processus de recrutement et nous retracerons ces parcours de combattant et les stratégies des acteurs humanitaires pour y accéder.

Enfin, la troisième section s'attellera à la description du travail humanitaire, un travail somme toute ordinaire qui est réalisé dans une posture extraordinaire. Nous vérifierons le fait que l'activité humanitaire relève à la fois du travail, mais également de l'engagement/du bénévolat et ce quel que soit le lieu de travail et le type de contrat. Nous verrons comment les postures au travail peuvent entrer en concurrence entre les différents personnels et les modes d'organisations des ONG.

¹⁵⁴ Dont une salariée française en contrat local.

Chapitre 1

Le personnel des ONG internationales : une diversité de statuts de contrats et de catégorisations

Le mot volontaire est aujourd'hui associé à la liberté de l'engagement et à l'initiative personnelle. Alors que comme le rappelle Halba¹⁵⁵ (2003, p.13-14) ce terme a une origine militaire et le mot bénévole, une origine religieuse, qui s'est depuis laïcisée. En effet, le volontaire désigne au XVII^e siècle un soldat ou un cavalier qui sert un corps sans être enrôlé et sans percevoir de solde, dans le but d'apprendre le métier de guerre ou par seul désir de gloire. Pour l'Observatoire France Volontaires, l'origine du volontariat contemporain remonterait à la bataille de Solferino et à la fondation du Comité international de la Croix-Rouge et la Première Guerre mondiale.

Nous allons dans ce chapitre examiner les dispositifs de volontariat : le volontariat de solidarité internationale (VSI), le service volontaire européen (SVE) et les coopérants volontaires. Nous expliquerons également l'absence de volontaires espagnols, italiens, et marocains.

1. Le volontariat au Maroc : une pratique typiquement française, européenne et canadienne

1.1. Volontaire : un terme polysémique

Les acteurs rencontrés œuvrant pour des ONG françaises se présentent en tant que « volontaires ». Ils utilisent ce mot générique « volontaire » qui peut renvoyer à plusieurs dispositifs et pratiques dont la synthèse historique est jointe en annexe 5 Chronologie de la création des associations de volontariat¹⁵⁶. On ne compte pas moins de 14 types de volontariat regroupés sous le terme Volontaires Internationaux d'Echanges et de Solidarité¹⁵⁷ (VIES): Volontariat de solidarité internationale (VSI), Volontariat international en entreprise (VIE), Volontaire international en administration (VIA), Service civique à l'international¹⁵⁸, Service volontaire européen (SVE), volontariat hors décret...

D'ailleurs, le recensement est difficile à stabiliser du fait de l'utilisation polysémique du terme. En effet, les statistiques sur les volontaires présents au Maroc semblent contradictoires et difficilement accessibles comme l'illustre le **Tableau 4** Recensement des volontaires/bénévoles

¹⁵⁵ Halba (Bénédicte), *Bénévolat et volontariat en France et dans le monde*, Etudes de la documentation française, 2003, 144 p.

¹⁵⁶ Annexe 5 Chronologie de la création des associations de volontariat, source «Date de Création, Contexte et Types d'organisation de volontaires», p.16, in Leyle (David), Lunel (Mélanie), coord, *Cartographie 2013 Des Engagements Volontaires et Solidaires à l'international*, L'Observatoire France Volontaires, mars 2013, Bulgarie, version papier, 104 p.

¹⁵⁷ Annexe 6 A chacun son volontariat, *Le livret VIES* (volontariat international d'Echanges et de Solidarité) <http://fr.calameo.com/read/000960882224f9ea686ab>

Annexe 7 Plaquette de présentation des dispositifs de volontariat : «Volontaire pourquoi pas vous ?» (France Volontaires, 2014)

¹⁵⁸ Lors de notre enquête de terrain, nous n'avons pas rencontré de volontaires en service civique. Cependant, une des ONG d'envoi de notre échantillon gère également des volontaires en service civique.

au Maroc (2014). En fonction de la source, la mesure ne se fait pas de la même façon. Il y a de la part des associations de solidarité internationale, la volonté d’englober dans la catégorie volontariat toute action de solidarité internationale et de l’élargir au bénévolat. Tandis que pour les institutions publiques, seuls les volontariats inclus dans des dispositifs légaux et subventionnés sont comptabilisés. Nous relevons donc qu’au sein même du champ, l’utilisation du terme « volontaire » n’est pas stabilisée et dépend du locuteur, du contexte et de l’objectif poursuivi.

Tableau 4 : Recensement des volontaires/bénévoles au Maroc (2014)

	Sources	Observatoire des engagements ¹⁵⁹	France Volontaires Rabat ¹⁶⁰	ONU ¹⁶¹
Types de volontariat	VSI	62	20	
	Service civique international (SCI)	13	30	
	SVE	12	30	
	"volontaires Chantiers"		1500	
	"Volontaires hors cadre"		300	
	Volontaires Coopération Technique belge			4
	Volontaires de solidarité internationale (VSI) France Volontaires		40	26
	Volontaires Corps de la Paix			210
	Volontaires de l'agence japonaise de coopération internationale (JICA)			43
	Volontariat international en entreprise (VIE) et Volontariat international en administration (VIA : Ambassade de France et mission économique)			Mentionné, mais non précisé

Dauvin et Siméant (2002), dans leur étude sur les acteurs humanitaires relèvent également que « *les mots de « volontaire » et de « volontariat » sont fréquemment employés comme des équivalents de « bénévole » et de « bénévolat », aussi bien dans le langage courant que dans certains travaux consacrés à la question.* » (p.112) alors qu’ils ont une signification très précises. Pour Halba (2003), le fait que les deux mots « bénévole » et « volontaire » reposent sur les mêmes fondements théoriques à savoir altruisme et éthique, expliquerait l’emploi indifférent et abusif comme synonyme.

Selon Valéau et Quéinnec (2004), le volontaire est souvent assimilé à un bénévole à temps complet ou à un salarié. Or, celui-ci signe un engagement et non un contrat de travail et son indemnité n’est pas considérée comme un salaire. Toutefois, ils reconnaissent que le volontariat est un statut hybride

¹⁵⁹ Observatoire des engagements volontaires et solidaires à l’international, *Les volontaires en Méditerranée en 2012 : chiffres clés*, www.reseau-espaces-volontariats.org/documents/content/Liban/Actualite/2014/Volontaires_2012_Mediterranee.pdf

¹⁶⁰ Entretien réalisé avec le représentant de l’Espace France Volontaires le 20 novembre 2014 à Rabat. Selon ce dernier, en 2013, il y a eu environ 2 000 «volontaires» expatriés de 17 à 77 ans qui sont venus au Maroc.

¹⁶¹ Chiffres donnés à l’occasion de la rencontre organisée le 17 juillet 2014 (Rabat) par l’ONU avec les représentants des principaux «Organismes de Placement de Volontaires» au Maroc. www.un.org.ma/spip.php?article591

¹⁶¹ www.un.org.ma/spip.php?article591

qui « *emprunte au salariat l'idée d'une activité à plein temps et au bénévolat celle du désintéressement* » (p.275). Pour ces derniers, le volontariat est une pratique d'emploi qui « *n'est cependant pas exempte d'ambiguïté* » (p.276), tout en étant l'objet d'une réglementation (que nous décrirons). Et c'est ainsi qu'au sein même du tissu associatif, cette bivalence est reconnue définissant le volontariat comme un statut hybride. Rizet, conseillère technique pour la Conférence permanente des coordinations associatives (*Le Monde diplomatique*, 2013) explique que ce dispositif relève à la fois de l'engagement : « *ni bénévolat ni salariat, le volontariat est un statut hybride qui emprunte tantôt au premier le registre de l'engagement et du don de soi, tantôt au second celui de l'efficacité et du professionnalisme.* » (p. 1).

Enfin, pour le Centre National du Volontariat, les termes de bénévole et volontaire fonctionnent comme des équivalents. Effectivement, lors de notre recherche, nous avons constaté que dans la pratique, l'utilisation du terme volontaire ne semble pas être codifiée et reste souple et floue alors que ce terme renvoie à des dispositifs précis que nous allons présenter.

Ce dispositif public, cosubventionné par le MAEE et la structure d'accueil locale, est considéré comme hybride aussi bien par les chercheurs en sciences sociales que par le tissu associatif. Il répond à la fois aux besoins des ONG internationales en ressources humaines peu coûteuses et aux objectifs d'une politique publique pour la jeunesse, dont une partie de ses bénéficiaires est au chômage, et représentée comme manquant d'expérience professionnelle et dont on souhaite développer l'engagement. Sans oublier que le volontariat de solidarité internationale (VSI) contribue également à la coopération de la France dans les pays dits en voie de développement et à son rayonnement.

Enfin, selon Yala (2005), au-delà du coût, le volontaire constitue « *la «vitrine» de l'association et contribue(nt) à en donner une image de marque positive auprès des donateurs privés.* » (p.32). Et c'est ainsi qu'au besoin de « vitrine » de l'association correspond le besoin de valorisation sociale des candidats à l'humanitaire dans la réalisation d'une mission d'intérêt général qui est génératrice de rétributions symboliques importantes (souvent étudiées par la sociologie de l'engagement et politique).

Ces contingences et ces contextes sont globalement assumés par le champ de la solidarité internationale, comme en témoigne l'ouverture de la conférence-débat organisée par l'Union européenne, du 8 novembre 2011¹⁶² à Bruxelles, qui indique que la mise en place de programmes de volontariat international résulte de différents facteurs combinés : « *programme de formations et d'enseignement, mouvements de sensibilisation des jeunes, politique diplomatique, économique, de coopération d'un état à l'international, passé colonial.* ».

¹⁶²« Solidarité avec les pays tiers : quelles perspectives pour le volontariat européen ? », www.france-volontaires.org/documents/content/Qui-sommes-nous/Bruxelles-FR.pdf

A l'analyse de notre échantillon, il apparaît que le volontariat est un dispositif exclusivement utilisé par les associations françaises et canadiennes au Maroc. En effet, les 21 volontaires (qui représentent 31 % de notre échantillon) ont été rencontrés entre 2009 et 2014 entre Rabat et Tanger, ont été envoyés par quatre ONG françaises et une ONG canadienne : 15 VSI, 2 VSE et 4 coopérants-volontaires.

Ils sont répartis de la manière suivante :

- 15 volontaires de solidarité internationale ont signé des contrats de volontariat de solidarité internationale (VSI) pour une durée comprise entre un et deux ans ; dont 13 volontaires ont été envoyés par la même ONG¹⁶³ qui les a mis à disposition¹⁶⁴ des associations et des institutions marocaines. L'intermédiation (ou le portage) consiste pour une association d'envoi agréée, de mettre au service d'autres associations, souvent non agréées, des volontaires. D'ailleurs, un volontaire est en situation de portage dans le cadre d'une coopération décentralisée pour le compte d'une collectivité. 2 volontaires ont été recrutés par 2 ONG françaises différentes d'envoi.
- 2 volontaires en SVE (service volontaire européen) ont été envoyés par la même ONG française d'envoi pour une durée de 6 mois.
- Et enfin, 4 volontaires ont été recrutés pour des durées variables par une association canadienne qui a ouvert un siège au Maroc. Cette structure fait partie d'un large réseau international dont d'autres associations adhérentes de nationalités différentes sont également présentes au Maroc.

Dans notre échantillon, le terme volontaire regroupe donc trois dispositifs que nous allons détailler : le volontariat de solidarité internationale (VSI), le service volontaire européen (SVE) et le coopérant-volontaire canadien.

1.2. Le volontariat de solidarité internationale (VSI) : un dispositif cosubventionné et encadré par le MAEE

Rizet¹⁶⁵ (2013) et Simonet (2004) ont insisté sur l'utilisation intensive de ce dispositif par le secteur humanitaire d'urgence et de développement : « à ce jour, le plus largement utilisé est le volontariat de solidarité internationale (VSI), créé spécifiquement pour ce secteur » (Rizet, 2013, p.1). Notre échantillon confirme cette tendance : la majorité des volontaires rencontrés sont sous contrat de

¹⁶³ En 2012, cette même ONG comptait un total de 25 volontaires sur le territoire chérifien.

¹⁶⁴ La description de la mise à disposition par une ONG d'envoi : « Pour les associations non agréées qui souhaitent cependant envoyer des volontaires en mission sur leurs projets dans le cadre de la loi du 23 février 2005, il est possible de faire appel à la pratique du portage. Un volontaire est « porté » lorsqu'il part en mission avec une association française non agréée par le Ministère des Affaires Etrangères et Européennes, mais qu'il est pris en charge par une association agréée. Cette prise en charge peut varier d'une association à l'autre : il revient aux deux parties de décider des responsabilités de chacune vis à vis du volontaire. », <http://volontariat.la-guilde.org/spip.php?article124>

¹⁶⁵ Rizet (Stéphanie), « Bénévoles et volontaires », in *Monde Diplomatique*, Supplément, « Quelle solidarité internationale ? », mai 2013, www.monde-diplomatique.fr/2013/05/RIZET/49100

volontariat de solidarité internationale (VSI), soit 15 volontaires sur 21 (plus de 27 % des expatriés rencontrés).

Le VSI est un dispositif public français qui encadre un statut spécifique, régi par la loi n° 2005-159 du 23 février 2005¹⁶⁶ (décret d'application de la loi du 27 mai 2005) relative au contrat de volontariat de solidarité internationale. Avant 2005, le volontariat était encadré par le décret n°95-94 du 30 janvier 1995 relatif aux volontaires et aux associations de volontariat pour la solidarité internationale. Le terme de volontaire renvoie à une pratique sociale, qui se distingue non seulement symboliquement du bénévole, mais juridiquement aussi. Et comme le rappelle Stéphanie Rizet : « *en France, sa définition est restrictive. Elle renvoie à des cadres juridiques précis, qui donnent accès à certains droits sociaux et à une indemnité pour des missions bien définies et inscrites dans le temps.* » (Monde diplomatique, 2013, p.1).

Le volontaire signe donc un contrat avec une association qui a été préalablement agréée¹⁶⁷ par le ministère des Affaires étrangères et européennes et qui l'envoie en mission à l'étranger. Il peut également être mis à disposition d'une association ou d'institution locale partenaire par la structure d'envoi.

Deux types de structures sont agréés¹⁶⁸ par le ministère des Affaires étrangères et européennes (MAEE) :

- des associations d'envoi qui mobilisent les VSI pour des projets menés par des associations partenaires (seuil minimum de 20 volontaires)
- et des associations qui envoient des volontaires pour mettre en œuvre leurs projets associatifs.

Le contrat de VSI¹⁶⁹ est conclu pour une durée minimale de douze mois et vingt-quatre mois maximale. La durée optimale cumulée continue ou discontinue du VSI est de six ans. Le volontaire consacre la totalité de son temps à sa mission en échange d'une indemnité. Ce contrat « *exclusif de l'exercice de toute activité professionnelle, a pour objet l'accomplissement d'une mission d'intérêt général à l'étranger dans les domaines de la coopération au développement et de l'action humanitaire* » (article 1 de la loi de 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale). Conformément à la loi et au décret de 2005, le volontaire de solidarité internationale perd son statut initial, travaille à plein temps à l'étranger et il est indemnisé par l'ONG qui l'envoie sur le terrain (Yala, 2005, p.13).

¹⁶⁶ Annexe 8 Loi n° 2005-159 du 23 février 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale.
Annexe 9 Le décret n°95-94 du 30 janvier 1995 relatif aux volontaires et aux associations de volontariat pour la solidarité internationale.

¹⁶⁷ Annexe 10 Liste des associations agréées VSI janvier 2014

¹⁶⁸ Les conditions d'agrément selon le MAEE : « *des critères d'agréments ont été définis, les conditions étant que l'association qui en fait la demande justifie d'un minimum de trois années d'activité à l'étranger. Elle est tenue de présenter un budget en équilibre et une situation financière saine sur les trois derniers exercices budgétaires et disposer de ressources d'origine privée supérieures à 15% de son budget annuel au cours des trois derniers exercices budgétaires. L'association doit également présenter les garanties nécessaires à l'accomplissement d'une mission d'intérêt général à l'étranger.* » (p. 69). MAEE, *Evaluation du dispositif de Volontariat de Solidarité Internationale*, Tome 1, Juin 2009

¹⁶⁹ Annexe 12 Présentation du Volontariat sous statut VSI

Le dispositif est géré de manière partenariale conjointement par le MAEE et les associations agréées notamment via des espaces de concertation (commission du VSI notamment). Chaque année, le ministère français des Affaires étrangères et européennes quantifie l'objectif à atteindre pour France Volontaires¹⁷⁰ dans le cadre de la signature du contrat d'objectifs et de performance. Ainsi, pour 2012, il s'agissait de multiplier par trois le nombre de volontaires inscrits dans un dispositif sans pour autant que les aides financières de l'Etat ne soient augmentées. L'association a dû diversifier les sources de financements notamment en s'adressant aux collectivités territoriales et aux entreprises privées. La stratégie adoptée a été également de procéder à la reconnaissance des pratiques de volontariat déjà existantes, comme les initiatives hors cadre.

Chaque année, ce sont donc entre 1 500 et 2 000 volontaires qui sont recrutés en VSI par les associations labélisées¹⁷¹ par le ministère des Affaires étrangères et européennes. Les évaluations faites du dispositif montrent cependant une baisse constante depuis quelques années à la fois du nombre de VSI et du financement public alors que le volontariat ne cesse d'être valorisé non seulement par les politiques publiques de jeunesse et de politique étrangère et coopération, mais également par le tissu associatif relayé par les médias. Il est à noter que le partenaire local participe au financement du VSI qu'il accueille et c'est ainsi que les associations marocaines cofinancent ce dispositif. Nous approfondirons l'analyse des coûts et des financements lorsque nous aborderons le recrutement.

Il est à noter que 5 associations monopolisent 80 %¹⁷² des missions de volontariat international : la DCC (21 %), la Guilde Européenne du Raid (20 %), France Volontaires (17 %), la SCD (12 %) et la FIDESCO (12 %) ; associations qui sont d'ailleurs, pour la plupart, présentes au Maroc. Alors que seuls 3 % des VSI sont affectés dans les pays du Maghreb (MAEE), en 2011, le Maroc a accueilli 63 VSI envoyés par 25 ONG agréées. Cette destination représente donc le 10^e pays le plus important en termes de volume d'affectation.

En conclusion, l'analyse des pratiques des ONG internationales montre que l'utilisation du vocable « volontaire », aujourd'hui, ne renverrait ni au statut ni à la nature contractuelle de l'engagement. Il s'agit d'un terme facile à utiliser qui identifie et résume plus facilement l'action de solidarité internationale entre « travail engagé » ou « engagement-travail ». D'autant plus, qu'il est valorisé symboliquement et que son utilisation constitue une image positive à la fois pour l'ONG humanitaire, pour le volontaire et pour le pays d'envoi en terme de politique étrangère. Ce terme « volontaire » est utilisé pour identifier tout personnel expatrié comme le mot « volunteer » en anglais (comme l'a détaillé Simonet¹⁷³ pour désigner les bénévoles.) Alors qu'il constitue un dispositif réglementé et qu'il

¹⁷⁰ L'Association Française des Volontaires du Progrès créée en 1963 est devenue France Volontaires, plateforme des Volontariats Internationaux d'Echange et de Solidarité (VIES) le 1^{er} octobre 2009.

¹⁷¹ Une grande partie des associations agréées ont été créées dans les années 60. Le nombre des associations agréées reste stable entre 24 et 26. www.diplomatie.gouv.fr/fr/IMG/pdf/LISTE_ASSOCIATION_VSI_agreees_janvier_2014_cle888616.pdf

¹⁷² France Volontaires, *Le volontariat à l'international en 2013 : chiffres clés*, Observatoire des engagements volontaires et solidaires à l'international, www.observatoire-volontariat.org/IMG/pdf/chiffres_cles_2013_vdef.pdf

¹⁷³ Simonet-Cusset (Maud), « Penser le bénévolat comme travail pour repenser la sociologie du travail » dans le cadre d'un numéro spécial consacré à « L'activité et action et dans le travail », *Revue de l'IRE*, n°44, 1, 2004, p.141-155. Voir Encadré 8 : La description d'une mission de volontariat par une volontaire (p.)

est porteur d'enjeux historiques et sociétaux importants (Leroux¹⁷⁴, 2014), l'utilisation générique du mot volontaire occulte les rapports sociaux inégalitaires de travail, de race et d'âge. Les entretiens montrent également que les volontaires envoyés par les ONG françaises se situent à la fois sur les registres de l'engagement envers l'autre (sens de l'action dirigé vers l'autre), envers eux-mêmes (réalisation de soi, désir d'expatriation) et du travail. Nous approfondirons les processus d'engagement et son sens dans la troisième partie de la thèse.

Après avoir analysé le statut du volontaire de solidarité internationale, nous allons nous attacher à décrire le service volontaire européen, autre dispositif sur lequel nous avons enquêté.

1.3. Le service volontaire européen (SVE) : une politique européenne de jeunesse et de citoyenneté

Le service volontaire européen (SVE¹⁷⁵) relève du programme "Jeunesse en action" mis en place par la Commission européenne, le Parlement européen et les Etats membres de l'Union européenne. En France, il est géré par l'agence française du programme européen « Jeunesse en Action » (AFPEJA) sous la tutelle du ministère des Sports, de la Jeunesse. Il existe deux types de SVE : le SVE individuel et le SVE de groupe (de 2 à 30 volontaires).

Le SVE s'adresse aux jeunes âgés entre 18 et 30 ans. Ce volontariat peut être éligible exceptionnellement aux jeunes en difficultés âgés de 16-17 ans. Le candidat doit être légalement résident dans un des pays participant au programme ou dans l'un des pays partenaires voisins : *«de nationalité d'un des pays « programme»-États membres de l'Union européenne, pays de l'Association européenne de libre-échange (AELE)/de l'Espace économique européen (EEE) et pays en préadhésion-ou pays « partenaires»¹⁷⁶»*. Il s'effectue obligatoirement en dehors du pays de résidence étant donné que les objectifs du service volontaire européen sont de favoriser la mobilité des jeunes et de faire découvrir l'Europe. Néanmoins, quelques missions de SVE peuvent se réaliser dans le pourtour méditerranéen. Aucune formation, expérience, diplôme ou connaissance linguistique ne sont requis. Un cycle de formation SVE obligatoire est proposé au futur volontaire qui comprend une formation à l'arrivée dans le pays d'accueil, une réunion à mi-parcours et une évaluation finale.

Selon le Conseil économique, social et environnemental¹⁷⁷, le dispositif européen concerne, chaque année, environ 3 000 personnes qui participent au programme SVE sur 95 millions de jeunes que compte l'Union européenne (p.22). Les SVE sont donc plus nombreux que les VSI comme le détaille

l'Encadré 1 Les Chiffres du SVE.

¹⁷⁴ « Le VSI tire son origine de l'histoire coloniale de la France, de sa politique étrangère, et de l'émergence des ONG, dans l'objectif de rapprocher les jeunes françaises et africaines, mais aussi du christianisme social et de l'éducation populaire. » (p.61).

¹⁷⁵ Annexe 13 Présentation du service civil européen Programme Européen Jeunesse en Action (PEJA)

¹⁷⁶ www.jeunes.gouv.fr/interministeriel/citoyennete/volontariat/article/service-volontaire-europeen

¹⁷⁷ Conseil économique, social et environnemental (Jean-François Bernardin), *La mobilité des jeunes*, Novembre 2011, Les Editions des Journaux Officiels, http://www.cnajep.asso.fr/doc/infojep/2011_13_avis-mobilite-jeunes%20%281%29.pdf

Encadré 1 : Les Chiffres du SVE

Pour l'Observatoire France Volontaires, les SVE (envoi et accueil) représentaient 58,2 % des volontaires en 2011. Ils sont majoritaires suivis des VSI (26,6 %).

En 2011, selon Leroux (2014, p.9), le dispositif SVE est mis en œuvre par près de 400 associations françaises¹⁷⁸ et environ 600 jeunes français¹⁷⁹ ont réalisé un service volontaire européen dont une faible proportion en dehors de l'Union européenne.

En bref, entre 2000 et 2006, ce sont 26 000 Européens¹⁸⁰ qui ont participé au programme SVE.

Selon *Le volontariat à l'international en 2013 : chiffres Clés*, le service volontaire européen en dehors de l'Union européenne représente 1 % des missions (p.1), ce qui explique le faible nombre de volontaires SVE rencontrés au Maroc. Le Maroc n'est pas une destination prioritaire dans le cadre du SVE mais fait cependant partie des destinations en tant que pays partenaires méditerranéens (Algérie, Égypte, Israël / Territoires palestiniens, Jordanie, Liban, Libye, Syrie, Tunisie).

L'étude *Les volontaires en Méditerranée en 2012 : chiffres clefs* précise que le Maroc comptait 12 volontaires en SVE.

Le volontaire européen, contrairement au VSI, ne cotise pas pour la retraite et le temps de mission n'est pas comptabilisé. Dans le rapport sur les engagements citoyens à l'international (rapport MAEE, Jeunesse et Sport, 2015), les évaluateurs insistent sur ce fait et estiment « *qu'il est inéquitable que les volontaires au titre du SVE soient privés d'une couverture au titre de la retraite, prévue pour les autres formes de service civique.* » (p.116), et préconisent d'étendre aux volontaires du SVE la couverture retraite.

L'indemnité mensuelle est présentée sur les sites internet du MAEEE et de la plateforme France Volontaires comme de l'argent de poche¹⁸¹ et non comme une rémunération à proprement dite. Le montant varie de 140 à 210 euros par mois selon le pays où est effectuée la mission SVE. Au final, ce dernier bénéficie de la part de l'association d'accueil d'une prise en charge totale sur place à savoir: l'hébergement, la restauration et le transport. La Commission européenne contracte une assurance pour la protection sociale du volontaire et une assurance de responsabilité civile. Le jeune est accompagné de manière continue sous la forme d'un tutorat et d'une formation linguistique dans le pays d'accueil où ce dernier effectue son service volontaire européen.

Les organisations qui envoient ou accueillent des volontaires en SVE doivent demander l'accréditation à l'agence nationale de leur pays. Cette accréditation, d'une durée de trois ans, garantit la qualité des projets dans toute l'Europe et le respect de la charte SVE. Le service volontaire européen fait partie du programme Jeunesse en Action¹⁸² (PEJA) dont le budget global de 885 M d'€ pour sept ans (2007/2013). 9 millions¹⁸³ ont été programmés pour la France, dont la gestion est confiée à l'INJEP via l'AFPEJA. La subvention du SVE dans le cadre du PEJA couvre une part des frais liés au projet (transport,

¹⁷⁸ En 2011, 396 associations françaises ont été accréditées pour envoyer ou recevoir des volontaires. Les chiffres sont extraits du rapport d'activités 2011, disponible sur le site Internet consulté le 10/09/2013: www.jeunesseenaction.fr/uploads/rapport%202011.pdf.

¹⁷⁹ Rapport d'activités de l'AFPEJA, 2011. www.jeunesseenaction.fr/uploads/rapport%202011.pdf.

¹⁸⁰ www.cafebabel.fr/societe/article/service-volontaire-europeen-mode-demploi.html

¹⁸¹ www.diplomatie.gouv.fr/fr/vivre-a-l-etranger/preparer-son-depart-a-l-etranger/bien-preparer-son-expatriation/stages-volontariat/

¹⁸² Programme Jeunesse en Action : Service Volontaire Européen p.57-62 www.erasmusplus-jeunesse.fr/ancien-site/uploads/PUBLICATIONS/indispensables/Guide%20du%20Programme%20FR%202013.pdf

¹⁸³ www.cnajep.asso.fr/doc/infojep/2011_13_avis-mobilite-jeunes%20%281%29.pdf

hébergement, restauration, formation, soutien, cours de langues, tutorat...) versée à l'organisation d'envoi ainsi que l'argent de poche et la protection sociale des volontaires. Les associations d'envoi et d'accueil et s'engagent à couvrir les frais occasionnés par le SVE avec d'autres sources de financements (autofinancement, cofinancements).

La typologie du porteur du projet SVE est plus large que celle prévue pour le VSI, conformément aux représentations européennes de l'action citoyenne qui n'est pas réservée uniquement au tissu associatif. En effet, les organisations à but lucratif sont éligibles à condition d'être en lien avec les domaines de la jeunesse, du sport et de la culture comme le montre **l'Encadré 2** qui détaille les critères d'éligibilité au SVE.

Encadré 2 : Critères d'éligibilité au SVE

Porteurs de Projets éligibles

Chaque porteur de projet doit être :

- une organisation à but non lucratif/non gouvernementale ; ou
- un organisme public, local, régional ; ou
- un organisme actif dans le domaine de la jeunesse au niveau européen ; ou
- une organisation gouvernementale internationale ; ou
- une organisation à but lucratif (seulement si elle organise un événement dans le domaine de la jeunesse, du sport ou de la culture).
- Chaque porteur du projet doit être issu d'un pays du programme, d'un pays partenaire voisin ou d'un autre pays partenaire dans le monde.
- Chaque porteur de projet doit signer l'accord préalable inclus dans le formulaire de la demande de subvention. Les porteurs de projet établis dans un pays du programme, en Europe du Sud Est ou en Europe orientale et Caucase doivent être accrédités.

Nombre de porteurs de projets

Au moins deux porteurs de projet issus de pays différents, dont au moins un appartient à l'UE. Dans le cas des projets développés en coopération avec des pays partenaires, le nombre de porteurs de projet issus de pays partenaires ne peut pas excéder le nombre de porteurs de projet issus de pays du programme.

Participants éligibles

- Les jeunes de 18 à 30 ans, résidant légalement dans le pays de l'organisation d'envoi.
- Les volontaires sont sélectionnés quels que soient leurs milieux.
- Les volontaires ayant moins d'opportunités peuvent participer dès l'âge de 16 ans.
- Les volontaires peuvent être identifiés après le dépôt de la demande.

Un volontaire ne peut prendre part qu'à un seul projet SVE. Exception : les volontaires qui ont effectué un SVE d'une durée maximum de 2 mois peuvent participer à un projet SVE supplémentaire à condition que la durée totale des périodes combinées de service ne dépasse pas 12 mois.

Source Jeunesse en Action. Guide du Programme. Valable à compter du 1er janvier 2013 (p.58)<http://www.erasmusplusjeunesse.fr/anciensite/uploads/PUBLICATIONS/indispensables/Guide%20du%20Programme%20FR%202013.pdf>

L'activité SVE est une activité à temps plein dont la mission d'intérêt général doit être démontrée (comme pour le VSI). La durée de ce volontariat est comprise entre 2 et 12 mois pour tous les jeunes. Dans le cadre de projets d'insertion, il est également proposé des offres de 2 semaines à 2 mois pour les jeunes ayant moins d'opportunités. Pour bénéficier du dispositif (version courte

ou longue), le candidat doit s'adresser à une association d'envoi et construire avec elle son projet de service volontaire européen. Selon la *Cartographie 2013 Des Engagements Volontaires et Solidaires à l'international*, « le PEJA a pour particularité d'être le seul programme qui soit directement mis en œuvre par les jeunes eux-mêmes, à la fois acteurs et bénéficiaires. » (p. 22). A l'issue du SVE, le volontaire reçoit un certificat "Youthpass" qui valide le SVE comme une expérience d'apprentissage non formelle.

Pour conclure, les deux dispositifs de volontariat que nous venons de décrire ont plusieurs points communs :

- une activité d'intérêt général à temps plein effectuée à l'étranger.
- ce sont deux types de volontariat subventionnés par les Etats et co-financés par les partenaires marocains.
- la cible des bénéficiaires concerne majoritairement des jeunes ; même si on retrouve des personnes plus âgées dans le VSI¹⁸⁴.

Ils présentent également des divergences :

- le SVE est un dispositif qui a une durée plus courte alors que le VSI est à plus long terme et dure un an minimum à 6 ans au maximum.
- il y a une limite d'âge pour le SVE
- pour le volontariat européen, c'est le jeune qui doit construire son projet en partenariat avec les associations ; ce qui n'est pas le cas du candidat au VSI qui postule généralement pour une mission.
- en ce qui concerne le dispositif français, l'engagement est contractualisé alors que l'activité VSE peut l'être.
- enfin, quant à l'indemnité, elle est symbolique pour le SVE alors que son montant peut constituer presque un « salaire » pour certains VSI.

Au final, il s'agit de politiques publiques en direction de la jeunesse dont les objectifs sont d'encourager l'engagement, la mobilité, l'expérience professionnelle et in fine d'améliorer l'insertion sociale des jeunes touchés de plein fouet par un taux de chômage élevé. Les conditions des dispositifs impactent les formes d'engagements et n'attirent pas les mêmes profils.

Nous allons à présent décrire et analyser le volontariat canadien qui présente des similitudes et des différences avec les deux types de volontariat que nous venons d'exposer.

1.4. Les coopérants-volontaires : une pratique canadienne en voie de disparition au Maroc

Dans notre échantillon, 4 volontaires ont été recrutés par une association canadienne dans sa filiale du Maroc où elle est présente depuis les années 90. Les volontaires sont appelés et identifiés comme des « coopérants volontaires¹⁸⁵ » et le plus souvent coopérants (tout comme les Espagnols qui nomment leurs expatriés de solidarité internationale « coopérante »). 2 volontaires ont été recrutés sur

¹⁸⁴ Le vieillissement de la population VSI sera étudié lors de l'analyse les caractéristiques sociales des acteurs humanitaires.

¹⁸⁵ Annexe 14. Présentation du volontariat international au Canada

place au Maroc et 2 autres au Canada. La durée des contrats varie entre sept mois et trois ans. La mission de solidarité internationale est nommée « mandat¹⁸⁶ ». Pour les Canadiens, il s'agit d'une charge et d'une fonction confiée par l'association à des particuliers qui s'engagent en signant un contrat de coopérant volontaire.

Contrairement à la plupart des VSI rencontrés, les coopérants canadiens œuvrent directement pour l'association qui les a recrutés et qui est présente au Maroc. Ils ne sont pas mis à disposition d'associations marocaines. Pour la plupart des missions, il s'agit d'un appui et de transfert d'expertise à des associations marocaines via la collaboration des coopérants avec les associations locales.

Au Canada, il n'y a pas de limite d'âge pour être coopérant-volontaire à long terme (de 18 à 70 ans) comme le montre l'Encadré 3 qui détaille les conditions du volontariat au Canada. L'âge moyen des coopérants-volontaires est de 36,5 ans et ils sont en moyenne plus âgés que les autres expatriés rencontrés (32,9 ans). Les postes sont ouverts aux personnes détenant la citoyenneté canadienne ou la résidence permanente.

Encadré 3 : Coopérants-Volontaires (Canada)

Peuvent devenir coopérants volontaires les personnes ayant un statut de citoyen canadien, résident permanent au Canada ou citoyen d'un pays en voie de développement. Le coopérant volontaire s'engage par motivation personnelle dans un esprit de solidarité et d'engagement, afin d'appuyer les actions d'un ou de plusieurs partenaires dans des projets ou programmes de développement durable.

La durée des mandats est généralement de deux ans.

Les coopérants volontaires offrent leurs compétences et expériences aux partenaires de pays en développement et sont motivés par l'enrichissement interculturel, l'apprentissage mutuel et la volonté de lutter contre la pauvreté et les inégalités sociales.

Les coopérants volontaires apportent leur expertise dans divers domaines : gestion, développement organisationnel, administration, développement communautaire, agriculture, eau et assainissement, microentreprise, égalité entre les sexes, travail social, VIH/Sida, employabilité des jeunes, etc.

Ils reçoivent une allocation de subsistance leur permettant de subvenir à leurs besoins de façon modeste, mais décente.

Principales qualités et aptitudes recherchées chez un coopérant volontaire :

- * Expérience de travail dans un pays en développement ou auprès d'organismes communautaires au Canada, un atout ;
- * Une bonne santé (candidat et personnes accompagnatrices) ;
- * Dans les pays où la langue de travail n'est pas le français, il est nécessaire d'avoir une bonne connaissance de la langue de travail du pays d'affectation (anglais, espagnol, arabe un atout pour le Moyen-Orient) ;
- * Bonnes capacités d'analyse et de synthèse ;
- * Bonnes habiletés rédactionnelles et de communication ;
- * Capacité de travailler en équipe et souvent dans l'ambiguïté ;
- * Avoir une bonne aptitude d'écoute, de collaboration et du bon jugement ;
- * Aptitudes et habiletés à travailler dans des contextes socio-économiques et culturels différents, voire difficiles ;
- * Bonnes aptitudes de débrouillardise, de créativité ;
- * Qualités personnelles permettant une bonne intégration interculturelle.

Vous désirez vivre une expérience personnelle épanouissante et enrichissante ?

Vous désirez mettre à profit votre expérience professionnelle au service des populations locales en tenant compte de leurs besoins et réalités ?

La coopération volontaire est une expérience pour vous !

Source : Site internet d'une association d'envoi de coopérants volontaires au Maroc

¹⁸⁶ Les Canadiens utilisent le même mot mandat que le HCR comme l'a analysé Fresia, qui fait référence au mandat de protection internationale (p.170).

Fresia (Marion), « Une élite transnationale : la fabrique d'une identité professionnelle chez les fonctionnaires du Haut-Commissariat des Nations Unies aux Réfugiés », *Revue européenne des migrations internationales* [Online], vol. 25 - n°3 | 2009

Les coopérants ne reçoivent pas de salaire mais une indemnité de subsistance comme le souligne le site internet de cette ONG canadienne, « *une allocation de subsistance pour subvenir à leurs besoins* ». Outre les frais de déplacement jusqu'à la mission, l'association prend en charge un programme d'assurance. Le mandat (la mission) peut durer de quelques mois à deux ans. Cette association envoie chaque année environ 100 coopérants dans plus de 20 pays et ce programme est financé par les ministères des Affaires étrangères, Commerce et Développement Canada et s'inscrit dans le Programme ACCES Innovation (Accroître les capacités pour une croissance économique et sociale par l'innovation).

Comme en France, le volontaire canadien est associé au bénévole. C'est ainsi que pour d'autres structures canadiennes d'envoi¹⁸⁷, le coopérant volontaire est « *une personne bénévole* » ou encore « *coopérant volontaire bénévole* » qui signe « *une entente de volontariat* ». D'ailleurs, sur le site d'une association, il est spécifié que « *le coopérant volontaire n'est pas un salarié de l'organisation* » alors qu'il reçoit :

- « une indemnité mensuelle de 1000 \$ canadien au prorata du nombre de jours de mission,
- un per-diem couvrant les frais d'alimentation et accessoires évalué suivant le pays,
- la prise en charge de l'hébergement sur le terrain,
- une assurance vie,
- une assurance maladie,
- la prise en charge du déplacement vers le lieu de la mission
- et 20 jours de vacances par an.
- et d'autres avantages... ».

De nouveau, nous pouvons noter une insistance à catégoriser cet acteur de bénévole ou de coopérant-volontaire et de préciser que ce n'est pas un salarié. Cette répétition de ces attributs contradictoires d'une part (bénévole, volontaire) et cette liste de rétributions et d'avantages d'autre part interrogent la réalité de la signification de cette catégorisation qui n'est ni claire ni objective. Sachant qu'au Canada, la catégorie bénévole¹⁸⁸ existe dans la partie francophone et correspond à la catégorisation française. Alors que le terme « volunteer » est utilisé dans le sens de bénévole et de coopérant-volontaire du côté anglophone.

De nombreuses offres de volontariat/bénévolat sont disponibles au Canada. Elles sont répertoriées en fonction de l'âge, du statut du candidat (étudiant ou salarié) et de la durée d'engagement souhaité. En effet, les associations de solidarité internationale canadiennes encouragent les Canadiens, quels que soient leurs statuts (professionnels, étudiants ou retraités) à s'engager à l'international et/ou au national à court ou à long terme en tant que coopérant volontaire. Ces campagnes de communications et ces facilitations ont leur importance, car ils encouragent les Canadiens dès leur plus jeune âge à participer à des projets de solidarité nationale et

¹⁸⁷ Medecinsdumonde.ca

¹⁸⁸ 13,3 millions de bénévoles au Canada (Statistique Canada, « Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation » 2010, www.statcan.gc.ca; www.benevoles.ca/etude-2011

internationale. En effet, elles ont une incidence sur les socialisations, les parcours et les expériences de l'étranger des Canadiens, que nous détaillerons lorsque nous explorons les « expériences vécues de l'étranger » (Stangherlin, 2005)¹⁸⁹.

Le Programme de coopération volontaire (PCV) est géré par quatre organisations non-gouvernementales canadiennes qui, coordonné par le Centre d'étude et de coopération internationale (CECI¹⁹⁰), offre un programme d'assistance technique et de solidarité fondé sur la coopération volontaire. Ce programme, financé par l'Agence canadienne de développement international (ACDI¹⁹¹), est mis en œuvre par des ONG expérimentées dans le recrutement et l'envoi de volontaires internationaux. Nous n'avons pas réussi à trouver des éléments budgétaires sur les niveaux de financement, par l'Etat canadien, des postes de coopérant volontaire dans les ONG canadiennes. De même, notre enquête de terrain ne nous a pas permis de trouver des informations sur un possible cofinancement ou une participation des ONG marocaines aux postes de coopérants volontaires comme c'est le cas pour les VSI et le VSE.

Les ONG, membres internationaux du réseau de cette association¹⁹², présentes également au Maroc, n'emploient pas de volontaires et l'association en question est la seule du réseau à fonctionner avec ce type de personnels. Cette situation d'exception semble poser question aux volontaires et aux membres du réseau « *d'ailleurs, ça va être un problème qu'on va retrouver. C'est la seule ONG à l'intérieur des membres du réseau qui a des coopérants, les autres ont tous des salariés. D'ailleurs, souvent, c'est perçu comme quelque chose de bizarre que l'association ait des coopérants, et on est perçu de moindre importance, car on a fait de la coopération. Je pense qu'ils vont devoir réviser. Je ne sais pas comment ils vont changer ça.* (Charlotte, coopérante volontaire, 37 ans, Canadienne).

Selon l'une des volontaires, le fait que le personnel de cette ONG soit coopérant volontaire et non salarié a fragilisé les relations avec le réseau international de l'association et les partenaires locaux. Pour cette dernière, le réseau international a volontairement dévalorisé le travail effectué auprès des partenaires du fait de leur statut. C'est ainsi que les coopérants canadiens ont dû mener une bataille de légitimité au sein même d'organisations qui sont membres et adhérentes de leur

¹⁸⁹ Stangherlin (Gregor), *Les Acteurs des ONG. L'engagement pour l'autre lointain*, L'Harmattan (Logiques Politiques), 2005, 248 p.

Pour cet auteur, au-delà de la littérature et du cinéma qui favorisent l'imaginaire, l'expérience directe et affective de l'expatriation et la rencontre avec l'Autre est une source de motivation qui favorise l'entrée dans la solidarité internationale.

¹⁹⁰ Création du «Centre d'études missionnaires» (C.E.M.), l'ancêtre du CECI, par le Père Jean Bouchard, Jésuite. Ce centre se propose de former des religieux, des religieuses et des laïcs pour travailler au sein de missions catholiques. Le CEM est parmi les premiers centres à offrir une véritable formation en coopération internationale au Québec.

¹⁹¹ L'Agence canadienne de développement international (ACDI) a fusionné avec le Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international (MAECI) en 2013 pour devenir le Ministère des Affaires étrangères, du Commerce et du Développement (MAECD). Cette fusion a entraîné une réduction des financements des ONG de solidarités internationales.

¹⁹² Ryfman (2004) : « *en outre, certaines ONG, qui jouissent aujourd'hui d'une véritable dimension transnationale (à travers d'un réseau « d'ONG-sœurs » ou de « branches », constitutives ainsi d'un « groupe »), disposent de capacités de dépenses considérables, bien que largement sous-estimées.* » (p.65).

réseau comme en témoigne Daniela : « *je me suis fait chier à montrer au réseau qu'on était capable de travailler en synergie avec les partenaires. À partir de ça, je me suis engagée à travailler avec ce partenaire. À partir de ça, le réseau a reconnu cette synergie et nous a passé le programme Justice économique parce qu'on a montré qu'on pouvait travailler en synergie.* » (Daniela, coopérante volontaire, 50 ans, Canadienne).

L'expérience que nous avons pu observer dans cette ONG montre que le statut du personnel peut devenir un enjeu symbolique de luttes sur le marché de la solidarité internationale. Les ONG hollandaises et espagnoles, membres de ce réseau international, n'ayant pas la même culture de valorisation du volontariat au niveau national et ne reconnaissant pas l'engagement comme compétence professionnelle, considèrent ces coopérantes volontaires comme des non expertes et réussiront à discréditer leurs activités du fait de leur statut administratif. Cette situation problématique liée au statut du personnel volontaire, qui n'est pas reconnu et accepté par les autres membres du champ, a suscité des conflits¹⁹³ en interne et en externe dont nous détaillerons l'analyse lorsque nous décrirons le travail dans les ONG.

Pour conclure ces propos sur le volontariat, nous pouvons souligner le rôle des politiques publiques –françaises, européennes ou canadiennes- dans le développement du volontariat indemnisé, qui subventionnent en partie cette catégorie d'acteurs à l'international. Les pouvoirs publics produisent et facilitent par conséquent les pratiques d'engagements volontaires tout en les sélectionnant. De même, le chômage important des jeunes¹⁹⁴ et la difficulté de trouver un poste en lien avec les études réalisées et payés au-delà du salaire minimum renforcent les candidatures des jeunes diplômés aux postes de volontaire à l'international. Cette catégorie spécifique de volontariat indemnisé qui se situe entre le bénévolat et le salariat est peu pratiquée¹⁹⁵ par les Espagnols, les Italiens et les Marocains pour qui le volontariat s'apparente à du bénévolat.

1.5. L'absence de volontaires expatriés italiens, espagnols et marocains

Les ONG italiennes et espagnoles rencontrées, qui fonctionnent majoritairement sur le terrain avec des salariés, n'avaient engagé aucun volontaire au moment de l'enquête de terrain bien qu'un système de volontariat/bénévolat existe en Espagne, en Italie et au Maroc (une analyse détaillée est jointe en annexe 15). Passer par le national aide à comprendre l'international (Siméant¹⁹⁶, 2015), c'est pourquoi nous avons souhaité analyser ces pratiques nationales qui permettent

¹⁹³ Ce sont des conflits comparables à ceux relatés par les sociologues qui ont étudié les associations de sport (entre salariés et bénévoles) et les pompiers (professionnels et volontaires).

¹⁹⁴ Le taux de chômage en France est de 22,5% pour les moins de 25 ans. Dans les pays du Sud de l'Europe : Espagne, Portugal et Grèce, il est supérieur à 50%. Commission d'enquête sur les « L'Exil des Forces vives de France », rapporteur Yann Galut, 8 octobre 2014 (p.84) www.assemblee-nationale.fr/14/rap-enq/r2250.asp

¹⁹⁵ Annexe 15 Analyse détaillée du volontariat en Espagne, en Italie et au Maroc
Pour expliquer l'absence de volontaires italiens, espagnols et marocains, nous avons procédé à une analyse détaillée de la catégorie volontaire au niveau national. Elle a été intégrée en annexe pour ne pas alourdir la première partie de la thèse qui est suffisamment descriptive.

¹⁹⁶ Siméant (Johanna), dir, *Guide de l'enquête globale en sciences sociales*, CNRS Editions, 2015

d'expliquer pourquoi il n'y a pas de volontaires de nationalité italienne, espagnole et marocaine engagés dans les associations intervenant au Maroc. Nous faisons une rapide synthèse des situations locales.

a/ Italie

En 2011, l'Italie compte un total de 415 volontaires qui font le service civil national dans le monde entier (« il Servizio Civile Nazionale ») en tant qu'expatriés (dont 61 en Europe). Le rapport¹⁹⁷ sur les mobilités des jeunes au sein de l'Europe évalue le service civil italien à l'international à seulement 1 % (p.166). Alors qu'il y a deux possibilités pour faire du volontariat à l'international (via la coopération et le service civil national), le nombre de volontaires civils à l'international reste réduit. Selon un rapport européen sur le volontariat¹⁹⁸ (p.349), par rapport aux Européens, les Italiens sont peu engagés dans des activités bénévoles au niveau national et dans des activités de solidarité à l'international. De même, les politiques de bénévolat et de volontariat « *ne sont pas encore liées directement aux politiques de la jeunesse* » (p.163) même si les centres de soutien aux volontaires institués par la loi sur le volontariat commencent à intégrer la question de la mobilité internationale et notamment européenne.

D'autres formes de volontariat international sont proposées aux Italiens pour participer aux actions humanitaires ou de maintien de la paix depuis plus de 40 ans. Ce sont des structures liées d'une part aux réseaux associatifs catholiques et d'autre part proches de la mouvance de gauche et d'extrême gauche. Par exemple, le réseau FOCSIV¹⁹⁹ a envoyé 400 volontaires italiens de par le monde en 2012.

Depuis 2013, le Maroc ne figure plus sur la liste des pays prioritaires pour les Affaires Etrangères Italiennes et de nombreuses ONG présentes sur ce territoire ont dû fermer (notamment 3 de notre échantillon). Des anciens employés ont été envoyés dans les pays nouvellement prioritaires à savoir le Niger et le Burkina Faso, alors que certains sont rentrés en Italie à la fermeture de la mission. Enfin, d'autres sont restés au Maroc et ont été recrutés par d'autres ONG internationales ou ont créé une entreprise de consultance internationale.

Ce rapide tour d'horizon italien montre que le volontariat existe sous différentes formes: entre bénévolat et service civil volontaire national et international. Malgré les lois et les politiques publiques pour encourager l'engagement des Italiens, le volontariat est peu développé en Italie et encore moins à l'international. D'ailleurs en mai 2014, le Premier Ministre Italien annonçait la

¹⁹⁷ Public Policy and Management Institute, *La mobilité des jeunes volontaires en Europe*, juin 2010, p.349, <http://cor.europa.eu/en/documentation/studies/Documents/Mobility-of-young-volunteers-%20across-Europe/FR.pdf>

¹⁹⁸ Public Policy and Management Institute, *La mobilité des jeunes volontaires en Europe*, juin 2010, <http://cor.europa.eu/en/documentation/studies/Documents/Mobility-of-young-volunteers-%20across-Europe/FR.pdf> Annexe 2 : Eude de cas : Italie (p.163)

¹⁹⁹ Le site du réseau italien d'envoi de volontaires FOCSIV : www.focsiv.it

mise en place d'un nouveau système de volontariat: un service civil volontaire pour 100 000²⁰⁰ jeunes chaque année (dont une fraction pourrait se dérouler en Europe).

b/ Espagne

Le « voluntario » est plutôt entendu comme bénévole avec la possibilité de remboursement des frais liés au bénévolat. Il est très développé au niveau national dans les domaines de l'éducation et du social. Il est néanmoins exclu du monde du travail et de la formation²⁰¹. Dans le milieu de la coopération, le terme « voluntario » est également utilisé pour désigner un stagiaire qui a une bourse, dans le cadre de sa formation universitaire, pour participer à une action de solidarité internationale dans une ONG du Sud.

L'absence de volontaires expatriés dans les associations espagnoles s'explique par le fait que pour ces ONG espagnoles de solidarité internationale, le travail de terrain est une activité réputée d'expertise et par conséquent salariée; contrairement à la conception française, pour qui l'envoi de volontaires²⁰² est compatible avec les activités de développement et de solidarité internationale.

Dans la pratique, le terme utilisé pour nommer les expatriés du secteur de la solidarité internationale est « cooperante²⁰³ » et ce quel que soit le statut objectif salarié, stagiaire... alors que ce terme est issu des politiques publiques de coopération qui renvoie à un dispositif encadré. Le coopérant est donc celui qui mène une action de développement et de coopération promue par l'Etat espagnol et qui a un lien juridique avec l'entité qui mène ces activités. Sont donc exclus, les personnels des ONG internationales sans contrat ou non subventionnés par l'Etat espagnol et ceux qui ont des contrats de consultants avec l'AECID et l'Union européenne. De même, en ce qui concerne le diplôme, le coopérant est réputé avoir un niveau de formation et une expérience adéquats²⁰⁴ et mis à disposition de la coopération institutionnelle²⁰⁵.

Alors que le statut de coopérant est codifié dans le champ de la coopération internationale, il est également utilisé pour nommer les bénéficiaires du programme de jeunes coopérants (Programa

²⁰⁰ Ce projet de service civil volontaire, serait ouvert aux Italiens et aux résidents étrangers de 18 à 29 ans. L'objectif serait double : développer une « conscience publique et civique » et « avoir une expérience professionnelle. ». La durée minimale serait de 8 mois avec la possibilité de le prolonger 4 mois.

²⁰¹ « *Prácticamente todas las normas señalan que "la actividad (voluntaria) no podrá sustituir al trabajo retribuido, ni aún en caso de conflicto laboral, ni ser considerada como prácticas, aprendizaje o experiencia profesional.* » (Ley 30/1998 del Voluntariado. Canarias).

²⁰² Contrairement aux représentations ayant cours dans le champ, les Français, recrutés sur des postes de volontaires, ne sont pas novices et sont pour la plupart d'entre eux expérimentés comme nous le détaillerons dans le chapitre relatif aux propriétés sociales.

²⁰³ Annexe 16 Décret royal statut cooperantes REAL DECRETO 519/2006, de 28 de abril, por el que se establece el Estatuto de los cooperantes

²⁰⁴ « *Son cooperantes quienes a una adecuada formación o titulación académica oficial, en una probada experiencia profesional y tienen encomendada la ejecución de un determinado proyecto o programa en el marco de la cooperación para el desarrollo.* »

²⁰⁵ Site internet de l'AECID : www.aecid.es/ES/la-aecid/nuestros-socios/ongd/cooperantes « *El cooperante no es, por tanto, ni un voluntario ni un becario, sino un trabajador con contrato laboral o un empleado público con una relación de tipo laboral o estatutaria con la entidad promotora de la cooperación.* ».

de Jóvenes Cooperantes²⁰⁶). L'objectif est d'offrir aux jeunes diplômés universitaires sans emploi une expérience à la fois théorique et pratique de 9 mois dans les domaines de la coopération institutionnelle. Chaque année, 3 jeunes sont accueillis à Rabat et appuient le service de coopération²⁰⁷ (p.157). Ce programme s'est développé alors que le nombre de techniciens de la coopération (fonctionnaires ou titulaires de contrats de travail privé) s'est considérablement réduit (comme en France). Ces « jeunes coopérants » se substituent donc d'une certaine manière à la réduction du nombre de techniciens experts que subit la coopération espagnole. Moins bien payés que les premiers et avec des contrats précaires, ils remplacent les titulaires.

A présent, nous allons présenter le contexte marocain.

c/ Maroc

Au moment de la rédaction de la thèse (2015), le volontariat marocain, conforme à la catégorisation française, commence à peine à se développer au Maroc bien que le champ associatif marocain soit très actif pour le promouvoir. Alors qu'il n'y a pas de législation qui encadre les statuts de volontaire et de bénévole au Maroc, nous observons d'une part, l'usage accru du vocable volontaire proche des représentations d'un volontariat français (notamment sous l'influence du volontariat de solidarité internationale²⁰⁸ accueilli au Maroc) et d'autre part, le processus de mise en place d'un volontariat/bénévolat national au Maroc, soutenu par des ONG françaises. L'analyse des pratiques volontaires au Maroc montre l'influence que déploient les ONG françaises²⁰⁹ qui tentent d'importer ce concept et ce dispositif dans ce pays aussi bien auprès des Marocains, du secteur associatif que des institutions publiques. Dans ce contexte de lobbying et de plaidoyer promouvant le volontariat, le ministère de la Jeunesse et des Sports²¹⁰ a lancé le 4 janvier 2013 à Rabat un nouveau programme sur « le volontariat et le service civil des jeunes ». En réalité, le volontariat national et international est très peu développé dans les ONG marocaines même si les acteurs du champ et les hommes politiques l'évoquent souvent.

Au Maroc, le bénévolat et le volontariat sont généralement confondus :

- d'une part du fait de l'absence de législation et de définition en la matière;
- d'autre part de la circulation internationale de catégories de volontaire « à la française » et de volunteer à l'anglo-saxonne ;
- et de l'utilisation d'un même mot en arabe pour évoquer à la fois le bénévole et le volontaire ;

²⁰⁶ Ce programme est régi par la Orden Ministerial du 19 décembre 1997 (B.O.E. 30-12-97), modifié partiellement par la Orden 2435/2004 du 20 juillet 2004.

²⁰⁷ Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, MEMORIA 2007 – 2008 Cooperación Española en Marruecos, Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, 2009

²⁰⁸ Valery Mengo (Achille), « Le volontariat de réciprocité Sud-Nord : du discours à la pratique, comment franchir le pas ? », 01/09/2014, <http://www.grotius.fr/volontariat-reciprocite-sud-nord-du-discours-pratique-comment-franchir-pas/>

²⁰⁹ L'une des principales activités de France Volontaires, c'est la promotion du volontariat via le déploiement d'espaces de volontariat qui sont à la fois utiles pour les volontaires français mais également pour les jeunes locaux. De plus, des volontaires français ont été recrutés et mis à disposition d'une association marocaine pour faire du plaidoyer auprès du ministère de la jeunesse au Maroc.

²¹⁰ www.mjs.gov.ma/fr/Page-75/voyages-des-jeunes

- et enfin de par l'existence de pratiques communautaires traditionnelles de solidarité telles que la « *twiza*²¹¹ » et la « *jama'a*²¹² » que Roque²¹³ (2004) considère comme comparables au bénévolat et volontariat modernes.

L'influence des ONG françaises semble prégnante dans les interactions entre importateurs et exportateurs (Cheynis, 2008, p.103-172), mais la tentative marocaine d'appropriation de ces catégorisations internationales et l'usage de ces pratiques au niveau marocain est un processus en cours dont rien ne laisse prévoir l'issue. Qu'en sera-t-il de la circulation internationale de cette forme d'engagement et quel sera le résultat de cette lutte entre importateurs, exportateurs et l'Etat marocain²¹⁴ ?

Enfin, les associations marocaines sont des structures d'accueil de volontaires français²¹⁵ et étrangers, notamment les bénéficiaires des dispositifs VSI décret ou hors décret, du SVE et des actions hors cadre. En effet, il s'agit d'une ressource humaine valorisée par les bailleurs de fonds nationaux et internationaux, considérée comme compétente et souvent cofinancée. Ces structures reproduisent donc les représentations que ce champ produit à savoir la survalorisation de l'étranger. Il est important de rappeler que les associations marocaines contribuent également au financement des VSI présents au Maroc.

Par ce passage en revue des pratiques et des usages du volontariat/bénévolat, nous avons souhaité montrer que l'utilisation polysémique et floue de ces concepts se retrouve aussi bien en France, au Canada, en Italie, en Espagne qu'au Maroc. Ce phénomène est donc international et commun à de nombreux pays même si des particularités locales perdurent liées à des contextes nationaux. Cette description détaillée du volontariat a comme objectifs de montrer d'une part la circulation internationale des dispositifs de bénévolat/volontariat et d'autre part la spécificité du volontariat

²¹¹ « Tradition de droit coutumier berbère qui consiste en une corvée collective dont les membres d'un groupement se charge pour réaliser des travaux soit au profit des membres soit pour la collectivité toute entière. » (p.13), in *Etude sur le volontariat et le bénévolat et au Maroc*, Périer (Florence), PNUD Maroc, 2005

²¹² « Mot arabe qui signifie réunir ou réunion et qui désigne l'ensemble des hommes qui y participent en même temps que le lieu où elle se tient. Il s'agit d'une institution qui occupe une position centrale dans l'organisation sociale. Elle est composée d'un conseil restreint qui s'appuie sur la structure des lignages. Le conseil qui régit la jama'a est un organe permanent qui administre aussi la vie sociale, les travaux communautaires ou d'utilité publique, la réglementation des litiges...et assume aussi des fonctions rituelles diverses » (p.13), in Périer (Florence), *Etude sur le volontariat et le bénévolat et au Maroc*, PNUD Maroc, 2005

²¹³ Roque (2004, pp.268-272) rappelle l'existence d'une tradition associative coutumière qui n'est pas nouvelle contrairement aux représentations en vigueur dans le milieu international et notamment français.

Roque (Maria-Angels), dir, *La société civile au Maroc. L'émergence de nouveaux acteurs de développement*, Publisud IED MED Socheppress, 2004

Green invite d'ailleurs à se méfier du caractère nouveau des pratiques « découvertes » régulièrement par les sciences sociales.

Green (Nancy L.), « La migration des élites. Nouveau concept, anciennes pratiques ?, pp.107-116, in *Circulations et Frontières* 42, 2008

²¹⁴ Dezalay (Yves), Rask Madsen (Mikael), « Espaces de pouvoirs nationaux, espaces de pouvoirs internationaux » pp. 277-296 in Cohen (Antonin), Lacroix (Bernard), Riutort (Philippe), *Manuel de science politique*, Paris, la Découverte, 2009

²¹⁵ Selon un responsable de France Volontaires à Rabat, jusqu'à 2 000 pour le volontariat français en 2013. « La mise en place des services de volontaires internationaux au Maroc remonte à 1963 pour le Corps de la Paix et 1967 pour le programme des Volontaires Japonais pour la Coopération à l'étranger (JOCV). » (p.23), in *Etude sur le volontariat et le bénévolat et au Maroc*, Périer (Florence), PNUD Maroc, 2005.

international chez les Français et les Canadiens qui impactent les postures d'engagement et les carrières dans le secteur de la solidarité internationale.

Au-delà de la multiplicité de l'offre d'engagements, qu'elle soit volontaire ou salariée, certains acteurs délaissent l'offre institutionnelle et préfèrent mettre en place une action de solidarité en dehors de tout cadre. Cette forme de bénévolat hors cadre que nous allons présenter montre que l'initiative collective et/ou individuelle est possible.

2. Le succès du bénévolat hors cadre²¹⁶

Alors que nous avons précédemment discuté de l'utilisation indifférenciée des deux termes de bénévole et de volontaire qui ont cours à la fois dans le sens commun, les médias et le milieu associatif (aussi bien en France, en Espagne, en Italie, au Canada qu'au Maroc), il s'agit à présent d'exposer la catégorie du bénévole sur laquelle nous avons également enquêté. Conformément à l'échantillon constitué, nous nous sommes entretenus avec 11 bénévoles (dont 9 en activité et 2 anciens bénévoles). 7 bénévoles sont âgés entre 16²¹⁷ à 59 ans et de nationalité française. 4 sont des bénévoles marocains, âgés entre 35 et 47 ans.

Avant de donner à voir la spécificité de la pratique de ces bénévoles hors cadres, nous allons d'abord définir le bénévolat tel qu'il est généralement déployé.

Selon Ferrand-Bechmann²¹⁸(2000), il a fallu des années pour que la pratique du bénévolat soit considérée et « *rejoigne le bataillon des comportements normaux.* » (p.5). D'ailleurs, le mot bénévole n'est entré dans le dictionnaire qu'en 1954! Le bénévolat, contrairement au volontariat, n'est pas reconnu juridiquement et institutionnellement. En effet, selon l'étude sur le bénévolat menée par la Commission Européenne²¹⁹, la France fait partie des pays où le bénévolat n'est pas régit par un texte légal spécifique, mais régulé par des textes de loi y faisant référence. Cependant, cette expérience bénévole est reconnue et valorisée et l'étude²²⁰ réalisée par l'université d'Evry, montre que pour 60 % des recruteurs, le bénévolat est un atout pour développer des compétences. De même, conformément à la charte de la valorisation de l'engagement étudiant²²¹, certaines universités procèdent à la reconnaissance²²² du bénévolat dans le parcours universitaire (depuis 2001), permettant ainsi aux étudiants de transformer leur expérience associative en crédits ECTS

²¹⁶ Bénévolat dit hors cadre ou informel ou encore direct.

²¹⁷ Quant aux bénévoles mineurs, il s'agit de jeunes suivis dans le cadre du programme de Protection Judiciaire de la Jeunesse qui ont participé à une action de solidarité internationale hors cadre.

²¹⁸ Ferrand-Bechmann (Dan), *Le métier de bénévole*, Ethno-sociologie, Editions Anthropos, 2000, 160 p.

²¹⁹ Educational, Audiovisual & Culture Executive Agency (EAC-EA), *Volunteering in the European Union*, Final Report submitted by GHK, 17 February 2010, http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf
« *Member States that do not have a legal framework but where volunteering is regulated by or implicit within other existing general laws (Austria, Denmark, Estonia, Finland, France, Germany, Greece, Ireland, Lithuania, Netherlands, Slovakia, Sweden and the UK).* » (p.10).

²²⁰ Centre d'Etudes des politiques économiques de l'université D'Evry, *Les effets du bénévolat sur l'accès à l'emploi: « Une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés d'Ile-de-France »*, Bougard (Jonathan), Brodaty (Thomas), Edmond (Céline), L'Horty (Yannick), du Parquet (Loïc) et Petit (Pascale), janvier 2011, www.univ-evry.fr/modules/resources/download/default/.../11-02.pdf

²²¹ www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/Charte_engagement_vie_associative.pdf

²²² www.letudiant.fr/educpros/enquetes/l-engagement-associatif-etudiant-une-nouvelle-matiere-a-l-universite/universite-quand-l-engagement-associatif-rapporte-des-points.html

validant ainsi des modules de leur cursus, bonification des résultats... Pour certains établissements d'enseignement supérieur, l'action bénévole est même obligatoire dans le cursus étudiant.

Le bénévolat se distingue du volontariat sur plusieurs points : d'une part, le bénévole garde la liberté de proposer et de doser sa contribution ; d'autre part, son statut initial ne change pas et enfin il ne reçoit aucune indemnité financière²²³ même si les rétributions symboliques sont importantes (Gaxie, 1977²²⁴). De même, il n'est soumis à aucune subordination juridique et sa collaboration n'est pas contractualisée juridiquement de manière formalisée (même si certaines associations font signer des contrats de bénévolat). Il s'agit donc d'un engagement libre qui n'est soumis à aucune subordination juridique même si il engage moralement. Halba et Ferrand-Bechmann insistent sur la spécificité du bénévolat à savoir la liberté d'action, qui est d'ailleurs revendiquée par les bénévoles et notamment les hors cadres.

Alors que les chiffres du bénévolat au niveau national sont très documentés comme le montre **l'Encadré 4** Les Chiffres du Bénévolat en France, la pratique à l'international est peu recensée sauf pour celles réalisées dans un cadre associatif comme les chantiers internationaux²²⁵ par exemple.

Encadré 4 : Les chiffres du bénévolat en France

Selon la dernière enquête²²⁶ sur le bénévolat (2014), la France compte 12,5 millions de personnes qui se déclarent bénévoles (contre 11,5 millions en 2010).

La répartition des bénévoles est la suivante:

73 % pour des actions régulières

et 27 % pour des actions ponctuelles.

Il est à noter que 18,8 % de la participation bénévole se fait de manière informelle selon l'étude réalisée par France Bénévolat en 2013²²⁷ (p.8).

En effet, les politiques publiques et le champ associatif sont très actifs dans la promotion du bénévolat et à sa reconnaissance. La loi de janvier 2002 dite de « modernisation sociale » reconnaît la validation des acquis de l'expérience des activités professionnelles, non salariées et bénévoles (article 134).

Selon l'INSEE²²⁸, la valeur monétaire du bénévolat est estimée à 1 % du PIB (p.49) et « *que la ressource bénévole se monte à 1,3 milliard d'heures par an en 2002, soit environ 820 000 emplois ETP* » (p.40).

²²³ Il peut néanmoins recevoir des remboursements de frais de missions qui constituent des défraiements (transport, hébergement, achat de matériel...).

²²⁴ Gaxie (Daniel), « Économie des partis et rétributions du militantisme », in *Revue française de science politique*, 27^e année, n°1, 1977, pp. 123-154 www.persee.fr/doc/rfsp_0035-2950_1977_num_27_1_393715

²²⁵ www.cotravaux.org/-Observatoire-

²²⁶ Bazin (Cécile), Malet (Jacques), dir, *La France Bénévole en 2014*, 11^e édition mai 2014, www.recherches-solidarites.org/media/uploads/la-france-benevole-2014.pdf

²²⁷ France Bénévolat, *La situation du bénévolat en France en 2013*, juin 2013, 17 p. www.francebenevolat.org/uploads/documents/3e656ec9e424ae9e724ba0187045eb04c5da478b.pdf

²²⁸ Prouteau (Lionel), Wolff (François-Charles), « Le travail bénévole : un essai de quantification et de valorisation », in *Économie et statistique* N° 373, INSEE, 2004 www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es373b.pdf

En ce qui concerne le tissu associatif marocain, le nombre de bénévoles marocains est peu connu. L'étude réalisée par l'association marocaine Carrefour Associatif (2010, p.29) renseigne néanmoins sur les profils de bénévoles. Parmi les bénévoles seniors, on distingue « les bénévoles actifs » (engagés de manière permanente), « les bénévoles occasionnels » qui participent à des actions périodiques, et « les bénévoles événementiels » qui ne participent qu'à des événements médiatiques. Nous avons pu observer qu'il s'agit généralement d'une pratique de personnes établies professionnellement et plutôt âgées. Quant aux jeunes bénévoles moins nombreux que les seniors, ces derniers s'engagent dans des actions ponctuelles et ciblées « dans un bénévolat de mission » (p.29), à plein temps pour une durée donnée et qui leur procure des formations ou des réseaux/expériences/informations pour un emploi. Ce sont des profils similaires qu'on retrouve dans la littérature sur le bénévolat en France à savoir occasionnels, actifs, acharnés.

Pour caractériser les pratiques de bénévolat que nous avons observées lors de notre enquête de terrain, nous avons repris la comparaison effectuée par Ferrand-Bechmann (2000) qui s'appuie sur l'analyse faite par Simmel, à savoir que les individualistes modernes sont comme des aventuriers, des entrepreneurs : « nous retrouvons les bénévoles dans ces entrepreneurs des temps modernes. » (p.58). L'analyse montre d'une part, que les bénévoles interviewés ont la particularité de créer leurs activités bénévoles sans répondre à aucune offre de bénévolat; et que d'autre part, ces actions bénévoles ne sont pas incluses dans des actions d'aide institutionnelle. Pour le champ associatif, ces usages du bénévolat font donc partie du hors cadre. La spécificité de ce type de pratique est la recherche et la mise en œuvre d'actions bénévoles qui les intéressent en dehors du cadre classique d'intervention des associations. Cette tendance au hors cadre est également confirmée au sein du bénévolat en France (Enquête sur le bénévolat²²⁹, 2013). Le hors cadre est peu étudié et valorisé par le champ associatif et les pouvoirs publics tout en étant attentifs à son développement. De par son mode d'organisation et de réalisation, il est difficilement repérable et accessible.

Ces pratiques bénévoles informelles qui sont peu ou pas du tout insérées dans une organisation réussissent à mener à bien des actions de solidarité à l'international et mettent en concurrence les activités formalisées et coordonnées par les ONG de solidarité internationale. D'ailleurs, le système de reconnaissance et de valorisation mis en place par les pouvoirs publics ne concerne que le bénévolat inscrit dans une association. Cette exclusion participe à la relégation du bénévolat informel alors que paradoxalement les pouvoirs publics et les acteurs associatifs ne cessent d'encenser les principes d'engagement et les initiatives personnelles. D'ailleurs, la définition du hors cadre est objet de lutte au sein du champ associatif entre l'action bénévole institutionnelle et le bénévolat direct sans l'entremise d'une association.

²²⁹ p. 3 « En témoigne l'augmentation du nombre d'actions bénévoles conduites hors du cadre associatif. », in Bazin (Cécile), Malet (Jacques), dir, *La France Bénévole en 2014*, sous la direction de, 11^e édition mai 2014, www.recherches-solidarites.org/media/uploads/la-france-benevole-2014.pdf

Nous détaillerons les pratiques et les profils de ces bénévoles dans le troisième chapitre de la première partie de cette thèse.

A présent, nous allons analyser la catégorie des salariés et montrer l’hétérogénéité des pratiques salariales dans les ONG internationales de développement. Notre échantillon est composé de 28 acteurs humanitaires en activité, soit 41 % du personnel interviewé. Nous nous sommes également entretenus avec deux anciens salariés qui avaient quitté le secteur humanitaire de développement.

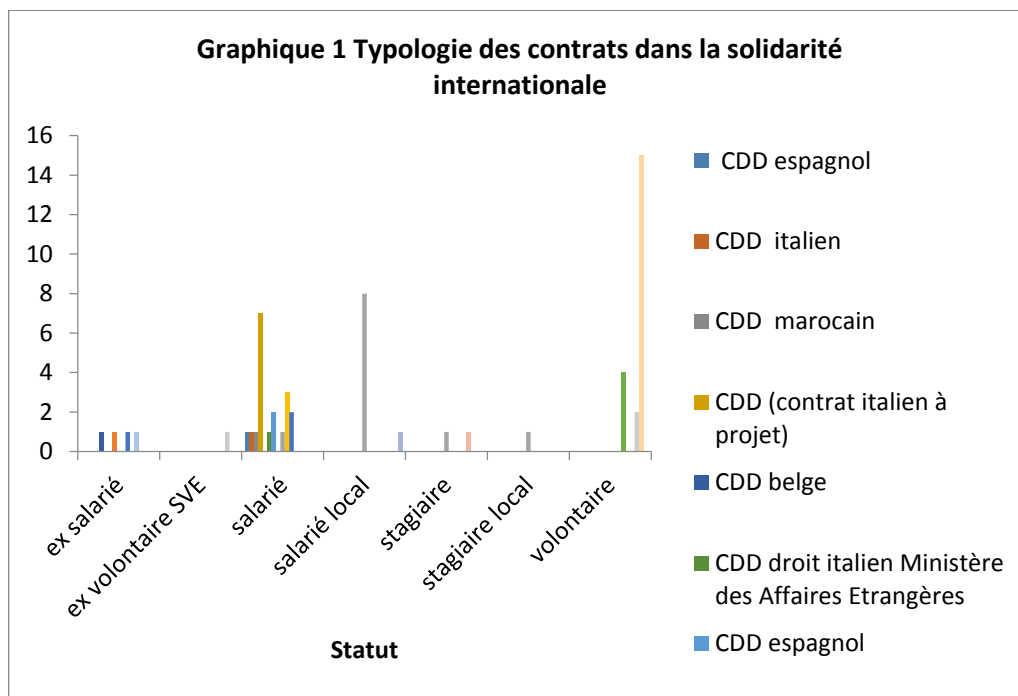
3. Le salariat : des pratiques contractuelles hétérogènes

Les salariés dans les ONG internationales ont été très peu étudiés contrairement aux volontaires. Alors qu’elles relèvent du droit privé, les ONG ont souvent été analysées uniquement d’un point de vue de la sociologie de l’engagement et politique. Ayant privilégié une présentation objective des catégories des personnels des ONG de solidarité internationale, nous nous sommes intéressés au salariat en nous focalisant sur les pratiques contractuelles selon les cadres d’analyse de la sociologie du travail et des professions.

En inventoriant le type de contrats ayant cours dans les 24 ONG de notre échantillon, nous observons que, d’une part, les contrats sont divers et que d’autre part le salariat revêt plusieurs formes dont les conditions sont hétérogènes. Hély²³⁰ (2004), dans son étude du secteur associatif national, avait déjà mis en évidence « *la pluralité des formes d’entreprises associatives* » dont on retrouve cette caractéristique également au niveau international.

En effet, contrairement aux représentations que l’on pourrait avoir du champ, les salariés ne forment pas un groupe homogène et nous relevons des pratiques différenciées de salariat comme le montre le

Graphique n°1 Typologies des contrats.



²³⁰ Hély (Matthieu), « Les différentes formes d’entreprises associatives », *Sociologies pratiques*, n°9, p. 27-51, 2004

Au-delà de la diversité des ONG rencontrées et de leurs nationalités, nous observons des pratiques différenciées de salariat et ce y compris dans la même ONG. Cette pluralité de contractualisation ne se résume pas uniquement à la durée du contrat (CDD /CDI) ou à la nationalité. En effet, dans ce secteur, il est souvent convenu de distinguer les salariés, d'une part, en fonction de la durée du contrat (CDD/CDI) et d'autre part de la nationalité du contrat (expatrié ou local). Cette catégorisation est utilisée pour distinguer le type de contrat qu'il soit local marocain ou international (français, italien, espagnol, canadien) comme l'illustre le **Tableau 5**.

Cette classification sous-tend la question de la nationalité de la ressource humaine de l'ONG qui détermine le type de contrat.

Mais au-delà de ces critères, nous observons également l'utilisation d'une diversité de contrats à l'intérieur même de ces sous-catégories. Cette multiplication de formes contractuelles qui peuvent coexister au sein d'une même ONG pose d'une part la question de l'égalité de traitement et d'autre part de l'impact de la multiplicité des formes de salariat qui augmentent d'autant plus la précarité de ces acteurs.

Tableau 5 : Catégorie salariée : internationale et nationale

Nombre de salariés	F	H	Total	%
salarié international	12	7	19	68 %
salarié local	4	5	9	32 %
Total	16	12	28	100 %
%	57 %	43 %	100 %	100 %

Malgré un statut commun à savoir le salariat, les acteurs humanitaires expatriés salariés expérimentent donc des formes et des conditions objectives hétérogènes que nous allons décrire.

3.1. Salariat expatrié international

Les 19 salariés expatriés internationaux représentent 68 % des salariés. Il s'agit de personnes recrutées dans le pays d'origine et envoyées sur le terrain ou recrutées sur place (avec un contrat expatrié) qui occupent des postes de coordination (administration ou logistique), de direction des programmes (chef de mission), de direction des projets (chef de projet, chef de base) ou encore ayant des compétences techniques et considérées comme des experts dans un domaine précis.

On note une surreprésentation des salariés expatriés italiens et espagnols et une sous-représentation de salariés expatriés français (2 en contrat CDI). Cette constatation issue de notre recherche doctorale confirme le mode de fonctionnement des ONG françaises sur le terrain tel qu'il a été étudié par plusieurs auteurs à savoir : « la prééminence » des volontaires (Comte et Quéinnec²³¹). Même si le

²³¹ Comte (Eric) et Quéinnec (Erwan), «*La prééminence du volontariat expatrié sur l'emploi local dans les ONG humanitaires: réflexe culturel ou recherche d'efficacité? Le cas de Médecins sans frontières France*» (p.271- 295),

salariat expatrié augmente sur le terrain dans un contexte de professionnalisation²³² et dans le cadre d'une politique de fidélisation du personnel, la tendance dans les ONG françaises est plutôt au recrutement de volontaires et de salariés locaux. Le poste de salarié expatrié est souvent celui du directeur ou du chef de mission quand l'ONG sur le terrain est de taille conséquente. D'ailleurs, d'après le rapport parlementaire²³³ sur l'expatriation des Français (p.77), l'envoi d'un expatrié salarié coûte cher à l'entreprise. Il est en effet deux fois et demie plus coûteux qu'un salarié en France. Quant à l'ONG canadienne, le seul poste salarié expatrié est celui du chef de mission²³⁴ qui coordonne une équipe composée de 4 volontaires expatriées et de 2 salariés locaux.

Dans les ONG italiennes et espagnoles, le poste sur le terrain est un poste salarié expatrié et le volontariat est inexistant comme nous l'avons expliqué précédemment. Le recrutement quasi exclusif de salariés dans ces ONG internationales indique que l'activité dans ce champ est considérée comme relevant d'experts salariés ou de stagiaires en formation. De fait, la situation hybride du volontaire international (VSI ou coopérant volontaire) entre bénévolat et salariat telle que se la représentent les Français et les Canadiens est exclue.

Dans un premier temps, il est à distinguer le salariat tel qu'il est pratiqué par les ONG italiennes et celui réalisé par les ONG espagnoles.

L'étude des ONG italiennes montre une hétérogénéité des contrats des ressources humaines engagées pour la mise en œuvre de projets de solidarité internationale. Cette diversité constatée est à mettre en lien avec le droit de travail italien dit beaucoup plus libéral que le français.

En effet, ces structures utilisent plusieurs types de contrats :

- contrats locaux pour les stagiaires et les salariés locaux,
- contrats italiens à durée indéterminée pour expatriés,
- contrats italiens à projet (CDD) pour des expatriés italiens,
- et contrats italiens de consultant pour le personnel européen expatrié.

Martin²³⁵ (2014), dans son étude relative au droit du travail en Espagne et en Italie, montre l'essor des formes atypiques d'emploi dans ces deux pays depuis 1994 et qui s'est accru avec la crise de 2008 (p.7). Un nombre important de salariés italiens sont recrutés en signant un contrat à projet, comme le détaille une salariée italienne : « *pour le contrat à projet, il n'y pas de chômage. Ce n'est pas possible. Maintenant, il y a eu une petite réforme qui donne la possibilité de recevoir une petite indemnité pour les contrats par projets, mais c'est ridicule. Les contrats à projets fonctionnent soit avec les*

Chapitre 9, in Quéinnec (Erwan), Igalens (Jacques), *Les organisations non gouvernementales et le management*, Editions Vuibert, Paris, 2004, 318 p.

²³² De nombreuses recherches ont été faites sur la professionnalisation des ONG que nous n'allons pas aborder dans ce travail.

²³³ Commission d'enquête sur « L'Exil des Forces vives de France », rapporteur Yann Galut, 8 octobre 2014 www.assemblee-nationale.fr/14/rap-enq/r2250.asp

²³⁴ Ce salarié a refusé l'entretien attaquant de manière violente les sociologues et leurs travaux.

²³⁵ Martin (Philippe), « Le droit du travail en Espagne et en Italie. Convergences, divergences, singularités », *Les cahiers Irice* 1/2014 (n° 11), p. 37-52 www.cairn.info/revue-les-cahiers-irice-2014-1-page-37.htm
www.lesechos.fr/24/10/2003/LesEchos/19017-052-ECH_la-reforme-biagi--qui-entre-en-vigueur-aujourd-hui--vise-a-renforcer-la-flexibilite-du-marche-italien.htm

associations soit avec les institutions publiques. C'est un homme politique Biagi qui a introduit une réforme dans le contrat de travail en Italie. Le contrat à projet est devenu la forme la plus utilisée en Italie depuis 2000 environ. C'est le contrat le plus diffusé dans le domaine social au niveau très large : éducation, ONG, association, mais aussi par les institutions publiques. L'UE a donné beaucoup d'argent aux institutions publiques et privées et c'est pour ça qu'en Italie il y a eu augmentation de contrats à projet. Il y a une relation très forte entre la typologie de contrats et le fait que l'Italie a reçu beaucoup d'argent par l'UE (fonds structurels). Donc à travers les fonds structurels, les acteurs des ONG ont commencé à faire des contrats à projets. ».

Le contrat à projet dépend du statut « salarié indépendant »²³⁶ (p.9) qui s'est développé dès 1973 selon Martin (2014) et qui relève du « travailleur parasubordonné ». Pour Prouet (2015)²³⁷, qui fait le point sur les réformes italiennes, ce contrat de collaboration, appelé aussi contrat de collaboration coordonnée et continue (« cococo ») ou de parasubordination constitue « un statut intermédiaire entre salariat et travail indépendant » (p.3) et concerne les travailleurs non soumis à un lien de subordination, mais « coordonnés » avec l'entreprise. Ces formes d'emploi atypiques (statut d'indépendants) représentent 22 % de l'emploi total au niveau national. Dans l'objectif de limiter leur utilisation en place du contrat de travail standard, la réforme Biagi prévoyait de réserver ces contrats de collaboration « de projet » dans le cadre de projets spécifiques. En conséquence, ce type de contrats est majoritairement utilisé par les associations au niveau national et international. La durée des contrats varie entre 4 mois et 23 mois en fonction de la durée du projet de solidarité internationale et des financements disponibles. Ce type de contractualisation a un impact sur les parcours et sur les processus d'engagement, car le salarié est en continuelle recherche de contrats et de projets les plaçant dans une situation d'intermittence.

L'analyse des ONG espagnoles montre également une caractéristique spécifique : le nombre réduit de ressources humaines que celles-ci déploient au Maroc. En effet, ce sont 7 expatriés et 1 salarié local, employés par 5 ONG espagnoles dont la plupart comptent entre 1 à 2 expatriés. 4 sont en contrat à durée indéterminée et 4 en contrat à durée déterminée (de 2 mois à 1 an). Nous observons donc que dans notre échantillon plusieurs associations espagnoles ne recrutent qu'un seul salarié expatrié²³⁸ pour coordonner le programme de coopération mis en œuvre par les ONG marocaines partenaires. Nous approfondirons l'impact de cette spécificité organisationnelle des ONG espagnoles et notamment l'intensité des activités lorsque nous décrirons le travail. En ce qui concerne les CDD,

²³⁶ Martin (Philippe), « Le droit du travail en Espagne et en Italie. Convergences, divergences, singularités », *Les cahiers Irice* 1/2014 (n° 11), p. 37-52
www.cairn.info/revue-les-cahiers-irice-2014-1-page-37.htm

²³⁷ La « Réforme Biagi » est entrée en vigueur en 2003.
 Prouet (Emmanuelle), « Contrat de travail : les réformes italiennes », *France Stratégie* n°30, mai 2015, www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/notes_danalyse_-_ndeg30_-_29.05_web.pdf

²³⁸ Dans la plupart des ONG espagnoles, le bureau fait également office de logement pour le salarié. L'organisation des activités de solidarité sera détaillée lorsque nous décrirons le travail de solidarité internationale.

nous n'avons pas les détails du type de contrat. Nous savons qu'en Espagne, la législation et les réformes récentes prévoient plusieurs types de contrats à durée déterminée²³⁹ :

- contrat pour l'exécution d'un travail ou d'un service nettement défini,
- contrat pour satisfaire une exigence particulière de production,
- contrat d'intérimaire,
- contrat pour la formation et l'apprentissage,
- contrat de stage,
- contrat à temps partiel,
- télétravail,
- et contrat de remplacement.

Tout compte fait, dans la typologie des contrats du personnel des ONG internationales que nous venons de décrire, nous retrouvons la segmentation du marché du travail européen entre contrats à durée indéterminée, contrats à durée déterminée et autres contrats (notamment pour les pays à « modèle méditerranéens », Martin, 2014), qui impactent les formes de protections sociales attenantes (chômage, cotisations vieillesse).

Selon Prouet (2015, p.8), les salariés recrutés en CDD représentent :

- en Espagne 23,7 % de l'emploi salarié total en 2012 (contre 32,2 % en 2000),
- 14,2 % pour l'Italie (contre 10,1 %),
- et en France 15,3 % (contre 15,2 %).

Ces chiffres sont à rapprocher des niveaux de chômage²⁴⁰, qui en France, représentent 22,5 % pour les moins de 25 ans alors que dans les pays du Sud de l'Europe, il est supérieur à 50 % !

La segmentation du marché du travail national et le taux de chômage peuvent expliquer en partie les candidatures internationales des salariés²⁴¹ (phénomène qui touche également les volontaires) et qui concerne 5 salariés sur 19 :

- 2 salariés français recrutés par une ONG italienne,
- 2 salariées italiennes employées par deux associations espagnoles,
- et 1 salarié de nationalité nigérienne recruté par une ONG française.

Nous approfondirons ce point lorsque nous aborderons le recrutement.

²³⁹ <http://www.sepe.es/>
<http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/services-aux-citoyens/preparer-son-expatriation/dossiers-pays-de-l-expatriation/espagne/emploi-stage/article/reglementation-du-travail-112452>
www.auvergne.cci.fr/sites/default/files/fichier_telechargement/guide_contrat_travail_espagne.pdf

²⁴⁰ Selon le rapport parlementaire sur l'expatriation (Rapport Galut, 2014, p.84).

²⁴¹ Bouarssa (Chadia), « L'internationalisation des recrutements dans les ONG de solidarité internationale », in *Grotius International*, 02/09/2012, www.grotius.fr/1%E2%80%99internationalisation-des-recrutements-dans-les-ong-de-solidarite-internationale/

L'internationalisation du recrutement concerne également les volontaires.

Maurice (Suzanne), *Analyse de la structuration de la politique d'Action contre la Faim envers son Personnel National*, Mémoire de Master 1, dirigé par Monsieur Olivier Maurel, Master Coopération Internationale, Action Humanitaire et Politique de développement – Université Paris I Panthéon-Sorbonne, 2006-2007

3.2. Salarié national

Le personnel national, appelé couramment personnel local (par opposition à l'international) ou encore staff national/local, est recruté le plus souvent directement dans les pays d'intervention. Il est salarié en contrat local selon la législation du droit du travail marocain. Il s'agit pour la plupart de contrats courts en CDD (8 salariés) et un seul CDI. La durée des contrats varie entre un an et deux ans. Les conditions contractuelles sont le plus souvent meilleures que celles en vigueur dans le pays. Généralement, les ONG internationales proposent au personnel national un salaire supérieur au minimum prescrit par les législations de travail²⁴² et des politiques sociales avantageuses.

L'internationalisation des recrutements qu'on observe pour le volontariat et le salariat expatrié est également pratiquée par les ONG marocaines (partenaires des ONG internationales) qui recrutent des étrangers en contrat local. Seules les grosses structures emploient des salariés nationaux et étrangers, car le tissu associatif marocain fonctionne plutôt avec des bénévoles et très peu de salariés²⁴³. Les partenaires marocains des ONG françaises accueillent également des volontaires. Selon les représentations ayant cours dans le milieu humanitaire, il est souvent admis que les expatriés ont tous un contrat international dans des conditions qui leur sont très favorables. Or, des contrats locaux sont signés par des non-Marocains dans les mêmes conditions qu'un salarié marocain (même si certains réussissent néanmoins à négocier le montant de leurs salaires). Cependant, alors que ces derniers sont en contrat local, ils sont toujours considérés comme des « expatriés internationaux » en dépit de la catégorie objective de leur contrat. Ce phénomène de recrutement d'internationaux sous contrats locaux a également été relevé dans l'enseignement à l'international dans le réseau Alliance Française aussi bien au Maroc qu'à Londres par Sylvain Beck²⁴⁴ (2015). Les enseignants en contrats locaux ont progressivement remplacé les enseignants titulaires en détachement. Pour la plupart des salariés en contrat local, ce sont des personnels expérimentés qui occupent des postes de chargé de projet en lien avec le terrain et les bénéficiaires ou ont des responsabilités dans les services administratifs, financiers et logistiques (chauffeur et femme de ménage par exemple).

Pour conclure, nous avons montré que la pratique du salariat dans le secteur de la solidarité internationale est soumise à la fois à la législation du pays de départ et d'arrivée. L'analyse des pratiques salariales donne à voir la segmentation et la précarité du marché du travail que constitue la solidarité internationale. Alors que les conditions objectives décrites semblent peu sécurisantes, les acteurs de l'humanitaire tentent de se débrouiller pour trouver des contrats (internationalisation du recrutement, négociations de

²⁴² Que ce soit au niveau de la sécurité sociale et de la mutuelle ou des jours de congés pour maternité...

²⁴³ CNDH, *La liberté associative au Maroc. Mémoire*, Novembre 2015

http://cndh.ma/sites/default/files/la_liberte_associative_au_maroc_memo_fr.pdf

p.13 « L'enquête démontre également les faibles capacités des associations au niveau logistique (la moitié des associations ne possède pas de local pour leurs activités), managérial (94,7% des associations ne tiennent pas de comptabilité selon les normes en vigueur), humain (31,4% des associations recourent à l'emploi rémunéré et 70% des associations dépendent totalement du bénévolat) et financier : 20% des associations fonctionnent avec un budget annuel de moins de 5 000 DH, une sur trois avec moins de 10 000 DH et seules 5,4% disposent annuellement d'un budget de plus de 500 000 DH. Les associations dont le budget dépasse un million de dirhams ne représentent que 2,5% du total. »

²⁴⁴ Beck (Sylvain), *Expatriation et relation éducative. Les enseignements français dans la mondialisation*, thèse en sociologie, Université Paris IV Ecole doctorale Concepts et Langages avec GEMASS, 23 octobre 2015

contrats locaux) et se construire une carrière dans ce domaine. Toutefois, la pluralité des formes contractuelles proposées que ce soit dans le bénévolat, le volontariat ou le salariat, ouvre et multiplie les possibilités d'engagement dans ce secteur. C'est ainsi que le stage constitue également une modalité possible supplémentaire pour accéder à ce secteur.

4. Les stagiaires dans la solidarité internationale : « un vrai ou un faux stage » ?

Dans le cadre de notre enquête, nous avons rencontré 3 stagiaires qui étaient employés par des ONG de nationalité italienne (2) et française (1). Nous allons examiner ces trois expériences en décrivant les conditions objectives de réalisation ainsi que les législations qui encadrent ces pratiques.

Selon le dictionnaire Larousse, le stage correspond à deux types de situation. Soit une « *période d'études pratiques exigée des candidats à l'exercice de certaines professions libérales ou publiques.* », soit une « *période pendant laquelle une personne exerce une activité temporaire dans une entreprise ou suit des cours en vue de sa formation.* » C'est ainsi que de nombreux cursus de formation prévoient des périodes de stage pour les étudiants dans l'objectif de les initier ou les perfectionner à un domaine, un métier... Il s'agit d'acquérir de nouvelles compétences et une expérience professionnelle qui sera valorisée sur le curriculum vitae.

Encadré 6 : Les conditions du stage en France, en Espagne et en Italie

En France, la période de stage est contractualisée par le biais d'une convention tripartite entre l'établissement de formation, l'étudiant et la structure d'accueil.

Un tuteur, signataire de la convention, est désigné pour encadrer l'étudiant.

Cette période peut être indemnisée après deux mois consécutifs dans la structure. En l'absence de convention de branche, le législateur prévoit un montant minimum de 3,60 €²⁴⁵ par heure de présence. Le remboursement du transport est également prévu.

Le stagiaire est déclaré au registre unique du personnel, ce qui d'une part rend visible cette catégorie de personnel et d'autre part permet d'avoir des statistiques fiables.

A l'issue de cette période, une attestation de stage est délivrée par l'organisme d'accueil à tout élève ou étudiant.

Le stagiaire cotise 2 trimestres pour la retraite au maximum.

La durée maximale (exceptée pour certaines formations) est de six mois dans le même organisme d'accueil qu'il soit public ou privé.

Les spécificités espagnoles sont : la durée minimale est de 6 mois et la durée maximale de 2 ans et avec la limite de 5 ans après la fin des études pour occuper un poste de stagiaire. Une période d'essai d'un à deux mois est prévue. Ce sont les conventions collectives qui déterminent les postes et les catégories professionnelles ainsi que les rémunérations liées à ce type de contrat.

En Italie, les étudiants en licence et master doivent faire un stage obligatoire dont la durée maximale est de 12 mois (6 mois renouvelable) qui est non rémunérée. Ce stage est utilisé comme un tremplin pour un futur emploi.

²⁴⁵ Montant en vigueur à partir du 1^{er} septembre 2015.

Si on compare les conditions des stagiaires et les formalités de stage prévues par les lois²⁴⁶ (**Encadré 6** Les conditions de stage), seule une stagiaire sur les trois correspond à une véritable situation de stage telle qu'elle est prévue par les textes.

Cette personne est en stage dans le cadre d'une formation et a signé une convention de stage. Les autres cas rencontrés s'apparentent à une situation d'emploi. De nombreux abus ont été dénoncés par les stagiaires et le collectif Génération Précaire²⁴⁷, lors des manifestations, qui ont conduit le législateur à encadrer les stages notamment en limitant leur nombre (10 % des effectifs d'une entreprise) et en légiférant sur l'indemnisation. En effet, la tendance est à l'accumulation de stages chez les jeunes fraîchement diplômés qui ne trouvent pas de premier emploi. Mal payé du fait de son mode de gratification, il s'apparente à un « sous-emploi » (Simonet, 2010). De plus, les offres de stages cumulées concernent souvent l'activité pérenne et structurelle de l'entreprise et certains postes de stage correspondent parfois en réalité à une croissance d'activité.

En Espagne²⁴⁸ et en Italie²⁴⁹, les procédures (inscription au registre des salariés, convention obligatoire) et les problématiques liées au stage sont les mêmes qu'en France (sous-emploi et risques de substitution à l'emploi).

Au Maroc²⁵⁰, la culture du stage est peu répandue et quand elle est prévue dans les formations universitaires, il semblerait qu'elle soit peu encadrée d'une part d'un point de vue législatif (rémunération, congés...) et d'autre part dans la pratique par les entreprises et par les établissements universitaires. Aussi, il est considéré comme une simple formalité administrative, le plus souvent non réalisée comme le dénonce *La Nouvelle Tribune Du Maroc* dans un article « *le nombre croissant d'étudiants qui reviennent avec un «carton» d'attestations de stage sans avoir passé une minute en entreprise, ou ceux qui dépoussièrent un bureau pendant 4 ou 5 mois avec comme production un rapport de stage parsemé de fiches d'entreprises (la magie du copier-coller).* »²⁵¹.

Néanmoins, le ministère de l'Emploi a développé le programme IDMAJ qui propose des stages de formation-insertion rémunérés aux demandeurs d'emploi titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur, du baccalauréat ou d'un diplôme équivalent ou d'un diplôme de la formation professionnelle pour une durée de 24 mois renouvelable pour une durée de 12 mois. Les entreprises sont exonérées des cotisations patronales et salariales.

Au Canada, il y a deux types de stage: "Internship" et "Praktikum". Le second non rémunéré se réalise dans le cadre d'un cursus de formation et donne droit à l'obtention de crédits. Quant au premier, qui

²⁴⁶ En France, les stages sont soumis aux décrets suivants : décret n° 2014-1420 du 27 novembre 2014 relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages et décret n° 2015-1359 du 26 octobre 2015 relatif à l'encadrement du recours aux stagiaires par les organismes d'accueil.

²⁴⁷ Collectif Génération précaire (2005) Collectif Génération précaire, *Sois stage et tais-toi*, 2006, La Découverte, Paris

²⁴⁸ www.laboris.net/static/ca_contratos_practicas.aspx
<http://iabogado.com/guia-legal/en-el-trabajo/el-contrato-de-trabajo-y-sus-tipos>
<http://laboro-spain.blogspot.fr/2014/03/becarios-fraude-ley.html>
 249 <http://www.lavoroformazione.it/1/formazione/lo-stage,263> 18
 Legge 196/97 ("Pacchetto Treu")

Decreto del Ministero del lavoro n. 142 del 25/3/98

²⁵⁰ <http://stage.ma/conditions-generales-d-utilisation>
www.quid.ma/politique/maroc-nouvelle-loi-les-stages-en-preparation/

²⁵¹ *La Nouvelle Tribune Du Maroc*, « Stagiaire au Maroc: la fonction factice », 29/03/2012, <http://lnt.ma/stagiaire-au-maroc-la-fonction-factice/>

constitue un tremplin à l'emploi pour les jeunes, aucune loi au niveau national ne régle la rémunération des stagiaires. Ce sont les provinces qui légifèrent dans ce domaine.

Généralement, dans le secteur de l'humanitaire et du développement, les stagiaires, ce sont des étudiants en master ou en formation humanitaire (longue ou courte) qui effectuent des stages obligatoires ou facultatifs, dans le cadre de leurs formations. Pour certains, il s'agit également d'une stratégie afin d'entrer dans l'ONG, de se faire connaître, et à terme de « décrocher » une première mission notamment sur le terrain. Cette tactique est adoptée compte tenu du caractère sélectif du secteur que nous détaillerons dans la partie concernant le recrutement. Le stage est ainsi utilisé comme un tremplin pour accéder à un emploi dans ce domaine et acquérir une expérience professionnelle supplémentaire et du réseau.

Les trois personnes que nous avons rencontrées se présentent comme stagiaires. Cependant, si on se réfère à la sociologie du travail, un seul stage sur les trois correspond objectivement et administrativement à un véritable stage avec la signature d'une convention de stage. Il s'agit d'un stage obligatoire, dans le cadre d'une formation en master 1 par correspondance. Les deux autres sont des « stages volontaires » proposés soit par la structure d'accueil soit par le candidat. Les trois sont nommés et se nomment stagiaires alors qu'ils correspondent à des situations hétérogènes. De plus, il semblerait que deux « stagiaires volontaires » ont signé un « contrat de consultant » qui s'apparente à un contrat salarié et qu'ils sont rémunérés à 250 € soit l'équivalent du salaire minimum marocain. Nous approfondirons la question des profils des stagiaires et l'usage des stages lorsque nous aborderons la typologie des acteurs de solidarité internationale.

Ce premier chapitre a permis de présenter le cadre d'intervention des ONG internationales rencontrées au Maroc et de décrire les catégories objectives des acteurs de solidarité internationale interviewés. Nous avons mis en exergue la diversité, d'une part, des dispositifs, des statuts qui coexistent dans le secteur de la solidarité, et d'autre part, des formes de contractualisation. Nous avons également exposé l'utilisation des termes en vigueur, leurs sens polysémiques qui entretiennent le flou, mettant en scène l'activité de solidarité internationale et l'internationalisation de ces pratiques.

Après avoir présenté les catégories administratives, nous décrirons, dans le second chapitre, les processus de recrutement des acteurs de solidarité internationale afin de comprendre comment les demandes de travail et d'engagement sont retenues. Dans les études sur les ONG, il est souvent acté la spécificité de l'activité humanitaire entre travail et engagement voire militantisme (Dauvin et Siméant, 2002, p.21). Nous allons questionner cette spécificité notamment en analysant, dans un premier temps, les modes de recrutement des acteurs humanitaires par les ONG internationales (dans le chapitre 2), puis nous décrirons les activités de solidarité internationale ainsi que l'intensité du travail et de l'investissement. Les notions d'enchantement et de désenchantement seront alors discutées (chapitre 3). L'objectif étant de comprendre d'une part comment sont sélectionnés ces personnels, d'autre part comment ils travaillent et enfin quelle est leur implication dans l'ONG.

En somme après avoir exposé qui sont ces acteurs, nous allons maintenant nous poser les questions suivantes : Comment sont-ils recrutés ? Pour faire quoi ? Et comment le font-ils ?

Chapitre 2

De l'annonce au profil de poste : un fonctionnement hybride entre monde marchand et monde de valeurs

Ces dernières années, les responsables des ressources humaines des ONG internationales doivent faire face concomitamment à un « droit d'entrée » en humanitaire élevé et sélectif (aussi bien pour les salariés que pour les volontaires) et à une forte demande d'engagement et ce à tout âge.

De multiples rencontres informatives sur les métiers de l'humanitaire (Tour de France, Salon des Solidarités, publication de nombreux guides, rencontres organisées par les collectivités territoriales, le Ministère des Affaires étrangères et européennes, les universités...) sont organisées tandis que l'offre de formations humanitaires²⁵² ne cesse d'augmenter (formations courtes, longues, masters, formations Bioforce, Coordination Sud).

L'ensemble de ces phénomènes contribue d'une part à encourager l'enrôlement humanitaire et la citoyenneté nationale et européenne et d'autre part à donner un débouché à une jeunesse diplômée et formée, victime d'un taux de chômage élevé.

Alors que les ONG ne cessent de faire la promotion de l'engagement développant ainsi l'idée d'une initiative personnelle possible et réalisable pour tout le monde. L'idée démocratique sous-jacente à cette image d'Epinal n'est désormais plus d'actualité si elle ne l'a jamais été. Les experts du secteur ne cessent d'alerter sur l'augmentation de la sélection dans toutes les catégories des personnels et qui concerne également les entrées en formation humanitaire.

Du point de vue des associations, le recrutement du personnel est fonction de l'existence ou non de lieux d'intervention²⁵³ et d'Aidland²⁵⁴, qui se sont d'ailleurs multipliés ces dernières années ; tout comme les masses financières et le nombre des salariés et des volontaires au siège et sur le terrain. En définitive, les crises ou les catastrophes humanitaires ainsi que les accords bilatéraux de développement existants entre un pays et un autre déterminent l'envoi de personnel sur le terrain. Mais pas seulement ! Des choix politiques opérés par différents acteurs sociaux et institutions vont arbitrer

²⁵² Le Guyader (Alain), « Coopérations et solidarités internationales : questions de formation pour ouvrir un débat », *Grotius International* (revue électronique), 2 mai 2011
www.grotius.fr/cooperations-et-solidarites-internationales-questions-de-formation-pour-ouvrir-un-debat%E2%80%A6, Rien qu'en Ile-de-France, il existe plus de 50 offres de formations en humanitaire (2010).

²⁵³ Mercier (Michèle), *La marche du crabe. L'humanitaire du XXIe siècle*, Actes Sud, 2002

²⁵⁴ Cité par Leroux (2014) : « une expression anglo-saxonne que l'on peut traduire littéralement par le « pays de l'aide ». Utilisée pour la première fois en 2011 par R. Apthorpe pour décrire cet espace déterritorialisé où se pratique l'aide au développement : « *it is an allegorical representation of where aid comes from, goes, how it gets there and what happens then* » (Mosse, 2011).

la sélection quant aux lieux et aux nombres d'interventions, que ce soit les Etats, les bailleurs, les associations elles-mêmes, les médias ou encore les donateurs.

L'action de solidarité internationale telle qu'elle est déployée, se décline de la manière suivante :

- un accompagnement au pays tiers dans son développement et sa structuration via ses institutions et ses administrations,
- un appui à sa société civile
- ou encore une contribution à la lutte contre la pauvreté notamment via le microcrédit, le développement d'actions de formations, le soutien à des pans vulnérables de la population (tels que les femmes, les enfants, les handicapés, les migrants...).

Dans le cadre du développement, elle se concrétise donc par l'envoi de personnel soit dans des associations, des collectivités locales ou encore par l'ouverture d'une antenne d'association pour mener des actions directement et/ou en partenariat avec des associations locales et internationales et des bailleurs de fonds. En bref, les associations sont donc soumises aux fluctuations des financements publics²⁵⁵ (Etat national, Europe, ONU,...) et privés (dons des particuliers et des entreprises) selon les priorités de l'agenda politique. Certaines, notamment les plus grandes, réussissent à être plus ou moins autonomes quant à la question des financements grâce aux donateurs privés et c'est ainsi qu'elles peuvent choisir les lieux d'intervention et les « causes à sauver ». La mise en réseau international des ONG que nous observons ces dernières années, aussi bien dans l'urgence que dans le développement, impacte également les choix des lieux d'intervention et les stratégies organisationnelles des membres du groupe²⁵⁶, dont l'autonomie se trouve parfois réduite (MDM, Save the Children, MSF, Oxfam). Enfin, il faut également tenir compte du paramètre sécurité, qui est déterminant, quant à l'envoi de volontaires et de salariés sur le terrain ; notamment pour l'urgence, et depuis peu, le développement est également concerné par des mesures de sécurité draconiennes²⁵⁷.

Dans ce chapitre consacré aux processus de recrutement, seront analysés dans un premier temps le contexte très concurrentiel de ce secteur en examinant le rôle du partenaire marocain pour le dispositif du volontariat, puis la forte demande d'engagement pour une offre qui s'avère finalement limitée. Enfin, seront passées en revue les pratiques d'embauche des ONG internationales pour les différents types de personnels : volontaires, salariés, bénévoles et stagiaires. L'analyse de l'activité de solidarité par la carrière (Simonet, 2010, p.28) permet de dégager chaque étape du parcours : « *le déclin*²⁵⁸ », *le contact avec l'association, l'entrée dans celle-ci et l'entrée dans le rôle* » que nous décrirons pas à pas. L'examen du processus de sélection, dont le mode hybride, a pour objectifs de montrer que cette pratique sociale relève à la fois du travail et de l'engagement. Tout au long de la présentation des procédures mises en place par les ONG, nous interrogerons les stratégies que les candidats adoptent afin de s'y conformer ou pas.

²⁵⁵ Nous avons détaillé les financements de l'aide au développement au Maroc précédemment.

²⁵⁶ Ce cas sera développé lorsque nous évoquerons les conflits.

²⁵⁷ Rajout récent de Madagascar à la liste des pays à risque sur le site du MAEE. Mort de 2 bénévoles à Madagascar fin août 2016.
http://www.lemonde.fr/afrique/article/2016/08/22/deux-jeunes-benevoles-francais-tues-a-madagascar_4985877_3212.html

²⁵⁸ Le déclin fera l'objet d'une longue présentation lorsque nous aborderons les motivations et le sens de l'engagement. Une de nos hypothèses principales est que le candidat à l'humanitaire qui s'intéresse à ce secteur le fait car il a une appétence pour vivre à l'étranger et qu'une mission de solidarité lui permet de concrétiser ce choix de vie.

1. Une offre limitée versus une forte demande

1.1. Le rôle du partenaire marocain : entre exigences et co-financement du poste de volontaire

Dans sa thèse, Leroux (2015, p.193-195) montre l'importance du partenariat local²⁵⁹ quant au processus de recrutement des volontaires et dans la définition de la mission. Ce rôle est d'ailleurs inscrit dans la Charte²⁶⁰ des volontariats internationaux d'échange et de solidarité. C'est ainsi que les ONG d'envoi signataires s'engagent à « *concevoir, dans une démarche partenariale, des projets de volontariat répondant aux attentes de toutes les parties prenantes, respectueux de leurs droits, leurs cultures, leurs croyances, leurs aspirations et leur égale dignité humaine ;* » (p.2). Selon Cheynis (2008) et Périer (2005), les associations marocaines, sous la pression des bailleurs notamment étrangers, doivent se professionnaliser et donc doivent introduire des procédures de gestion et de suivi des actions²⁶¹ qui requièrent des compétences. C'est d'ailleurs l'une des raisons avancées par les partenaires marocains dans leur décision d'accueillir des volontaires français au sein de leurs structures. En effet, selon l'évaluation réalisée par le MAEE²⁶² (2009) et une étude interne de prospective menée par une structure d'envoi (2014), les associations marocaines recrutent des volontaires, car elles ont besoin de savoir-faire tels qu'ils sont définis par le cadre de référence des bailleurs occidentaux. Ces compétences, qui par ailleurs sont valorisées et reconnues par les bailleurs de fonds nationaux et internationaux, sont cofinancées par ces derniers lors des financements des projets locaux²⁶³. L'analyse du partenariat local donne à voir le jeu de rôles des factions en présence, qui reconnaissent implicitement, les pouvoirs objectifs et symboliques associés au personnel expatrié²⁶⁴ (accordés à la fois par les ONG marocaines et les bailleurs nationaux et internationaux.).

²⁵⁹ Dauvin (2004, p. 829) avait mis en exergue le rôle du partenaire local dans la professionnalisation de la main d'œuvre expatriée. Dauvin (Pascal), « Etre un professionnel de l'humanitaire ou comment composer avec le cadre imposé. », in *Tiers Monde*, 2004, Tome 45 n°180, *ONG : les pièges de la professionnalisation* (sous la direction de Anne Le Naëlou et Jean Fress), pp. 825-840

²⁶⁰ Charte des volontariats internationaux d'échange et de solidarité (juin 2014)
www.france-volontaires.org/-La-charte-des-volontariats-

²⁶¹ Ces normes qui proviennent des pays dits du Nord sont imposées aux pays dits du Sud, ce qui de fait implique et impose une coopération réalisée par des personnels du Nord.

²⁶² « *Dans les 3 pays, la première des motivations mises en avant pour les partenaires d'accueil rencontrés est le besoin de ressources humaines et de compétences complémentaires. (...) La seconde motivation avancée par les partenaires est la sécurité administrative et financière que représente le volontariat. (...) pour le bailleur extérieur. Il est également pour le partenaire lui-même une assurance pour sécuriser la gestion des fonds du projet. La motivation économique des partenaires vient en troisième position. (...) moindre coût et plus grande facilité de prise en charge (...) de renforcer une équipe locale en vue de la rendre permanente. (...) Un partenaire évoque le renforcement de la crédibilité d'un projet par rapport aux partenaires locaux, étant donné le respect porté à l'image de l'étranger, mais également la reconnaissance accordée à la notion du volontariat. Une autre met en avant que le choix de prendre des volontaires est une tradition de leur structure. Enfin pour une organisation liée à l'église, la motivation est d'être dans l'esprit de la solidarité chrétienne.* » (p.63), MAEE, *Evaluation du dispositif de Volontariat de Solidarité Internationale*, Tome 1, Juin 2009, www.diplomatie.gouv.fr/fr/IMG/pdf/RAPPORT_FINAL_Eval_VSI_Tome_1.pdf

²⁶³ Dans les projets locaux, une partie des coûts du personnel expatrié est subventionnée par l'Etat français.

²⁶⁴ Therrien (2014) parle même de discrimination positive dont jouissent particulièrement les Français du fait de leur nationalité et ce dans tous les domaines. Et à l'inverse, on pourrait parler de discrimination négative et de préjugés à l'encontre des Marocains considérant leurs compétences comme déficitaires par comparaison aux Français. Les uns comme les autres sont soit naturellement bons soit mauvais pour exercer ces fonctions. De même, Péraldi et Terrazzoni (2016) évoquent « *le présupposé de l'impossibilité ontologique des locaux à les exercer.* » (p.17)
Therrien (Catherine) dir, *La question du « chez soi » au Maroc : les représentations des migrants français confrontées aux points de vue des Marocain-nes*, 2014, Université Moulay Ismaël (UMI), Meknès, 190 p.
Péraldi (Michel), Terrazzoni (Liza), « *Anthropologie des Européens en Afrique. Mémoires coloniales et nouvelles aventures migratoires* », pp.9-28, in *Cahiers d'Etudes Africaines*, 2016/1 (n°221).

En effet, les ONG locales marocaines, via le partenariat avec les associations internationales, recrutent ainsi des volontaires et des salariés étrangers pour des projets financés par des bailleurs internationaux. Le personnel étranger dit du Nord étant représenté comme le garant à la fois de l'obtention et de l'utilisation de ces financements. C'est ainsi qu'il est considéré comme un facilitateur pour l'accès à ces sources de financements (Comte et Quéinnec, 2004). Et d'ailleurs, selon les dirigeants des structures marocaines, les projets sont considérés comme mieux valorisés en interne et en externe lorsque les postes sont occupés par du personnel étranger, et ce même en contrat local. Certains bailleurs internationaux, comme l'Union européenne, conditionnent d'ailleurs, pour certaines lignes de financements, la mise en place de partenariats locaux²⁶⁵. De la sorte, les ONG dites du Nord, pour avoir accès à des financements dans un pays, sont « contraintes » de s'associer avec des partenaires locaux. Cet « encouragement » au partenariat avec les ONG dites du Sud est considéré comme une avancée par les bailleurs et les ONG dites du Nord. Néanmoins, pour les ONG « du Sud », cela signifie un inégal accès aux financements internationaux,²⁶⁶ car elles doivent s'associer aux ONG « du Nord », qui elles, gèrent le canal financier. Alors que les sociétés civiles des pays dits en développement se structurent et arrivent à maturité sous l'impulsion de la circulation voire de la domination internationale des normes et des cultures de l'action humanitaire (telle qu'elle est normée dans le Nord), les ONG dites du Sud ne sont toujours pas considérées comme autonomes et professionnalisées²⁶⁷. Les règles et les procédures comptables et financières sont telles que ces associations ne sont pas en capacité de les respecter et ainsi répondre aux critères des bailleurs internationaux et ceci est d'autant plus vrai pour les petites associations (Dauvin et Siméant, 2002, p.270-271). Elles doivent donc susciter et construire des conventions avec les ONG « du Nord » pour y accéder. Et c'est ainsi que la participation des partenaires du Sud²⁶⁸, issus de la société civile locale,

²⁶⁵ Roque (2004, 49) évoque le rôle des bailleurs internationaux dans l'augmentation du nombre d'ONG marocaines du fait de l'obligation pour les ONG internationales d'impliquer les ONG locales dans des partenariats.

²⁶⁶ Selon *The Guardian*, les ONG des pays dit du Sud ont accès à 1% des fonds internationaux (p.1). Moorhead (Joanna), Sandler Clarke (Joe), *The Guardian*, « Big NGOs prepare to move south, but will it make a difference? », 16 November 2015
www.theguardian.com/global-development-professionals-network/2015/nov/16/big-ngos-africa-amnesty-oxfam-actionaid

²⁶⁷ Les explications données par Vinhas (2012) pour expliquer la prédominance des expatriés sur les postes salariés :

- l'urgence a un besoin rapide de personnel qualifié,
- l'expérience des expatriés est beaucoup plus importante que le personnel national,
- la population locale est traumatisée,
- le refus du personnel national expérimenté de travailler dans une ONG car le salaire est trop bas,
- l'exigence des bailleurs de personnes qualifiées,
- le personnel local ne parle pas la langue du bailleur pour rédiger les rapports,
- la neutralité de la nationalité de l'expatrié dans les conflits internes,
- la plus-value de l'expatrié qui a la capacité d'innovation,
- le prestige de l'étranger pour faire avancer le projet,
- et enfin la confiance de la population locale...

Vinhas (Stéphane), « Expatriés et nationaux les deux faces d'un même projet », in *Humanitaire*, 33, 2012

Toutes ces explications ont été battues en brèche par Comte et Quéinnec (2004), démontrant qu'il s'agit de « fausses excuses » de la part des ONG internationales. Cette attitude relevant d'une survalorisation de la compétence dite du Nord et d'une dévalorisation de celle dite du Sud montrent les rapports asymétriques et de type colonialiste qui sont en jeu.

Comte (Eric) et Quéinnec (Erwan), «*La prééminence du volontariat expatrié sur l'emploi local dans les ONG humanitaires: réflexe culturel ou recherche d'efficacité? Le cas de Médecins sans frontières France*» (p.271- 295), Chapitre 9, in Quéinnec (Erwan), Igalens (Jacques), *Les organisations non gouvernementales et le management*, Editions Vuibert, Paris, 2004, 318 p.

²⁶⁸ Selon l'ONU, seuls 20% des 4 400 ONG ont leur siège dans le Sud.

est primordiale notamment pour la mise en œuvre²⁶⁹ et la réalisation des actions sur le terrain. Nous assistons donc à une division internationale du travail humanitaire entre des ONG « du Nord » qui captent les financements et les ONG « du Sud » qui mettent en œuvre les actions. Cette situation est de plus en plus fréquente dans les contextes d'urgence pour des raisons dites de sécurité, mais nous constatons le même phénomène dans le contexte de développement.

Cette division du travail a d'ailleurs longuement été évoquée dans l'émission RFI *Les Voix du Monde* consacrée à l'humanitaire²⁷⁰.

Encadré 1 : L'émission RFI *Les Voix du Monde* consacrée à l'humanitaire²⁷¹

Les invités de l'émission ont admis que le système humanitaire, tel qu'il est déployé actuellement selon un paradigme doctrinal et idéologique (dont certains principes²⁷² datent de la Bataille de Solferino), doit évoluer. Le contexte est complexe à cause de la conjonction de plusieurs facteurs :

- * la multiplication et de la simultanéité de lieux d'interventions (contextes de guerre, désastres climatiques...),
- * le développement des ONG issues du Sud dans les pays, mais également sur les lieux d'interventions,
- * des états qui refusent l'aide et l'ingérence des pays étrangers (Népal et Indonésie encore récemment),
- * des bénéficiaires sélectifs...

Alors que tout au long de l'émission, le paternalisme du système actuel est critiqué, il est néanmoins proposé à la fin de l'émission un redéploiement du système humanitaire sous la forme suivante :

- * aux ONG du Nord : la capitalisation de l'expertise technique acquise pour certaines depuis plus de 100 ans d'existence,
- * et aux associations du Sud : la compréhension du contexte social, des enjeux géopolitiques.

Cette piste déjà pratiquée sur le terrain, notamment par le recrutement de personnels locaux agissant comme des intermédiaires (Cheynis, 2008, p.173), ne règle pas les rapports asymétriques²⁷³ entre les ONG du Nord et du Sud²⁷⁴ comme le rappelle un participant à l'émission lorsqu'il pose la question suivante aux autres participants et aux auditeurs « *comment réagirions-nous en France si une ONG chinoise venait intervenir à Calais pour venir en aide aux migrants ?* ».

²⁶⁹ Cette division du travail humanitaire est similaire à celle qu'on peut observer dans d'autres secteurs comme par exemple la confection ou l'industrie électronique: au Nord la conception et au Sud l'exécution (Lautier, 2006).

²⁷⁰ RFI Les Voix du Monde, « L'humanitaire en questions », émission animée par Marie-France Chatin, Marie Gabrielsen Jumbert (directrice de recherche au Peace Research Institute d'Oslo), Stéphanie Stern (chercheuse à l'Iris) et Michel Maietta (directeur du département d'analyse stratégique d'Action Contre la Faim et chercheur associé à l'Iris), 12 juillet 2015.

²⁷¹ RFI Les Voix du Monde, « L'humanitaire en questions », émission animée par Marie-France Chatin, Marie Gabrielsen Jumbert (directrice de recherche au Peace Research Institute d'Oslo), Stéphanie Stern (chercheuse à l'Iris) et Michel Maietta (directeur du département d'analyse stratégique d'Action Contre la Faim et chercheur associé à l'Iris), 12 juillet 2015

²⁷² Principes humanitaires d'impartialité, de neutralité et d'indépendance

²⁷³ Actes du Colloque international « L'humanitaire à l'épreuve des cultures », Lyon, 19 & 20 octobre 2012, chaireunesco.univ-catholyon.fr/.../com.univ.collaboratif.utilis.LectureFic
Boudarssa (Chadia), « Le modèle humanitaire occidental dominant en question ? », *Grotius Géopolitique Humanitaire*, 2 décembre 2012, www.grotius.fr/le-modele-humanitaire-occidental-dominant-en-question/

²⁷⁴ Sommet mondial de l'humanitaire, organisé par l'ONU en 2016 : Les ONG du Sud on fait pression pour disposer d'un espace.

Les associations marocaines reproduisent et utilisent donc les représentations liées au volontariat international, que le champ de la solidarité internationale produit, en valorisant le rôle des expatriés étrangers tout en utilisant ces ressources volontaires qu'elles cofinancent. Ces ONG locales créent et utilisent leur marge de manœuvre dans les rapports de force induits dans ce type de relation asymétrique, et ce notamment dans la phase de recrutement. Nous assistons donc à un double jeu informel entre les partenaires locaux et expatriés ; dont les deux parties prenantes semblent gagnantes. Ce jeu se fait parfois au détriment des personnels et des bénéficiaires comme le montre les nombreux témoignages dont des extraits ont été transcrits dans **l'Encadré 2** Des critiques de l'humanitaire.

Aussi, les partenaires marocains jouent donc un certain rôle dans le recrutement et dans le choix des profils. Ce pouvoir n'est pas très connu dans le champ humanitaire et semble minoré. Cependant, l'une des plus importantes associations d'envoi (300 volontaires par an), le Service coopération pour le développement (SCD) publie sur son site internet que d'une part, elle n'envoie des volontaires expatriés que sur demande du partenaire local et que d'autre part le recrutement dépend de ces mêmes partenaires « *dans le respect des exigences de ses partenaires responsables de projets, le SCD recrute les volontaires en fonction de leurs qualifications et expériences professionnelles.* »²⁷⁵. C'est ainsi que certains partenaires marocains recherchent majoritairement des personnes expérimentées²⁷⁶ qui puissent être opérationnelles rapidement. Alors que d'autres n'ont pas d'exigences particulières, car le plus important c'est que le poste soit occupé par un étranger (« blanc » bien sûr !) et que cela puisse être valorisé auprès des militants et des bénévoles, des bénéficiaires, des bailleurs et des partenaires étrangers et nationaux. La question des compétences n'est donc pas toujours une motivation pour certains partenaires marocains, mais c'est plutôt l'origine et le prix de cette compétence qui importent. En somme, pour l'association marocaine, derrière le mot partenariat, il s'agit donc d'accueillir une ressource humaine expatriée (qu'elle cofinance entre 33 et 51 %), diplômée, formée et expérimentée et considérée comme volontaire, dépendant d'un dispositif français cofinancé par le MAEE via les ONG d'envoi.

²⁷⁵ www.scd.asso.fr/index.php?sousrubrique=1

²⁷⁶ Nombreuses sont les ONG internationales qui se « cachent » derrière le partenaire local pour justifier l'exigence de profils expérimentés en contradiction avec les représentations qui circulent sur le secteur à savoir : seul l'engagement compte !

Encadré 2 : Des critiques de l'humanitaire

De nombreuses critiques émaillent le champ de l'humanitaire quant à la question du partenariat avec les ONG locales.

* C'est ainsi qu'un salarié français d'une ONG italienne résume longuement et de manière sévère la situation liée au partenariat déplorant le manque d'expérience et de connaissances du personnel expatrié et la courte durée des contrats : *« on est dans le tourisme exotique ! Mais ça j'exagère. Bon, la preuve c'est les profils qu'on nous envoie. Quand il y a des domaines tels que le droit, le genre, tout ça, on nous envoie généralement et c'est le B A BA des ONG italiennes que je connais, on nous envoie des gens non expérimentés qui sortent avec un bac + 4. Bien sûr, je crois en leur diplôme. D'une part, il faut que la personne ait de l'expérience, du bagout sur cette histoire des droits de l'homme par exemple et connaître le contexte marocain. J'ai l'impression qu'on envoie des gens sans les brieffer. Vas-y ! Va faire du développement ! C'est presque un bouche trou pour qu'il fasse chef de projet ou un truc comme ça. Et ça ne marche pas. En plus, il y a un autre problème qui est la durabilité des postes. On met quelqu'un une année, deux ans maximum puis il va quitter le Maroc. »*

Le salarié blâme également l'attitude des associations marocaines : *« on va se retrouver avec une jeunette de 22 ans qui fait des sourires et les Marocains voient l'ONG international comme un bailleur de fonds. (...) Tu mets une blonde. Bien sûr, le directeur de l'ONG marocaine va sourire et il va dire qu'elle est géniale, car elle lui apporte 50 000 € tous les 6 mois. Mais quand tu fouilles qu'est-ce qu'elle apporte ? Il n'y a rien. J'ai l'impression qu'on fait des partenariats pour capter de l'argent de l'aide internationale. On ne le fait pas pour améliorer le travail des gens, la situation même si dans l'écriture du projet vous avez des populations cibles. »*

* De même, une salariée française qui vit depuis dix ans au Maroc se rappelle sa première mission de VSI, ses lourdes responsabilités et son pouvoir en tant que Française face à des directeurs de service marocain *« on avait des très fortes responsabilités et en même temps une très grande irresponsabilité. Parce que nos chefs savaient très bien qu'on avait des responsabilités trop importantes pour notre petit niveau de formation. En même temps, on pouvait se payer le luxe d'être irresponsable. Même si on était envoyé au charbon dans des réunions de fous avec des directeurs du ministère de la Santé. Quelque part, si tu disais une connerie, ils ne pouvaient pas t'engueuler. Parce que tu ne vas me faire croire ! Car pour moi c'est un manque de respect dans certains cas et ça faisait partie des choses qui m'agaçaient dans la coopération. C'est un manque de respect vis à vis de nos partenaires marocains que d'envoyer des jeunes comme nous, des petits péteux, sortants de Sciences Po qui n'avaient aucune expérience, discuter de problématiques nationales avec des gens qui étaient très souvent des directeurs. Et moi, je me suis très souvent retrouvée dans des situations où je me disais, mais mon dieu qu'est-ce que je vais dire. C'est simple à chaque fois que je devais ouvrir ma bouche pendant ces deux années je devenais rouge écarlate parce que je n'étais pas à ma place. »*

Enfin, ce témoignage d'une salariée, qui est passée de volontaire, à consultante puis salariée dans une ONG internationale : *« pour moi, dans le développement, il y a une forme de supercherie des deux côtés celui qui reçoit et celui qui donne. C'est une supercherie. »*

Les partenaires locaux revêtent donc une importance financière, peu connue, à savoir le cofinancement des postes de volontaires. D'ailleurs, il semble qu'il y ait peu d'information en externe sur le coût total

véritable du volontaire de solidarité internationale et qu'il soit difficile de l'obtenir selon le MAEE (2009) « *les premiers calculs de coûts ont montré la difficulté de l'exercice. Celle-ci ne réside pas tant dans la détermination d'un coût pour chaque association, que dans la définition du contenu même de ces coûts, pour que le montant obtenu puisse être comparable d'une association à l'autre.* » (p.43). Le coût du poste de volontaire pour une structure est difficile à évaluer et dépend des indemnités et des avantages qu'elle octroie aux volontaires. Il est d'ailleurs délicat d'avoir une visibilité sur les dépenses et les ressources des structures d'envoi et d'accueil et selon l'Observatoire auteur de la Cartographie des Volontaires (2013) « *la contribution du secteur associatif au financement des volontariats est tout aussi méconnue. Son implication diffère selon ses choix stratégiques, son modèle économique, son positionnement et ses valeurs religieuses ou politiques.* ». (p.56).

Ce manque d'information est également lié au fait que les partenaires marocains sont cofinanceurs du poste de volontaire, pratique peu connue du grand public, des volontaires et voire même parfois tenue confidentielle. Malgré quelques indices donnés en entretien, nous-mêmes, nous nous sommes intéressés à cette question qu'à la fin de notre enquête de terrain, n'ayant pas en tête cette information. Nous avons réussi à obtenir quelques réponses lors de notre dernier séjour à Rabat en novembre 2014 alors que nous finalisons notre enquête. Après des investigations, trois sources d'information confirment la contribution directe des associations marocaines au financement des VSI présents au Maroc, notamment via la demande de cofinancement que formule l'ONG d'envoi à l'ONG d'accueil marocaine au moment de la négociation de la convention de partenariat d'accueil de volontaire.

Notre recherche sur le cofinancement des partenaires marocaines, nous a permis de trouver des informations sur le site de l'association Service coopération pour le développement (SCD). En effet, cette structure diffuse le montant des cofinancements des partenaires locaux (pratique peu courante dans le secteur de la solidarité internationale). De la sorte que pour le SCD²⁷⁷, le coût total d'un volontaire en mission sur deux ans s'élève à 26 360 € et réparti de la manière suivante : « *36 % de ce montant est financé par le ministère des Affaires étrangères, 51 % est financé par le partenaire local, 13 % reste à financer par le volontaire, le partenaire, et le SCD sur ses ressources propres (dons, subventions, mécénat, donations, legs).* ». On note donc dans ce cas précis que l'association locale contribue majoritairement au financement du poste de volontariat. Ce qui remet en cause l'idée répandue du financement global de ce dispositif par l'Etat français. De même, le rapport d'activités 2013 de France Volontaires²⁷⁸ indique que « *le cofinancement des missions de VSI apportées par les partenaires représente 2 500 000 €, soit 14 % des ressources de l'association.* » (p.71).

Approfondissant notre enquête, nous avons interpellé une association d'envoi, dont le responsable a accepté de donner les informations quant au coût d'un VSI au Maroc et le montant de la participation de l'association marocaine d'accueil détaillé dans l'**Encadré 3** Le coût d'un VSI au Maroc.

²⁷⁷ www.scd.asso.fr/index.php?sousrubrique=10

²⁷⁸ Rapport d'activités France Volontaire 2013

www.france-volontaires.org/documents/content/Qui-sommes-nous/RA-2013.pdf

La participation de la structure d'accueil marocaine varie de 500 à 1 200 € par mois selon sa taille et ses ressources. D'après la structure d'envoi, ce système de modulation permet à des associations marocaines de petite taille, qui n'auraient pas les moyens du cofinancement, de pouvoir toutefois accueillir un volontaire expatrié. La participation demandée est importante sachant que le salaire moyen au Maroc dans l'associatif varie entre 350 et 1 300 € en fonction des responsabilités. Ce cofinancement s'inscrit dans le projet de l'association marocaine et il est financé le plus souvent par un bailleur national ou étranger dans le cadre d'un programme d'actions. Dans son évaluation du volontariat, le MAEE (2009) constate les difficultés des associations d'accueil et notamment les partenaires locaux « *qui ne parviennent pas à honorer un contrat de volontariat en termes de charges qui leur incombent.* » (p.78). Nous joignons en annexe²⁷⁹ un extrait d'une convention de mission entre une ONG française d'envoi de VSI et une ONG marocaine où il est stipulé un cofinancement de la part de l'ONG marocaine de 500 € par mois et de 2 365 € pour la structure d'envoi. Il est à noter que l'association d'envoi accède également à d'autres sources de financements complémentaires conventionnées²⁸⁰ (outre celles du Ministère des Affaires étrangères et européennes dans le cadre de la labélisation) : ministère de la Jeunesse et des Sports, des collectivités locales, des conseils généraux et régionaux en France²⁸¹, des entreprises, des fondations, de l'Union européenne...

Encadré 3 : Reconstitution du coût d'un VSI au Maroc

Le coût d'un VSI au Maroc est estimé à 2 400 €²⁸² par mois répartis de la manière suivante :

- coûts directs : indemnité mensuelle environ 512 €, prime d'installation : équivalent de 500 € (l'équivalent d'un mois d'indemnité), prime de réinstallation en France, couverture sociale, mutuelle, retraite, suivi accompagnement, assurance de responsabilité, 24 jours de congés, logement qui est soit pris en charge par la structure d'accueil ou d'envoi d'environ 250 €, formation évaluée à 100 € par mois²⁸³, logistique : 50 € par mois. Il n'y a pas de cotisations au chômage pour le volontaire.

- autres coûts : 600 € par mois, qui correspondent aux charges de la structure d'envoi (salaires, loyers, frais...).

Les ressources de cette structure française s'élèvent à 1 600 € par VSI par mois et correspond globalement à l'aide versée par le MAEE²⁸⁴ et aux contributions privées ou des collectivités locales.

Il reste donc en moyenne l'équivalent de 800 € du coût d'un VSI non couvert (soit plus de 33 % du coût total), qui sont imputés à la charge de l'association marocaine d'accueil.

²⁷⁹ Annexe 17 Le co-financement de l'ONG marocaine au poste de volontaire (Extrait d'une convention de partenariat entre une ONG française d'envoi de volontaires et une association marocaine d'accueil)

²⁸⁰ Programme Jeunesse, Coopération décentralisée, mécénat de compétence...

²⁸¹ « *Aujourd'hui, malgré la crise, malgré les restrictions de tous ordres, le résultat est très positif puisque le budget dédié a doublé en cinq ans. Cela témoigne de la volonté de l'exécutif régional, de la pertinence de cette politique. Mme Colette GIRARD espère que le budget doublera dans les cinq ans à venir.* » (p.5), in Neuvièmes rencontres régionales de la coopération décentralisée et de la solidarité internationale, « Jeunes : une énergie à saisir », 21 novembre 2009, Centre international de Congrès du Vinci à Tours, www.gret.org/publication/region-centre-rencontres-regionales-de-la-cooperation-decentralisee-et-de-la-solidarite-internationale-21-novembre-2009-%C2%AB-jeunes-une-energie-a-saisir-%C2%BB-support-documentaire-a-destina/

²⁸² Alors que l'aide totale de l'Etat (MAEE) est estimée à 347 € par mois (rapport MAEE, Jeunesse et Sport, 2015, p.51).

²⁸³ p.53 « *Les premières dépenses apparaissent parfois bien en amont de la mission. Quelques mois avant de partir, certains organismes d'envoi proposent des formations qui représentent des dépenses en termes d'intervention (honoraires des formateurs), de déplacement, d'hébergement, de restauration. Pour les VSI par exemple, ces formations obligatoires, d'une à deux semaines en moyenne, sont estimées de 150 à 800 € par volontaire, tout frais compris.* », in Leyle (David), Lunel (Mélanie), coord, *Cartographie 2013 Des Engagements Volontaires et Solidaires à l'international*, L'Observatoire France Volontaires, mars 2013, Bulgarie, version papier, 104 pages

²⁸⁴ La liste des aides est détaillée sur le site internet du MAEE.

Pour le SVE, le cofinancement du poste de volontaire par l'ONG marocaine consiste à assurer l'accueil du volontaire au Maroc, notamment, en prenant en charge le logement, les transports et la restauration (soit l'équivalent de 500 € par mois).

L'accueil de volontaires et de salariés étrangers que les associations marocaines cofinancent pose également la question de la substitution à l'emploi local. Certains volontaires ont exprimé leur malaise quant à cette situation. Comme par exemple Ariane qui partage ses réflexions *« j'ai un contrat alors qu'il y a du chômage au Maroc. 40 % de chômage. J'ai le sentiment de voler presque le travail. »*. (Ariane, volontaire, 28 ans, Française). De même, Léa rapporte ses difficultés sur le terrain pour accepter sa situation de volontaire par rapport aux Marocains *« j'ai mis un peu de temps à assumer d'être une Française dans une association marocaine, de prendre un poste de quelqu'un d'autre. »* (Léa, volontaire, 27 ans, Française). Enfin, une salariée, très critique quant aux politiques de développement, pose la question de manière provocatrice *« il y a une inefficacité troublante dans le secteur associatif, une déperdition de fonds totalement catastrophique. Un impact quasiment nul. A se demander si ça ne sert pas seulement à embaucher des étrangers qui n'ont pas de boulot chez eux. Voilà ! Je suis très critique de l'impact de nos interventions. »* (Eugénie, salariée, 33 ans, Française).

En ce qui concerne les coopérants volontaires canadiens, nous n'avons pas d'information sur un cofinancement potentiel de ces postes par les partenaires marocains. Mais nous émettons l'hypothèse qu'il n'y a pas de cofinancement du fait que les coopérants volontaires canadiens dépendent de l'ONG canadienne installée au Maroc et que leurs activités principales est de participer aux transferts de compétences via des partenariats noués entre l'ONG canadienne et les ONG marocaines. Cette mise à disposition informelle du personnel canadien aux associations marocaines semble gratuite.

En conclusion, le cofinancement d'une ressource volontaire représentée comme gratuite questionne. En effet, quelle est donc la plus-value pour l'ONG marocaine de payer plus cher une main d'œuvre qu'elle peut avoir à moins chère dans son réseau de personnels marocains diplômés et expérimentés? S'agit-il de payer un a priori positif des bailleurs envers le personnel étranger ? Pourquoi l'association d'accueil doit dorénavant payer pour une coopération qui autrefois était disponible gratuitement ? Qu'en est-il de cet engagement négocié et acheté de part et d'autre alors que le volontaire est indemnisé ? L'analyse mériterait d'être approfondie par de nouvelles recherches et des entretiens plus approfondis auprès des structures marocaines.

1.2. Une forte demande d'engagements

Dans un contexte de baisse de subventions de l'Etat et de chômage, les ONG de solidarité internationales reconnaissent qu'elles reçoivent une quantité importante de candidatures pour un

nombre réduit de postes. D'ailleurs, pour le CLONG²⁸⁵ (2008) « *la quantité des demandes de départ en mission est largement supérieure aux possibilités d'envoi en VSI : cela soulève un problème d'information et d'orientation des candidats vers différents dispositifs de solidarité et d'échange, en France comme à l'international.* » (p.11). Reprenant les chiffres de l'évaluation réalisée par le MAEE (2009), Comba (2010)²⁸⁶ rapporte dans son mémoire de master 1 qu'en 2009, France Volontaires, l'une des principales ONG d'envoi de volontaires expatriés, avait reçu plus de 2 500 demandes environ pour 400 postes disponibles (p.56). Soit une candidature retenue sur six. Selon le responsable de France Volontaires Maroc, en 2013, l'association a reçu 1 713 candidatures spontanées et a adressé 198 dossiers de candidatures aux candidats, dont le profil correspondait ou pouvait correspondre aux demandes des partenaires. Finalement, ce sont 166 dossiers complétés qui ont été reçus et 106 volontaires VSI qui ont été recrutés et affectés sur une mission. Comme nous pouvons le constater, 1 candidature spontanée sur 10 a été retenue et après la présélection (par envoi du dossier de candidature à compléter), 1 candidature complétée sur 1,6 s'est vue offrir une mission. De même, selon l'ONG FIDESCO, structure d'envoi de VSI, sur 1 000 CV reçus, une personne sur dix partira en mission. Ces difficultés de recrutement liées à une forte demande sont partagées par les responsables de formations humanitaires universitaires, comme l'explique Alain Le Guyader²⁸⁷ « *mais il est vrai, aussi, qu'elles (les ONG) reçoivent une masse de demandes, où nous retrouvons, en aval de l'idéalisme utopique la dure réalité prosaïque d'un marché du travail et de ses logiques qui ne diffèrent pas grandement du monde entrepreneurial et de ses modes de management.* » (p.7).

En ce qui concerne le marché du travail associatif marocain, nous avons très peu d'éléments. Nous savons que les offres sont principalement diffusées sur Tanmia.ma, le principal site marocain de travail associatif qui centralise les offres d'emplois et qu'elles sont peu nombreuses (les postes vacants sont souvent diffusés de manière informelle, souvent en amont de la publication). Elles sont également diffusées sur le site des partenaires et dans les journaux comme le détaille Enrico chef de mission d'une ONG italienne qui a ouvert la mission à Tanger avec sa femme qui a été recrutée localement « *moi et Maria et les partenaires marocaines, on a recruté le personnel local. On a fait l'ouverture du bureau. On a mis les postes sur internet et les journaux.* » (Enrico, salarié, Italien, 41 ans). Comme pour les expatriés, il semblerait que les candidats marocains soient nombreux. Et c'est ainsi que Léa, qui a participé au recrutement d'un coordinateur dans son ONG d'accueil, raconte son expérience de recruteuse « *c'est moi et le trésorier de l'association, la seule femme de l'association, qui avons fait l'entretien. On a reçu 60 CV. On a fait un gros tri. 6 jeunes ont été reçus en entretien.* » (Léa, volontaire, Française, 27 ans). De

²⁸⁵ CLONG, *Les nouveaux enjeux du volontariat* – 2008, Synthèse 2009, <http://www.clong-volontariat.org/wp-content/uploads/2013/03/Les-nouveaux-enjeux-du-volontariat2008-synthese.pdf>

²⁸⁶ Comba (Émilie), « Une expérience humaine, sociale et initiatique. Récits de volontaires en ONG rentrés de mission », Sous la direction de Patrick GONIN, Master 1 Migrations internationales, Université de Poitiers, Laboratoire Migrinter, 2009-2010

²⁸⁷ Le Guyader (Alain), « Coopérations et solidarités internationales : questions de formation pour ouvrir un débat », *Grotius International* (revue électronique), 2 mai 2011, www.grotius.fr/cooperations-et-solidarites-internationales-questions-de-formation-pour-ouvrir-un-debat%E2%80%A6

même, Charlotte, qui était à la recherche d'un contrat local, à son arrivée au Maroc après avoir rejoint son mari muté, rapporte son expérience de recherche d'emploi « *moi j'ai cherché sur Tanmia et je n'ai rien trouvé. De toute façon, il fallait parler arabe. J'ai trouvé qu'il y avait beaucoup de prérequis et pour un salaire qui était pas très grand.* » (Charlotte, volontaire, Canadienne, 35 ans).

1.3. Une offre limitée d'engagements

Dans son étude sur le secteur sans but lucratif, Archambault²⁸⁸ (2005) estime que les ONG internationales françaises ne représentent que 0,4 % des associations et comptent 1,8 % des équivalents temps pleins du secteur et 3 % du bénévolat. Selon la CCD²⁸⁹ (instance paritaire Etat/ONG), qui fournit les résultats de son enquête effectuée entre 2004 et 2005, à laquelle 159 ONG de solidarité internationale ont répondu sur les 400 contactées : « *en 2005, le personnel non bénévole (salariés, volontaires, stagiaires) des 159 ASI de l'enquête a représenté 33 618 équivalents plein temps (29 980 en 2004).* » (p.14) répartis de la manière suivante :

- salariés en France : 7,9 %,
- expatriés : 10,6 % dont 4 % de salariés et 6,6 % de volontaires,
- personnel local salarié : 81,5 %.

Le premier poste des ressources humaines est donc le personnel local, dont le nombre ne cesse d'augmenter depuis 2000 passant de 73,2 % à 81,5 %. De même, le personnel expatrié salarié connaît une augmentation, dont le nombre a doublé entre 2000 et 2005 (impact de la professionnalisation). La proportion du personnel expatrié volontaire baisse passant de 14,4 % à 6,6 % selon les résultats de l'étude de la Commission Coopération Développement (2008). Quant au bénévolat, selon l'étude de la CDD, « *il correspond à 7 579 équivalents plein temps en 2005, soit 18 % de toutes les ressources humaines cumulées par les ASI de l'enquête* ».

Les offres de volontariat que ce soit le VSI ou le VSE sont contingentées et font face à une forte demande (comme le détaille l'**Encadré 4** qui reprend les chiffres du volontariat). De même pour les postes de salariat qui dépendent du financement des bailleurs. Etant donné le nombre réduit d'offres de postes, le secteur devient concurrentiel, ce qui induit des procédures sélectives. L'objectif poursuivi par le candidat est d'être sélectionné pour un poste rare et fortement convoité. En conséquence, cette activité devient distinctive de par sa rareté et sa sélectivité (Bourdieu). Par exemple, le volontariat est reconnu et assure des droits comme nous l'avons détaillé précédemment dans le premier chapitre lorsque nous avons décrit les dispositifs. Cette offre limitée des postes peut également expliquer le succès de l'action de solidarité « hors cadre » (entièrement financée par les particuliers), qui se chiffre à 300 personnes chaque année, selon le responsable de l'Espace France Volontaires au Maroc.

²⁸⁸ Archambault (Edith), "Le bénévolat en France et en Europe". Pensée Plurielle, 2005, 2005-1 (9), pp.11-34.

²⁸⁹ Commission Coopération Développement, *Argent et organisations de solidarité internationale*, septembre 2008,

Encadré 4 : Les chiffres du volontariat

Nombre de VSI

En 2012, selon le Ministère des Affaires étrangères²⁹⁰ (p.3), 2 300 VSI ont été envoyés de par le monde par les 25 associations agréées, dont environ 230 en Afrique du Nord et au Moyen-Orient.

Le MAEE²⁹¹ indique qu'entre 1995 et 2007, ce sont 27 associations qui ont été agréées et 24 729 volontaires qui ont bénéficié du dispositif.

L'Observatoire France Volontaires précise qu'en 2013, les VSI représentent 16 % des volontaires contre 26,6 % en 2011. La dernière étude sur « l'engagement citoyen international des jeunes »²⁹² (2015, p.29) fait état d'une diminution de 14 % (entre 2010 et 2014) de volontaires internationaux.

Par ailleurs, même si il y a une augmentation du nombre de volontaires en service civique à l'international (2,6 % du nombre total de missions proposé par l'Agence du service civique), cette hausse ne pallie pas la baisse générale constatée du nombre de volontaires à l'international.

Financement MAEE du VSI

En 2014, le budget annuel (rapport MAEE, Jeunesse et Sport, 2015 ; p.51), consacré au VSI s'élevait à 10 516 373 € (contre 14 675 349 M d'€ en 2010 et de 6 827 867 M €, en 2007). France Volontaires reçoit près de la moitié du budget total. L'autre moitié est répartie entre les 26 autres associations agréées. Enfin, une baisse de la subvention du MAEE au dispositif est évaluée à 28,3 % pour la période 2010-2014.

Selon l'évaluation des VSI réalisée par le MAEE (2009), ce sont chaque année environ 1 871 postes de volontaires de solidarité internationale qui sont proposés. De 1995 à fin 2007, 27 associations ont été agréées et 24 729 volontaires ont bénéficié du dispositif de VSI soutenu par le MAEE.

Le SVE

Pour le SVE, ce sont 400 associations labélisées²⁹³ et 600 Français qui y ont participé. En ce qui concerne plus particulièrement le Maroc²⁹⁴, environ une centaine de postes de volontaires ont été proposés (62 SVI, 13 SCV et 12 SVE) !

Rappelons que le volontariat est un contrat subventionné par l'Etat en ce qui concerne le VSI et par l'Union européenne pour le SVE et que par conséquent cette offre dépend entièrement de ces bailleurs. Même si les régions et les communes cofinancent certains postes dans le cadre de la coopération décentralisée.

²⁹⁰ Ministère des Affaires Etrangères, *Statistiques relatives aux Volontaires de solidarité internationale (associations agréées et France Volontaires) pour l'année 2011*, Note de Synthèse, juin 2012, www.diplomatie.gouv.fr/fr/IMG/pdf/Statistiques_2011_relatives_au_volontariat_de_solidarite_internationale_cle493c61.pdf

²⁹¹ MAEE, *Evaluation du dispositif de Volontariat de Solidarité Internationale*, Tome 1, Juin 2009 www.diplomatie.gouv.fr/fr/IMG/pdf/RAPPORT_FINAL_Eval_VSI_Tome_1.pdf

²⁹² Jarrige (Bertrand), Jacq (Jean-Claude), Fradin-Thirode (Isabelle), « Evaluation de politique publique portant sur l'engagement citoyen international des jeunes », MAEE et Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, novembre 2015, www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/154000859/

²⁹³ Rapport d'activités de l'AFPEJA, 2011 www.jeunesseenaction.fr/uploads/rapport%202011.pdf

²⁹⁴ Observatoire des engagements volontaires et solidaires à l'international, *Les volontaires en Méditerranée en 2012 : chiffres clefs*, www.reseau-espaces-volontariats.org/documents/content/Liban/Actualite/2014/Volontaires_2012_Mediterranee.pdf

Quant au salariat qui se développe depuis quelques années dans les ONG internationales, nous avons peu d'informations sur le nombre exact de salariés. Selon l'enquête de la CCD²⁹⁵ (instance paritaire Etat/ONG), les expatriés représentent 4 % des personnels des ONG de solidarité internationale en 2005. Il semblerait qu'ils soient moins nombreux que les volontaires même si leur nombre ne cesse d'augmenter (CCD, 2008 ; Loquercio, 2006 ; Dauvin et Siméant, 2002).

Il est à noter que les bailleurs²⁹⁶ semblent peu disposés à financer les frais de fonctionnement qui constituent pour une grande partie les salaires et les indemnités du personnel des ONG, souhaitant privilégier les projets et les bénéficiaires. C'est ainsi que l'ONG People in Aid²⁹⁷ dans son étude sur les ressources humaines mentionne le paradoxe dans lequel se retrouvent les ONG internationales entre des exigences et une sous-dotation en ressources humaines par les financeurs « *le degré de professionnalisme et de gestion exigé par les donateurs est plus élevé, sans qu'ils soient toutefois disposés à financer la gestion des ressources humaines ou à investir dans son développement.* » (p.4). Ce discours est d'ailleurs largement repris par ces ONG dans leur communication en interne pour ce qui est du nombre de salariés et du niveau des salaires et en externe à destination des donateurs pour ce qui est de l'efficacité de l'ONG. Toutefois, nous notons une évolution dans ce domaine, notamment avec la création du forum informel des donateurs (Good Humanitarian Donorship Initiatives²⁹⁸, 2003) par les bailleurs afin de développer des cycles de financements plus longs et une politique active pour augmenter le nombre de salariés au sein des ONG internationales.

Le niveau de recrutement de personnel sur le terrain dépend donc de contingences internes et externes au champ humanitaire. De plus, la pénurie d'emplois sur le marché du travail national, la massification des études supérieures, la multiplication des formations humanitaires et la médiatisation et survalorisation du secteur humanitaire concourent au fait que les ONG reçoivent de nombreuses candidatures avec un niveau élevé de qualification. Les candidats sont donc nombreux pour un nombre de postes contingenté.

Comment les associations procèdent-elles pour faire face à cette offre limitée et à ce grand nombre de candidatures?

1.4. Typologie des modes de recrutement : autant de pratiques que de catégories

Une fois l'ouverture de poste décidée, les annonces sont diffusées et un profil de poste est joint. Cette publication se fait sur les sites internet d'une part de l'ONG qui recrute, d'autre part sur les réseaux sociaux des partenaires nationaux et internationaux et enfin sur des plateformes

²⁹⁵ Commission Coopération Développement, *Argent et organisations de solidarité internationale 2004-2005*, septembre 2008.

²⁹⁶ Loquercio (David), Hammersley (Mark) et Emmens (Ben), *Understanding and addressing staff turnover in humanitarian agencies*, Commissioned and published by the Humanitarian Practice at ODI, Humanitarian Practice Network number 55, June 2006

²⁹⁷ People In Aid, *Rehausser la Qualité de la gestion des ressources humaines dans le secteur humanitaire – un guide pratique Manuel 2*, Mai 2004

²⁹⁸ www.ghdinitiative.org/

qui centralisent les offres d'emplois dans l'humanitaire et qui proposent des cv thèques sur leurs sites internet²⁹⁹. La diffusion d'offres de volontariat et d'emploi dans la solidarité internationale se fait également de bouche à oreille.

Le MAEE, en tant que principal bailleur du VSI, s'intéresse aux méthodes de recrutement qu'il covalide avec les associations agréées, notamment lors des réunions de la commission qui examine les demandes d'agrément³⁰⁰ (composée de 6 représentants de l'Etat et de 6 représentants des associations agréées) sans pour autant imposer un mode de recrutement. C'est ainsi que le ministère (2009, p.69) demande aux associations d'envoi de volontaires de préciser dans le dossier de demande d'agrément les méthodes de sélection et de recrutement des volontaires. Or, force est de constater que « *les modalités de mise en œuvre (formations, contrats, suivi, appui retour) ne sont pas précisées. En outre les modalités de suivi et d'évaluation par le MAEE de la manière dont les associations d'envoi mettent en œuvre ces différents aspects ne sont pas non plus prévues.* » (p.69).

En effet, les pratiques de recrutement varient selon les caractéristiques des ONG à savoir :

- la taille,
- les ressources humaines et financières,
- la réputation et le prestige,
- le choix organisationnel,
- les procédures internes et externes,
- la politique de fidélisation,
- l'histoire/genèse de l'ONG et de ses fondateurs,
- et les catégories de personnel.

Comme le rappelle Yala (2005) « *la diversité des modes d'intervention et des domaines d'activité des organisations non gouvernementales induit de facto la diversité des problématiques des ressources humaines. En effet, les statuts et les modalités de gestion de l'ensemble du personnel sont très variés, et ce y compris au sein d'une même association.* » (p.27). Concrètement, le recrutement d'un volontaire ne sera pas le même que celui d'un salarié, car les enjeux et les coûts ne sont pas similaires même si de manière générale les procédures ne sont pas différenciées (CV et lettre de motivation).

Nous avons repéré six pratiques de recrutement pour le personnel que nous avons rencontré : volontaires (VSI et SVE), salariés expatriés et marocains, bénévoles et stagiaires. Rappelons que notre échantillon étant restreint, ce sont donc des observations de type monographiques que nous souhaitons présenter et analyser. La typologie des pratiques que nous

²⁹⁹ Liste des sites internet proposant des postes :

www.portail-humanitaire.org/emploi/php/

www.coordinationsud.org/espace-emploi/

www.hacesfalta.org

<https://empleo-solidario.trabajo.infojobs.net/ofertas-remuneradas>

<https://cooperablog.wordpress.com/2013/02/01/referencias-de-webs-para-encontrar-trabajo-en-ong/>

³⁰⁰ Ce sont 27 associations agréées qui se répartissent les postes cofinancées par le MAEE. Il y a peu de nouveaux entrants. L'intermédiation permet aux petites structures d'accueillir des volontaires sans être agréées.

allons décrire est à considérer comme un idéaltype au sens wébérien et non comme des pratiques pures. Aux difficultés liées à l'échantillon restreint, s'ajoute la diversité des statuts et des pratiques que nous avons pu recenser dans les entretiens. C'est pourquoi ces modes de recrutements ne sont pas exclusifs et certaines associations les cumulent en fonction du statut du personnel à recruter, des contextes et des recruteurs. Et c'est cette interaction qui va déterminer le type de recrutement utilisé. Cette diversité de modalités d'embauche trouve également une explication dans la diversité des candidats (profils, parcours et motivations) et le nombre important de demandes de volontariat et de salariat.

Pour les volontaires de solidarité internationale et les salariés expatriés, deux tendances³⁰¹ de recrutement se dessinent :

- soit les associations partent du projet et d'un profil de poste et recherchent la personne adéquate (pratique dominante dans les associations à projets),
- soit elles partent du profil du candidat et recherchent le projet en fonction des structures partenaires nationales et marocaines (pratique dominante dans les associations d'envoi).

Certaines structures utilisent ces deux modes de recrutement lorsqu'elles veulent fidéliser ou concrétiser un engagement qu'elles ont repéré.

Nous verrons dans le chapitre suivant qu'une fois sur le terrain, il arrive que les personnes recrutées pour une activité dont elles ont les compétences « s'arrangent/se débrouillent » pour mener d'autres activités qu'elles souhaitent développer/acquérir jusqu'à parfois empiéter sur les activités et le profil de poste d'un collègue. Cette situation peut mener à des conflits que nous analyserons.

En ce qui concerne les volontaires du SVE, une pratique se dessine qui correspond aux principes de ce volontariat à savoir « *l'accessibilité universelle au SVE : les structures d'accueil ne peuvent spécifier que les volontaires devraient appartenir à un groupe ethnique spécifique, avoir une religion, une orientation sexuelle ou des opinions politiques particulières. Il ne peut pas non plus subordonner la sélection des volontaires à des qualifications ou un certain niveau d'instruction.* » (Charte SVE³⁰², p.7). Alors que le service volontaire européen, dont l'objectif assumé (outre la mobilité de jeunes Européens) constitue l'insertion professionnelle et sociale des jeunes via une expérience de solidarité internationale, la sélection se fait sur la réussite de la création de la mission de volontariat en partenariat avec l'association locale et l'appui de la DJEVPA. Les principes liés à l'accessibilité et à l'inclusion constituent la base du recrutement. Et, il est même proposé, aux personnes moins dotées culturellement, une préparation pour concrétiser leur projet « *si le projet concerne des volontaires ayant moins d'opportunité, une facilité et une capacité à fournir une préparation et un soutien sur mesure doivent être mises en place.* » (p.3).

³⁰¹ Ces tendances ont été étudiées par le MAEE dans son évaluation des VSI et par Leroux dans sa thèse.

³⁰² Charte Service Volontaire Européen (février 2015)

www.erasmusplus-jeunesse.fr/.../Docts%20sve/LA%20CHARTE%20SVE.

Alors que le formalisme de la lettre de candidature et de l'envoi du curriculum vitae semble être de rigueur pour les salariés et les volontaires, il n'en est pas de même pour les stagiaires, qui « créent eux-mêmes » la mission de stage en proposant leurs services. Aucun des stagiaires rencontrés n'a été engagé suite à une offre de stage formelle. Et comme nous l'avons indiqué, un seul stage correspond administrativement à véritablement un stage. Les deux autres cas relèvent plutôt d'un « sous-emploi » ou d'un « un super bénévolat » (Simonet, 2010).

Quant aux bénévoles rencontrés, ces derniers s'engagent en dehors de toute procédure formalisée. Ce sont le plus souvent des cooptations entre personnes qui se connaissent et qui entretiennent des relations amicales et professionnelles. Les deux adolescents bénévoles qui suivent le programme Protection Judiciaire de la Jeunesse³⁰³ (PJJ) « séjour à l'étranger », et qui ont participé à la mission de distribution dans le village, ont reçu une prescription pour suivre ce programme sans qu'ils soient véritablement candidats à cette mission de solidarité internationale même si ils y ont été préparés.

Pour le recrutement du personnel marocain, nous relevons la tendance à la cooptation et à la recommandation. En effet, les personnes rencontrées ont été très actives en sollicitant leur réseau professionnel et personnel sans attendre l'ouverture de poste. C'est ainsi que Rachida (diplômée en finances³⁰⁴) relate son recrutement dans une ONG française à Rabat « *j'ai connu l'association par le biais de Jean. Il y avait des volontaires à l'association marocaine dans laquelle je travaillais*³⁰⁵. *Je lui ai demandé en décembre, car il avait du réseau. Quelques jours après, il m'a contacté. Il venait de s'installer, il travaillait seul chez lui et c'était sa femme qui l'aidait. Et il a demandé au siège de l'aider en recrutant une assistante.* » (Rachida, salariée, marocaine, 34 ans). De même Saïda³⁰⁶, diplômée en finance audit contrôle, raconte son entrée dans l'ONG internationale dans laquelle elle est en poste au moment de l'entretien « *mon premier travail : assistante administrative et financière dans une clinique à Agdal. Pour l'ONG française dans laquelle je travaille, j'ai entendu dire qu'il cherchait quelqu'un pour remplacer la responsable administrative et financière Rachida pour les 3 mois de congés de maternité. Le directeur était satisfait et il voulait que je reste. Il m'a proposé l'accompagnement des volontaires. Je me suis dit pourquoi pas et je suis toujours là.* » (Saïda, salariée, marocaine, 28 ans). Cette pratique de recrutement est également utilisée dans d'autres associations et pour d'autres catégories de personnel volontaires et salariés. L'importance du bouche à oreille est également à relever. C'est ainsi que Safi explique que c'est grâce à sa femme, coiffeuse dans un salon fréquenté par des étrangers, qu'il a été au courant du poste de chauffeur logisticien qu'il occupe dans l'ONG canadienne après plus de 10 ans dans le privé « *je cherchais du boulot à droite à gauche. Il y avait une fille qui travaille à l'ambassade espagnole. Le samedi et le dimanche, cette fille vient*

³⁰³ « Organisation des séjours et des camps », *Bulletin officiel du Ministère de la Justice* n° 78, 1^{er} avril - 30 juin 2000, www.justice.gouv.fr/bulletin-officiel/dpjj78.htm

³⁰⁴ Rachida a un diplôme marocain et un autre français. C'est une femme qui n'est pas insérée dans le milieu associatif et qui a choisi les ONG après une expérience professionnelle de plus de 4 ans dans une banque.

³⁰⁵ Association dans laquelle Rachida était en poste et dont la mission sur laquelle elle était positionnée fermait.

³⁰⁶ Saïda est la fille d'un responsable d'ONG marocaine importante. Elle a participé depuis son enfance à des actions bénévoles avec son père.

au salon. C'est une cliente copine à ma femme et c'est elle qui lui a dit qu'ils ont besoin de quelqu'un qui conduit, qui connaît les trajets ça et ça. Ce n'est pas moi qui utilise internet c'est ma femme. Elle m'a dit : tu fais ton CV. J'ai fait mon CV. Ils m'ont appelé. J'ai fait un entretien. » (Safi, salarié, Marocain, 43 ans). De même pour le stagiaire Jed, c'est une amie italienne qui lui parle de l'ONG italienne dans laquelle il travaille actuellement *« comme j'ai beaucoup d'amis étrangers, j'ai l'occasion de glaner quelques informations par-ci par-là. Et une amie m'a parlé de ce stage, elle est italienne. Elle travaille au centre Jacques Berque. Je me suis dit pourquoi pas ? Bien que la forme ne me convenait pas. »* (Jed, stagiaire, Marocain, 24 ans). Nous pouvons constater que le fait d'être intégré dans un milieu international augmente les chances de recrutement de par l'accès aux informations sur les offres qui circulent et par les possibilités de cooptation.

1.5. Le recrutement local d'expatriés à partir du pays d'intervention (Maroc)

Parmi les candidats qui ne réussissent pas à décrocher un contrat à partir de leur pays de résidence habituelle, certains choisissent de se déplacer au Maroc pour augmenter leurs chances d'être recrutés par une ONG de solidarité internationale. Les objectifs de cette stratégie est d'une part de se faire connaître et reconnaître par le champ (en offrant leurs services), et d'autre part de se constituer un réseau dans le secteur. Enfin, cela leur permet de se différencier et de sortir du lot en étant sur place dans un contexte de marché du travail concurrentiel. En effet, selon Zunigo (2008)³⁰⁷ *« le terrain fonctionnant comme un marché local de l'emploi, basé sur les réseaux d'interconnaissances et de confirmation des compétences (...). »* (p.19).

Des recrutements ont donc été réalisés à partir du lieu de mission pour des postes salariés et de volontariat. Dans notre échantillon, quelques expatriés ont dû accepter des contrats locaux avant de concrétiser un contrat de volontariat ou de salariat (faute d'informations, de réseau, d'expériences...). Arturo, après un stage au Maroc, revient chercher du travail sur place et raconte son recrutement : *« je suis rentré en Italie pendant 10 mois et j'ai cherché du travail avec une ONG pour être expatrié. Je n'ai rien trouvé. Je suis venu à Casablanca, logé par un ami pendant un mois et j'ai cherché. J'ai rencontré Olivia en décembre 2008. Ensuite, j'ai eu un entretien. Elle recherchait une personne qui connaissait l'informatique. »* (Arturo, salarié, 27 ans, Italien). Pour Anita, c'est également à partir de Rabat qu'elle trouve son premier poste en ONG, après un stage rémunéré³⁰⁸ à l'agence de coopération espagnole *« je suis arrivée au Maroc, il y a 3 ans, avec une bourse du gouvernement des Iles Canaries, pour faire un stage. Pour faire le suivi de projets de la coopération décentralisée avec les Iles Canaries. Il y a beaucoup d'ONG des Iles Canaries, en coopération bilatérale avec le Maroc. (...) Après, j'ai eu une proposition de travail avec une ONG espagnole. J'étais en contact avec le bureau technique avec la coopération pour des projets qui sont financés par la coopération espagnole. 1 mois après, j'ai présenté le CV et j'ai eu un entretien. »* (Anita, salariée espagnole, 29 ans). L'exemple

³⁰⁷ Projet de recherche CNRS 2008.

³⁰⁸ Stage rémunéré à 2 000 € par mois dans le cadre du dispositif de coopérants alors que pour son emploi actuel salarié, elle gagne 1 300 €.

d'Anita qui passe de la coopération décentralisée (où elle gagnait relativement bien sa vie) à l'ONG est une conséquence de la crise financière qui a frappé l'Espagne depuis 2008 et qui a vu l'aide de la coopération décentralisée ainsi que les ressources humaines diminuées. De la sorte, les ONG espagnoles sont devenues des employeurs³⁰⁹ pour les anciens techniciens de la coopération décentralisée contribuant ainsi de manière concomitante d'une part à la « professionnalisation » des structures d'aide internationale et donc d'une hausse de technicité et d'expertise et d'autre part à la baisse des niveaux d'indemnités et de salaires de ces anciens techniciens, mais tout en augmentant le niveau salarial général de ces ONG. Ces recrutements de professionnels participent donc à l'augmentation du droit d'entrée³¹⁰ dans les ONG pour le marché espagnol (et international) mettant en concurrence des anciens experts de la coopération espagnole avec des candidats à la solidarité internationale novices ou juniors.

Enfin, d'autres personnes, déjà présentes au Maroc pour des raisons personnelles (étude, stage, recherche, militantisme, carrière des conjoints) sont recrutés par des ONG internationales. Aussi, quelques volontaires et salariés réussissent à trouver un poste de volontariat ou de salariat en étant sur place, non pas dans une optique première de carrière, mais comme le résultat d'un effet d'opportunité. Déjà présents sur le territoire, ces derniers se mettent à la recherche d'un emploi et s'intéressent alors aux ONG internationales qui constituent un secteur d'emploi prisé par les internationaux. C'est le cas de Stéphanie qui a débuté avec un contrat local et qui se voit proposer un contrat de volontariat par un organisme d'envoi de volontaires pour continuer à mener son action au sein de la même ONG et sur le même poste. De même, un jeune homme qui a accompagné son conjoint réussit d'abord à obtenir un contrat local avant de le transformer en contrat de volontariat et de cumuler à la fois un salaire en contrat local et une indemnité de VSI.

Ces recrutements sur le terrain permettent aux associations d'une part de gagner du temps et de l'argent dans le processus de sélection et d'autre part de s'assurer de l'adaptabilité du candidat au pays et cela à moindre coût. C'est ainsi d'ailleurs que se fait la plupart des recrutements internationaux que nous allons détailler.

1.6. Le recrutement international et les limites du principe de réciprocité

Lorsqu'on analyse le recrutement dans les ONG, on relève également le phénomène de l'internationalisation des embauches qui concerne majoritairement les salariés³¹¹, mais également quelques volontaires.

³⁰⁹ Les ONG espagnoles sont intéressées par ces profils d'anciens techniciens de la coopération décentralisée qui connaissent bien les procédures des bailleurs issus des communautés régionales.

³¹⁰ La multiplication des formations humanitaires en Espagne, le chômage des jeunes, la mise en réseau international des associations (qui augmente les standards et les normes) contribuent à cette sélectivité accrue que connaît le marché du travail de la solidarité internationale.

³¹¹ Bouarssa (Chadia), « L'internationalisation des recrutements dans les ONG de solidarité internationale », in *Grotius International*, 02/09/2012, www.grotius.fr/1%E2%80%99internationalisation-des-recrutements-dans-les-ong-de-solidarite-internationale/

Ce sont les ONG italiennes, espagnoles et françaises qui ont ce type de pratiques (5 salariés expatriés sur 19, soit un quart des salariés concernés et 2 volontaires) :

- 2 salariés français ont été recrutés par une ONG italienne,
- 2 salariées italiennes employées par deux associations espagnoles,
- 1 salarié de nationalité nigérienne recruté par une ONG française,
- et un volontaire sénégalais et une ivoirienne par une ONG française. .

Cette dynamique, qui a déjà commencé dans les ONG dites d'urgence, se diffuse également dans les ONG de développement. Les entreprises à but lucratif sont concernées depuis quelques décennies par ce phénomène, qui selon le rapport sur l'expatriation des Français « *pour se développer, mais aussi parfois pour des raisons économiques, les grands groupes français favorisent l'évolution de talents étrangers dans des mobilités croisées : un Marocain sera employé en Indonésie, un Américain en Chine... L'expatriation des Français n'est plus la solution unique.* » (p.77). Cette tendance s'explique également par fait que les ONG se développent en réseau international³¹² comme MSF ou Oxfam par exemple et que par conséquent elles ont accès à un vivier international de ressources humaines de toutes les nationalités et notamment celles représentées dans les sections³¹³. Dans ce contexte, les possibilités d'emploi et de volontariat sont donc multipliées pour les candidats tout en les mettant en concurrence. Cette circulation du personnel expatrié entre les différentes ONG concourt d'ailleurs à la circulation des idées et des normes internationales.

Depuis quelques années, certains pays dits du Sud tels que le Togo, le Niger, le Burkina Faso ou encore le Maroc développent des politiques publiques de bénévolat et de volontariat, souvent encouragées par les ONG de solidarité internationale³¹⁴ et à l'aide de financements publics issus des pays dits du Nord. Ces associations locales ne cessent de militer pour que le principe de réciprocité soit effectif et que les ONG dites du Sud recevant des volontaires et des salariés originaires du Nord puissent également envoyer des jeunes qui s'engageraient dans les pays européens.

Pourtant, les difficultés sont réelles quant à la circulation des volontaires extracommunautaires, pour qui l'obtention d'un visa dans ce cadre relève du parcours du combattant, et ce malgré l'appui des ONG et des institutions partenaires du Nord. C'est ainsi qu'en juin 2012, l'Union européenne a procédé à une consultation relative aux directives « sur l'entrée et le séjour au sein de l'Union européenne des chercheurs, étudiants, élèves, stagiaires non rémunérés et volontaires

Maurice (Suzanne), *Analyse de la structuration de la politique d'Action contre la Faim envers son Personnel National*, Mémoire de Master1 dirigé par Monsieur Olivier Maurel, Master Coopération Internationale, Action Humanitaire et Politique de développement – Université Paris I Panthéon-Sorbonne, 2006-2007

³¹² www.msf.fr/msf/organisation/msf-mouvement-international/oxfam.qc.ca/apropos/_historique/

³¹³ Ryfman (2004), « *souvent, il est couplé avec une diversification accrue à l'international, passant par la création de sections hors du pays d'origine ou l'ouverture de bureaux de représentation, chargés de monter des opérations combinées, de réaliser des économies d'échelles, de drainer des fonds* (Ryfman, 2001) » (p.67).

³¹⁴ www.france-volontaires.org/documents/Web-2012-FR-6p.pdf

extracommunautaires³¹⁵» pour tenter de résoudre la question. Cette consultation a été relayée par les associations de solidarité internationale et notamment par France Volontaires qui met l'accent sur les obstacles rencontrés dans le cadre de la réciprocité des échanges et les limites administratives de la mobilité des volontaires originaires des pays tiers. Depuis 2013, France Volontaires organise l'accueil de volontaires d'Afrique de l'Ouest dans le cadre du développement du volontariat de réciprocité. Alors que le principe de réciprocité est inscrit dans la Charte des volontariats internationaux d'échange et de solidarité³¹⁶ (2014) : « *ouvrir les volontariats à davantage de réciprocité* », celle-ci semble peu déployée à cause de la difficulté de circulation des ressortissants non européens en Europe qui est souvent évoquée par les ONG internationales lors des rencontres et des débats³¹⁷. Le statut de volontaire de la solidarité internationale (VSI), défini par la loi du 23 février 2005, peut être attribué à toute personne majeure, sans condition de nationalité. De même, la loi du 10 mars 2010 relative à la création du service civique permet à des jeunes âgés de 16 à 25 ans et sans condition de nationalité d'effectuer une mission de volontariat sur le territoire français et donc théoriquement l'accueil en France des volontaires non européens.

C'est ainsi que Valery Mengo (2014)³¹⁸ conditionne le développement du volontariat sud-nord à la mise en place d'une politique volontariat dans les pays dits du sud « *comment parler de volontariat de réciprocité dans un contexte où aucun pays du Sud ne dispose d'une structure de promotion du volontariat à l'international ? (...) Le volontariat de réciprocité sud-nord ne peut s'implémenter durablement que si la notion de volontariat elle-même est intégrée dans les mentalités. Pour les pays africains, cette notion n'est pas encore totalement ancrée dans les pratiques de nos sociétés.* » (p.2).

Le nombre réduit de postes alors que les candidats sont importants rendent le marché de la solidarité internationale concurrentiel. Cette caractéristique de ce marché globalisé impacte l'engagement et les formes de ce dernier. En effet, à l'analyse des procédures de recrutement, l'enrôlement dans une ONG ne se résume pas uniquement à des initiatives et des appétences personnelles (contrairement aux représentations liées à l'humanitaire), mais il est également question de sélections et d'affinités.

2. Entrer en ONG internationale : un droit d'entrée élevé et un engagement social codifié

2.1. Un droit d'entrée élevé

Plusieurs études montrent que le personnel des ONG internationales est caractérisé par un haut niveau de diplôme et qu'il est expérimenté professionnellement. Les personnes recrutées et donc « retenues » (Dauvin et Siméant, 2002) par le champ présentent des caractéristiques sélectives qui ne sont pas communes dans les populations d'origine de nos interviewés.

³¹⁵ <http://ec.europa.eu/yourvoice/ipm/forms/dispatch?form=Immigration2012>

³¹⁶ www.france-volontaires.org/documents/content/Qui-sommes-nous/CHARTRE_VIES_2014.pdf

³¹⁷ Les actes de la Conférence-débat 8 novembre 2011 au Parlement européen « Solidarité avec les pays tiers : quelles perspectives pour le volontariat européen ? » www.clongvolontariat.org/pdf/lecture/ActesConf8112011Fr.pdf

³¹⁸ Valery Mengo (Achille), « Le volontariat de réciprocité Sud-Nord : du discours à la pratique, comment franchir le pas ? », 01/09/2014, www.grotius.fr/volontariat-reciprocite-sud-nord-du-discours-pratique-comment-franchir-pas/

D'un point de vue de l'acteur de solidarité internationale, trois conditions sont nécessaires à l'engagement: l'intérêt, l'orientation vers ce secteur et sa disponibilité. Cependant, le désir à lui seul n'est pas suffisant pour décrocher un poste dans une ONG internationale, et pour que ce projet se concrétise, il faut en sus qu'il soit sélectionné par l'association de solidarité. La sélection est relativement exigeante et ce pour toutes les catégories de personnel : salarié, volontaire, bénévole et stagiaire, comme l'ont montré de nombreux auteurs (Dauvin et Siméant, Yala,...).

Quéinnec (2003, p.574)³¹⁹ dans son article intitulé « L'ambivalence être/objet des organisations humanitaires : un objet de recherche pour les sciences de gestion » constate que « *cette offre de vocations s'est traduite par une hausse du « ticket d'entrée » dans les organisations humanitaires.* ». De nombreux journalistes³²⁰ relaient un constat similaire dans les dossiers thématiques sur la solidarité internationale. C'est ainsi que Montaigne (2010) rappelle les exigences du secteur en expliquant que « *pour être embauché dans le secteur humanitaire, il ne suffit plus d'être passionné et motivé. Les ONG réclament des profils diplômés et expérimentés.* » (p.1). D'ailleurs, certains responsables de formation comme Alain Le Guyader³²¹ (directeur du master « Coopérations et Solidarités internationales » à l'Université d'Evry Val d'Essonne) n'hésitent pas à rendre publiques les difficultés de recrutement de leurs étudiants « *par contre nous rencontrons un autre type de problème : la concurrence des étudiants des différents Masters et le mode de fonctionnement des ONG. Et notamment des plus grosses. (...) Et je pense qu'un vrai débat devrait s'instaurer entre ces organisations et nous. D'une part au plan des modes de recrutement et de leurs critères, mais aussi sur celui des professionnalités requises. (...)*» (p.7). Ces difficultés à trouver une mission sont également remontées par les volontaires et salariés. C'est ainsi qu'une étudiante candidate au SVE raconte sa recherche de mission (d'autant plus difficile qu'il s'agit d'un départ en couple) : « *j'ai envoyé un CV, une lettre de motivation. J'ai vraiment galéré. Il nous a fallu 9 mois pour trouver un service volontaire européen.* » (Nora, volontaire en SVE, 24 ans, Française). Un départ à deux peut compliquer et rallonger la recherche de mission même si de plus en plus d'associations offrent des départs en couple du fait de l'allongement de la durée d'engagement du personnel, la salarisation et de l'âge du personnel. De même, un jeune ingénieur en poste dans une entreprise privée en France fait part de ses difficultés pour trouver un volontariat : « *j'ai commencé à chercher un volontariat. Je n'ai pas eu beaucoup de retours.* » (Florentin, volontaire, 21 ans, Français).

³¹⁹ Quéinnec (Erwan), « L'ambivalence être/objet des organisations humanitaires : un objet de recherche pour les sciences de gestion », *Revue internationale des sciences sociales*, 3/2003 (n° 177), p. 557-580, www.cairn.info/revue-internationale-des-sciences-sociales-2003-3-page-557.htm

³²⁰ Rizet (Stéphanie), « Bénévoles et volontaires », in *Monde Diplomatique*, Supplément, « Quelle solidarité internationale ? », Mai 2013, <http://www.monde-diplomatique.fr/2013/05/RIZET/49100>
 Montaigne (C), « N'entre pas dans une ONG qui veut », in *Enjeux-Les Échos*, 6 avril 2010
www.lesechos.fr/06/04/2010/LesEchos/20650-053-ECH_n-entre-pas-dans-une-ong-qui-veut.htm

³²¹ Le Guyader (Alain), « Coopérations et solidarités internationales : questions de formation pour ouvrir un débat », *Grotius International* (revue électronique), 2 mai 2011
www.grotius.fr/cooperations-et-solidarites-internationales-questions-de-formation-pour-ouvrir-un-debat%E2%80%A6

Néanmoins, certaines recherches s'avèrent moins difficiles. C'est ainsi qu'une volontaire française ayant choisi le Maroc pour des raisons personnelles décrit sa recherche de poste : *« à la sortie du master, j'ai commencé à me renseigner sur le volontariat de solidarité internationale tout en préparant le voyage en Angleterre. Avant de partir, j'avais contacté l'association française ADIS par internet sur le volontariat au Maroc. (...) Le coordinateur VSI m'a contacté quand sa mission était terminée. Moi je suis partie en Angleterre, mais on est resté en contact entre janvier 2010 et juin 2010. Et c'est là qu'il m'a dit c'est le moment de postuler. En septembre 2010, j'étais ici. »* (Léa, volontaire, 27 ans, Française). De même, Louize raconte sa recherche de poste de volontaire qui s'est faite à distance et très simplement *« je recherche sur internet en tant que volontaire international. Je contacte plusieurs associations et une association me répond. En janvier 2011, j'ai commencé les démarches et en septembre 2011, je suis partie. J'ai eu un premier entretien avec mon association. »* (Louize, volontaire, 27 ans, Française). De nombreux témoignages montrent qu'outre la disponibilité (Dauvin et Siméant, Zunigo), il faut du temps pour trouver une mission de volontariat ou de salariat: en moyenne entre trois et neuf mois (durée de recrutement comparable aux autres secteurs publics et privés). Le temps du recrutement constitue donc également un indicateur de sélection. D'ailleurs, une association d'envoi de volontaires n'hésite pas à en informer les candidats sur son site internet³²² *« il faut généralement compter de 3 à 12 mois entre le premier contact et un éventuel départ. Cette durée varie en fonction du profil et des demandes des partenaires. »*. En effet, en fonction du poste, le recrutement peut prendre plus ou moins de temps. S'il s'agit d'un poste déjà créé, le remplacement se fera sans grandes difficultés. Par contre, pour une création de postes, le processus de recrutement sera plus long dans les cas suivants : à la signature d'un nouveau partenariat avec le Maroc, une collectivité locale ou avec une région, ou dans le cas d'un programme d'actions nouvellement financé par des bailleurs, ou encore d'un poste avec une expertise rare.

Nous n'avons pas relevé de variables déterminantes ou de parcours types qui faciliteraient le recrutement et l'accès au secteur de la solidarité internationale. Pendant le mémoire de master 2, nous avons mené des entretiens avec des responsables des ressources humaines des ONG d'urgence qui reconnaissent les difficultés liées à la recherche du « mouton à 5 pattes ». D'ailleurs, certains dirigeants de formations humanitaires tels que Le Guyader³²³ (directeur du master «Coopérations et Solidarités internationales » à l'Université d'Evry Val d'Essonne) mettent en cause le fonctionnement des ONG quant au recrutement et notamment leurs exigences en terme de savoir-faire et savoir-être *« à mon avis, le problème posé ici est celui de la politique de recrutement des ONG humanitaires. Ces organisations sont toujours en recherche de jeunes nouveaux collaborateurs, mais veulent qu'ils aient au moins cinq ans d'expérience en plus de connaissances linguistiques particulières, véritable quadrature du cercle... »* (p.3). Ce droit

³²² www.scd.asso.fr/index.php?sousrubrique=15

³²³ Eberwein (Wolf-Dieter), « Coopération et solidarités internationales : quelle formation ? Une réponse à Alain Le Guyader... », in *Grotius International*, 02/06/2011, www.grotius.fr/cooperation-et-solidarites-internationales-quelle-formation/

d'entrée élevé dans le domaine de la solidarité aussi bien pour l'accès à la formation que pour le recrutement questionne. Le dialogue suivant, qui est un extrait d'une rencontre d'associations de solidarité internationale, donne à voir d'une part le malaise et les injonctions paradoxales des institutions et des ONG d'envoi face à ces exigences³²⁴ dont certains n'hésitent pas à rendre responsables les partenaires ; et d'autre part les divisions internes au champ entre les associations qui souhaitent rendre le volontariat accessible à tous les jeunes et celles qui justifient la sélectivité par le niveau d'études et l'expérience.

Encadré 5 : Extrait d'un débat sur le droit d'entrée élevé dans les ONG internationales

« Intervenante.- Juste une petite précision par rapport aux formations qualifiantes. Vous dites que, maintenant, il y a une demande de Bac+4 ou Bac+5 ; ne pensez-vous pas que des formations qualifiantes peuvent ne pas être au niveau de Bac+4 ou Bac+5 ?

M. Jean-Loup Capdeville.- Si, bien sûr.

Intervenante.- Alors ceux-là n'ont pas le droit ?

M. Jean-Loup Capdeville.- Si, mais c'est peu ; c'est en fonction des demandes auxquelles nous répondons aujourd'hui, de nos partenaires.

p. 85 « M. Jean-Baptiste Chatelain.- Peut-être est-ce une piste de travail ? Comment faire pour que, sur place... C'est peut-être aussi une habitude, une sécurité, la façon dont les projets sont organisés, on a besoin de quelqu'un de complètement autonome, qui a une technicité très importante et il y a peut-être une autre façon de s'organiser sur le terrain pour avoir aussi des gens qui vont apporter une compétence très pointue, sans avoir une compétence élargie à plein de domaines de gestion, d'indépendance... » (p. 84-85)³²⁵.

Source : *Neuvièmes rencontres régionales de la coopération décentralisée et de la solidarité internationale*, « Jeunes : une énergie à saisir », 21 novembre 2009 au Centre international de Congrès du Vinci à Tours

2.2. Le recrutement : une sélection réciproque

Le recrutement n'est pas uniquement l'apanage de l'ONG, le candidat n'attend pas passivement de se faire recruter en envoyant sa candidature. Dans ce processus de l'embauche, une interaction entre le champ et le candidat à l'humanitaire a lieu. Notre échantillon restreint et international ne nous permet pas d'approfondir cette problématique et de rendre compte d'une analyse systématique des profils recrutés. Néanmoins, certains phénomènes nous paraissent intéressants à détailler d'autant plus que nous avons choisi de rendre compte dans la diversité des profils de ce qui les unit et de ce qui les sépare.

Malgré un droit d'entrée élevé dans ce secteur, les candidats (tout comme les associations), s'informent et se dirigent vers les associations dont ils se sentent proches. La sélection constitue donc un double processus réalisé à la fois par l'association et le candidat comme l'ont relevé plusieurs chercheurs qui ont étudié l'engagement associatif et politique (Filleule, Passy,

³²⁴ Ces exigences qu'on retrouve également dans le recrutement pour les formations humanitaires.

³²⁵ Neuvièmes rencontres régionales de la coopération décentralisée et de la solidarité internationale, « Jeunes : une énergie à saisir », 21 novembre 2009, Centre international de Congrès du Vinci à Tours, www.gret.org/publication/region-centre-rencontres-regionales-de-la-cooperation-decentralisee-et-de-la-solidarite-internationale-21-novembre-2009-%C2%AB-jeunes-une-energie-a-saisir-%C2%BB-support-documentaire-a-destina/

Stangherlin). D'ailleurs, certains volontaires, lors des entretiens, listent une sélection d'associations avec lesquelles ils sont prêts à partir et d'autres qu'ils excluent d'office : *« j'ai postulé à cette association après analyse. Mes priorités, c'est par rapport aux valeurs. J'ai écarté les courants religieux. J'ai choisi en fonction des missions proposées et des valeurs. »* (Sandra, volontaire, 28 ans, Française). C'est la même stratégie adoptée par cette volontaire qui, avant d'obtenir un poste de volontaire, a alterné pendant trois ans des postes de bénévole (indemnisé ou pas) dans une association française non laïque, explicite ses choix d'intervention et par conséquent d'association guidés par ses valeurs et ses convictions religieuses³²⁶ : *« je ne suis pas politisée. J'ai une éducation catholique, j'ai baigné dedans. Aujourd'hui, j'ai baptisé mon fils. Cela fait partie de mon histoire. J'ai envie de le transmettre à notre fils. »* (Marie, volontaire, 30 ans, Française). Cette sélection réciproque aboutit selon Leroux (dans son étude des volontaires du SCD, FV et DCC) *« à des profils distincts selon les associations. »* (2015, p.166).

Certains postulants font donc un choix précis de l'association avec laquelle ils souhaitent partir. Leur souhait d'engagement et professionnel dans une action de solidarité internationale ne peut se réaliser qu'avec une structure précise. C'est ainsi que certaines personnes ont préféré cumuler des expériences, retardant ainsi leur entrée dans la solidarité internationale et de partir quelques années plus tard avec la structure choisie. Aussi, ce n'est pas uniquement l'association qui sélectionne, les candidats font également des choix de l'association, du lieu, du domaine d'action, du poste... Le choix d'entrer dans le secteur de la solidarité internationale peut se faire selon plusieurs critères : l'ONG, la mission, le profil de poste ou encore le lieu de mission... La marge de manœuvre, que constitue le contrôle de cette « zone d'incertitude³²⁷ » (Crozier, Friedberg, 1977), est plus ou moins grande en fonction des conditions de départs et du moment de la carrière. Un salarié avec une expérience certaine aura plus de possibilités de négociation qu'un candidat au volontariat sans expériences. De même, si le candidat à une mission de solidarité internationale est « retenu » (Siméant et Dauvin, 2002.) par ses études, par un poste de travail, par une mission, alors il pourra prendre le temps de choisir sa structure ou sa mission conformément à son projet et à ses désirs. C'est ainsi que Sandra, qui avait choisi la structure d'envoi après analyse du secteur, raconte son cheminement personnel *« le volontariat, je voulais le faire depuis longtemps, depuis que j'avais arrêté les études. Mais, j'ai trouvé mon premier emploi. »* (Sandra, volontaire, 28 ans, Française). Ou encore Florentin qui détaille comment son désir d'engagement a été reporté *« j'ai commencé à chercher un volontariat. J'avais l'idée quand j'étais en école d'ingénieur en année de césure entre la 1^{ère} et 2^{ème} (...). Au début du stage, j'ai eu mon premier contact avec le SCD. Je ne pouvais pas faire la formation, car j'étais en stage. A la fin du stage, j'avais mis ce*

³²⁶ Nous approfondirons cette question lorsque nous aborderons les socialisations familiales religieuses. Nous verrons que ces valeurs sont importantes mais pas elles ne sont pas uniques dans les motivations et les choix d'engagement et de travail dans les ONG internationales.

³²⁷ Crozier (Michel), Friedberg (Erhard), *L'acteur et le système : Les contraintes de l'action collective*, Editions du Seuil, 1977, 512 p.

projet de côté. 6 mois après j'ai été embauché et entre avril et mai 2011, j'ai repris contact avec SCD et j'ai fait la formation classique en septembre. » (Florentin, volontaire, 21 ans, Français). De même Chiara qui valorise de manière très positive son choix d'ONG explique son choix « *c'est vraiment une ONG. Je la connais de l'Italie, une ONG avec un peu de militants, qui est née dans les années 80. Le président est une personne magnifique, ils ont des idéaux très forts. Ce n'est pas un projet typique. Ce n'est pas une entreprise de projets.* » (Chiara, ex volontaire, 25 ans, Italienne). Déçue par ses expériences de travail en ONG, elle rapporte que si elle devait continuer dans ce domaine, elle ne le ferait qu'avec l'association avec laquelle elle était partie en mission la première fois « *si je n'arrive pas à faire le doctorat, je continuerai à travailler pour mon ONG pas pour les autres ONG je crois.* » (Chiara, ex volontaire, 25 ans, Italienne).

Pour les associations italiennes et espagnoles (de syndicats et des droits de l'homme), plutôt ancrées à gauche de l'échiquier politique et qui présentent un discours militant fort, un certain profil de volontaires et de salariés se détache. Ces structures attirent certaines candidatures qui sont d'ailleurs repérées et retenues sur des contrats à long terme. Ce sera leur investissement (militant et politique) qui favorisera leur recrutement au sein d'une ONG internationale. C'est ainsi qu'Ali, « salarié » marocain (sans contrat) raconte son entrée dans les ONG internationales : « *moi, j'étais scout dans le quartier à Tanger. J'ai fait le tour de toutes les mouvances politiques. Je crois aux droits. Le point de départ c'est Amnesty International Maroc.* » (Ali, salarié, 29 ans, Marocain). L'obtention de son poste au sein d'une ONG de défense de migrants est liée à ses postures et à ses expériences d'engagement politique et militant de type total. Dans le secteur associatif, au vu de la diversité des profils et des parcours, l'association s'avère « élastique » et peut s'ouvrir à quelques éléments « différents » comme l'a décrit Zunigo (2003)³²⁸ pour les bénévoles de l'association Mère Térésa en Inde. Toutefois, le noyau dur reste fermé et reproduit ses caractéristiques en fonction de l'histoire de l'association, de sa genèse, de son mythe, de ses fondateurs, de ses bénévoles et salariés... (Dauvin et Siméant). Nous constatons donc qu'au sein des ONG (comme pour les autres secteurs d'activité), il y a une reproduction de ses élites et de ses acteurs (Bourdieu). Le recrutement de Hasna que nous allons décrire le montre parfaitement. Le parcours de cette salariée d'une ONG marocaine qui fait du lobbying pour le volontariat au niveau national, est en complète cohérence avec la thématique qu'elle défend : « *pendant les études, j'étais dans l'associatif depuis 2004 (j'étais élève dans le lycée). J'étais membre de l'association des droits de l'homme, vice-présidente du bureau régional. Je devais mobiliser des jeunes, faire des séminaires. Je suis membre du conseil administratif de l'association marocaine des droits de l'Homme en tant que bénévole. Et puis, j'ai fait une mission de volontariat avec l'association de la Province. C'est lors d'une visite du président*

³²⁸ « Les institutions ne sont pas des réalités figées : elles connaissent une certaine élasticité de leurs significations, qui autorise des formes d'investissement plus ou moins légitimes, plus ou moins conformes à leur signification dominante » (p.14), in Zunigo (Xavier), *Volontaires chez Mère Teresa*. « *Auprès des plus pauvres d'entre les pauvres* », Paris, Belin, coll. « Sociologiquement », 2003, 170 p.

qui m'a repéré (...) » (Hasna, salariée, 25 ans, Marocaine). C'est d'ailleurs ce parcours de militant et de bénévole qui a séduit Léa, la volontaire qui a participé au recrutement, alors que le conseil d'administration privilégiait une autre candidate « j'ai fait pression pour recruter un Marocain pour la relève et le plaidoyer. J'ai trouvé incohérent que ce soit moi qui fasse le plaidoyer. (...) On a eu des désaccords pour le choix : moi pour Hasna mais le trésorier n'était pas d'accord. » (Léa, volontaire, 27 ans, Française). Le parcours de Hasna est en miroir avec le parcours de Léa qui a été bénévole pour le SAMU social et qui raconte ses expériences bénévoles : « j'ai fait les maraudes, pendant ma licence d'histoire et du soutien scolaire bénévole au centre de loisirs, au centre social et bénévole animatrice pour handicapés. J'ai refait du soutien scolaire en 2005 pendant les Emeutes, c'est à Clichy-Sous-Bois d'où sont parties les émeutes. Le soir, voir les mêmes pour le soutien scolaire et le jour à la Sorbonne. » (Léa, volontaire, 27 ans, Française). Lors du recrutement du personnel local et expatrié, il est recherché comme Dauvin et Siméant (2002) l'ont démontré « ses propres valeurs chez l'autre, car ces valeurs partagées sont a priori la condition du bon fonctionnement de la mission. » (p.322).

Les candidats à la solidarité internationale, pour qui la mission constitue un emploi (voire un « sous-emploi »), ont peu de capacités et de latitude pour attendre la mission idéale, le contrat ou l'association de leur choix. Ils font peu cas de l'ONG, exprimant l'importance d'entrer dans ce secteur et l'obtention d'une mission, et ce quelle que soit la structure (ou le type de contrat). On retrouve souvent cette posture chez les candidats qui ont très peu d'expériences et qui sont prêts à accepter n'importe quelle mission pourvu qu'ils accèdent à un poste dans ce domaine. Ce jeune volontaire raconte sa recherche d'emploi aussi bien en France qu'à l'étranger : « j'étais au chômage : je regardais les 2. Je cherchais en France. Mais je n'ai pas trouvé. J'ai cherché sur le site de solidarité en France, coordination sud, sur les sites français des grands réseaux de l'économie sociale et solidaire, en politique de la ville, et collectivités territoriales. J'avais envie de retourner en Afrique subsaharienne. J'ai accepté le poste au Maroc. Honnêtement, c'était le seul poste. Par nécessité économique, mais en même temps le projet m'intéressait. » (Carl, 23 ans, volontaire, Français). C'est également le cas pour Erica (qui a rejoint son ami espagnol au Maroc), jeune italienne expérimentée qui parle cinq langues et qui a une formation humanitaire, et qui cumule les contrats salariés précaires dans des associations espagnoles « je suis revenue à Rabat. Mon ami est journaliste en free-lance, avec une radio espagnole. Il avait du travail et je l'ai rejoint. En mai, juin et juillet, je n'ai rien trouvé. J'ai cherché, d'ici, ce n'est pas facile, car aux sièges pas évident qu'ils prennent des gens. A l'association, ils m'ont appelé, car ils savaient que j'étais ici. Je me suis occupée d'une organisation de séminaire. Un contrat de 4 mois en août 2011 : salaire 1350 euros et la sécurité sociale. C'est un contrat espagnol: 8 heures par jour, 2 jours de vacances par mois. Fin janvier, j'ai été 1 mois sans rien faire. Ensuite, j'ai reçu une proposition d'une autre association pour l'organisation d'une rencontre. C'était un contrat d'un mois entre fin février et la

première semaine d'avril. C'est un contrat local : 950 euros. 0 sécurité sociale. » (Erica, salariée, 27 ans, Italienne).

Généralement, plus les candidats ont de l'expérience, plus ils mettent des conditions à leur recrutement et d'une certaine manière peuvent choisir. Néanmoins, nous avons rencontré des jeunes candidats qui choisissent les ONG ou les projets alors qu'ils n'ont pas d'expérience significative. Ce sont des personnes qui font le choix de la structure alors que les candidats comme Carl ou Erica, ce qui les intéressent c'est de parvenir à trouver un poste, un emploi en somme dans ce secteur. Pour certains, c'est ce qu'ils font qui leur importe, attentifs à leur carrière et aux compétences mis en œuvre pour concrétiser leur engagement alors que pour d'autres c'est l'engagement qui prime quel que soit le contenu et la forme. Nous approfondirons cette réflexion lorsque nous analyserons le travail et le sens de l'engagement dans les chapitres relatifs au travail et lorsque nous aborderons les profils des personnels. La méfiance des ressources humaines envers ces « *« mercenaires*³²⁹ *de l'humanitaire* » reste prégnante d'où l'importance du processus de recrutement qui permet de vérifier l'adéquation du candidat à l'ONG (du curriculum vitae à la formation).

Pour travailler dans une ONG, la sélection est composée de critères à la fois professionnels, personnels et moraux qui sont vérifiés dans le curriculum vitae, la lettre de motivation et lors des entretiens.

3. Le parcours du combattant : CV, LM, dossier de candidature et formation

La description du recrutement dans le domaine de la solidarité internationale s'apparente à un parcours du combattant à la fois pour le candidat et pour l'association à la recherche de la perle rare. Les procédures sont longues et variées comme le souligne Montaigne (2010) « *aussi, les ONG multiplient les tests à l'embauche : des entretiens avec des opérationnels, des responsables des RH, voire des psychologues comme chez Télécoms sans frontières, s'ajoutent aux épreuves techniques... S'y greffe une préparation au départ, de trois à quinze jours selon les métiers et les ONG.* » (p.2). Alors que légalement, aucune formation, ni aucune expérience (ou diplôme ou connaissance linguistique) ne sont requis pour occuper un poste de volontaire ou de salarié dans le secteur de la solidarité internationale, le recrutement est très sélectif comme nous allons le décrire.

3.1. La présélection via le CV et la lettre de motivation

Les ONG se sont professionnalisées et leur fonctionnement est comparable aux entreprises ; ce que de nombreux sociologues ont démontré, dont Lefèvre (2008) à partir d'une enquête sur le marketing ou encore Quéinnec et Igalens (2004) en analysant les modes de gestion des ressources humaines dans les associations. Cette professionnalisation concerne également les processus de recrutement.

³²⁹ Dauvin et Siméant, 2002, p.95.

L'enquête de terrain montre que les acteurs de solidarité internationale (ceux du moins qui ont répondu à une offre de mission) ont candidaté formellement en envoyant une lettre de candidature et un curriculum vitae. Dans la plupart des cas, ils répondent à une offre qui mentionne une description du contexte, les tâches à accomplir, les conditions matérielles ou encore le type d'expérience exigée et les compétences recherchées.

Les services des ressources humaines des ONG effectuent donc une présélection des candidats à l'humanitaire via le curriculum vitae, la lettre de motivation et parfois un dossier de candidature. La présélection consiste à repérer le capital international, une adaptabilité, une polyvalence, des compétences en langues, en gestion de projet, des expériences de solidarité nationales et internationales y compris des bénévoles... Les exigences sont très hautes quant aux compétences, aux expériences professionnelles, au savoir-être et aux motivations. En effet, les candidats à l'humanitaire retenus par les ONG ont les ressources, les compétences et les savoir-être valorisés par le champ humanitaire, même si les profils et les investissements sont divers. Les ONG pouvant être « élastiques » (Zunigo, 2003), elles sont en mesure d'accepter ces profils divers aux investissements variés alors que même l'entrée en humanitaire est sélective. De même, pendant sa recherche de poste, le candidat à l'humanitaire se dote en amont d'une capacité importante d'adaptation au champ et à ses particularités afin de correspondre³³⁰ à la représentation que propose le champ humanitaire de lui-même d'une part et de l'ONG d'autre part. Il essaie de concilier ses représentations personnelles et ses idéaux au marché de l'emploi que constitue ce secteur en adoptant des stratégies diverses qui parfois se cumulent (stage, bénévolat, formation...).

Ces procédures de recrutement, qui ne sont pas systématiquement formalisées, se développent dans un contexte de professionnalisation et de salarisation des associations, ainsi que de massification des candidatures reçues par les ONG. De ce fait, des ONG utilisent des logiciels de recrutement pour sélectionner les candidats en croisant automatiquement les mots clefs de la fiche de poste et le curriculum vitae du candidat. En conséquence, dans ce contexte de développement qualitatif et quantitatif des ressources humaines, de nombreuses plateformes et associations proposent aux ONG des formations professionnelles au recrutement et à la gestion du personnel³³¹.

3.2. Le dossier de candidature : outil supplémentaire de sélection

En ce qui concerne le volontariat, au processus de recrutement classique (lettre de motivation et curriculum vitae), certaines associations vont ajouter un outil supplémentaire de sélection : un dossier de candidature³³² à remplir (sur papier ou en ligne) avant (pour l'association SCD³³³) ou après la

³³⁰ Comme le rappelle Siméant (2002), il s'agit de la rencontre d'un certain habitus et d'un effet miroir. Siméant (Johanna), « Rechercher et entretenir les bonnes raisons d'agir » (pp. 169-200), in Dauvin (Pascal), Siméant (Johanna) et C.A.H.I.E.R., *Le travail humanitaire. Les acteurs des ONG, du siège au terrain*, Presses de Sciences Po, 2002, 443 p.

³³¹ www.coordinationsud.org/formations/

³³² Annexe 18 Dossier de candidature de l'association Service de Coopération au Développement (SCD), www.scd.asso.fr/index.php?sousrubrique=15

³³³ Bosselut (2007) a décrit le dossier de candidature de l'association DCC : « des détails sur les engagements ecclésiastiques et associatifs, la religion et les raisons pour lesquelles le départ à l'étranger est envisagé dans un cadre

présélection (pour France Volontaires). L'objectif de ce dossier consiste à demander aux candidats d'explicitier leurs motivations et leurs attentes. Cet outil constitue également un moyen de communication pour ces associations qui s'opposent à la « professionnalisation » du secteur. En effet, par le dossier de candidature, les ONG inscrivent et mettent en scène (Goffman) leur résistance à un type de recrutement réputé semblable aux entreprises desquelles elles souhaitent se différencier et ainsi « *privilégier leur singularité* » (Ryfman, 2004, p.66). En effet, exprimant leur opposition à la tendance sélective des ONG et au droit d'entrée élevé (quel que soit le type de poste et le statut recherché), ces associations souhaitent, grâce à cet outil, centrer la sélection sur les motivations et la rencontre humaine. Ce sont souvent les mêmes structures qui refusent, par exemple, que le volontariat soit représenté comme une activité professionnelle et que la sélection se fasse uniquement sur le curriculum vitae. D'ailleurs, pour le service civique national certaines associations refusent l'utilisation du curriculum vitae et font la sélection des candidats uniquement sur le dossier et l'entretien. Ces associations doivent comme le rappellent Ughetto et Combes (2010), « *à la fois, être capable de soutenir la comparaison avec les entreprises, et représenter les valeurs de l'association, dilemme s'immisçant jusque dans les critères de recrutement et d'évaluation des personnes.* » (p.3).

En effet, dans le champ des ONG internationales, deux visions s'opposent : l'une qui tout en reconnaissant la question de l'engagement privilégie la mission de solidarité comme une expérience professionnelle ; et l'autre dont le schéma de représentation est plutôt centré sur l'intérêt général et le service rendu aux bénéficiaires et qui souhaite continuer à rendre accessible le volontariat par une sélection selon les motivations et non les compétences. L'Observatoire de France Volontaires dans la Cartographie des volontariats (2013) reprend également cette distinction et détermine les deux tendances « *les structures dont l'envoi est le cœur de métier fondent leur approche sur le « savoir-être » du volontaire, notamment à travers la réflexion sur son engagement volontaire (introspection) et sur la connaissance du « secteur » de la solidarité internationale. (...) les structures opératrices de volontariat s'orientent vers le « savoir-faire», vers les compétences valorisables.* » (p.61). D'ailleurs, ce sont le plus souvent des associations (de petite ou de taille moyenne), ayant construit des partenariats historiques avec les pays dans lesquels elles interviennent via les volontaires et les salariés, qui souhaitent continuer à recruter de cette manière. Or, notre enquête montre que même ces associations recrutent des personnes diplômées et dotées d'un capital social élevé. Cependant, Leroux (2014) dans sa thèse sur les volontaires des associations FV, DCC³³⁴ et SCD relève que les modes de recrutement influent sur le niveau et le type de recrutement et c'est ainsi que la DCC se détache comme l'association où

d'Eglise » doivent être spécifiés ; une demi-page est réservée à la question parlez-nous de vous » ; enfin, cinq références émanant du milieu familial, professionnel, amical et ecclésial doivent être fournies. Ces éléments font manifestement de la DCC un organisme catholique à la recherche de personnes fortement engagées, liées à l'Église et acceptant que le départ ne soit pas une expérience seulement professionnelle mais également personnelle, sociale et familiale. » (p.115)

Bosselut (Clémence), « Don de soi ou professionnalisme ? Recrutement et formation à la Délégation Catholique pour la Coopération », in *Sociologies pratiques*, 2/2007 (n° 15), p. 111-122.
<http://www.cairn.info/revue-sociologies-pratiques-2007-2-page-111.htm>

³³⁴ Délégation Catholique pour la Coopération (DCC)

les volontaires sont les moins diplômés : « *les trois quarts des volontaires de l'AFVP/FV ont donc un diplôme supérieur à la licence alors que cela ne concerne que 54,4 % des volontaires de la DCC. Pour l'association, Le SCD, la répartition du niveau de diplôme des volontaires se situe à mi-chemin entre l'AFVP/France Volontaires et la DCC.* » (p.167). Cela peut également signifier que les plus diplômés se dirigent plutôt vers les grandes associations et que les moins diplômés vers les moins connues.

Loin d'adopter des procédures de recrutement « pures » en concordance avec le schéma organisationnel choisi reflétant les visions idéologiques et les communications publiques, les associations sont « élastiques » et ont des pratiques de recrutement hybrides entre professionnalisation et vocation dont l'entretien est la variable qui permet de vérifier l'adéquation possible entre les motivations du candidat et les valeurs de l'ONG. Et pour preuve, quand on examine les contenus du dossier de candidature que certaines structures utilisent et que les candidats doivent remplir, on note qu'il est demandé au candidat d'explicitier ses motivations au volontariat et plus précisément le choix de l'ONG en question. Mais de nombreuses questions concernent également les compétences et elles sont plus nombreuses et précises dans certains cas que la question de la motivation³³⁵. Comme nous l'avons constaté lorsque nous avons détaillé les offres de mission et les candidatures, le dossier de candidature constitue un outil supplémentaire de sélection de par le fait que certains candidats ne renvoient pas le dossier et se trouvent éliminés du processus de l'embauche. Madeleine raconte son recrutement qu'elle décrit comme un véritable parcours du combattant : « *en avril, envoi du dossier, en mai j'ai eu un premier entretien. Une mission m'a été proposée en juin. La structure locale a fait un entretien avec plusieurs candidats. J'ai beaucoup préparé les deux entretiens. Je me suis entraînée. C'était beaucoup pour un volontariat. J'ai joué le jeu, car ça m'intéressait. Et départ en octobre.* ». (Madeleine, volontaire, 28 ans, Française).

Pour conclure, les ONG sont en capacité d'accueillir des profils divers et variés comme l'ont analysé de nombreux auteurs (Zunigo, Dauvin et Siméant, Yala, Stangherlin, Quéinnec et Igalens) et comme le démontrent la diversité des parcours et des profils du personnel rencontré. C'est pourquoi, nous considérons que les ONG internationales, loin du discours officiel médiatisé (Dauvin et Juhem, 2001³³⁶) prennent en compte à la fois les motivations, le désir d'investissement et le versant professionnel pour recruter comme toutes les structures employeuses même lorsque celles-ci se présentent comme des associations d'engagement s'opposant à la tendance de la professionnalisation du secteur. Comme l'ont démontré Hély, Ughetto et Combes (2010), le secteur associatif n'est pas situé hors du circuit productif, ce sont des structures qui « *sont bel et*

³³⁶ Juhem (Philippe), « La logique du succès des énoncés humanitaires : un discours sans adversaires », in *Mots*, n°65, 2001

bien des univers de production, des organisations productives. » (Ughetto et Combes, 2010, p.4). D'ailleurs, le MAEE, dans son évaluation, précise que « bien que le diplôme constitue effectivement un repère RH « traditionnel », il ne constitue pas un indice suffisant de compétence. C'est pourquoi il nous semble important d'identifier plus précisément les compétences requises par un poste afin d'optimiser l'adéquation entre VSI et le poste cible. » (p.88).

Après la sélection sur curriculum vitae et parfois sur dossier, vient l'étape de l'entretien. Ce moment important, durant lequel a lieu la rencontre entre l'ONG et le candidat, remplit trois objectifs : un moment de légitimation, le sentiment d'avoir été choisi et la recherche d'un autre soi-même.

3.3. L'entretien de sélection : un moment de légitimation en « face à face »

Les pratiques d'entretien rapportées lors des interviews semblent diverses. Il peut se présenter sous la forme d'une rencontre en direct, par téléphone ou encore par les outils de communications via internet comme Skype : *« j'ai postulé sur une mission au Maroc. J'étais partie au Laos. On a skype, ils m'ont accepté. J'étais loin et je devais prendre une décision. Je ne savais pas trop. »* (Carol, volontaire, française, 29 ans). L'entretien est réalisé le plus souvent par la personne en charge des ressources humaines lorsqu'il s'effectue dans le pays de départ. Des entretiens supplémentaires peuvent également se faire par le responsable du projet au siège, ou sur le terrain ou également par la structure d'accueil : le président ou le responsable projet. Dans le cas d'une cooptation ou d'une recommandation, c'est parfois un simple entretien plus ou moins formel avec le directeur ou le chef de mission. C'est ainsi qu'une salariée française, et entrepreneure, présente au Maroc depuis dix ans³³⁷ relate son récent recrutement dans une ONG italienne : *« les deux dernières années-là étaient un peu difficiles avec des tarifs (de consulting) pas très élevés ont fait que quand le chef de mission m'a proposé en novembre de prendre un poste, j'ai accepté. Il m'a proposé un temps plein. J'ai refusé et il m'a proposé un mi-temps et j'ai accepté. C'est un ami depuis que je suis arrivée au Maroc. Je n'ai jamais travaillé pour lui. C'était un voisin aux Oudayas (quartier de la vieille ville). C'est parce que c'est lui que j'ai accepté de me resalarier dans une ONG. »* (Eugénie, salariée, 33 ans, Française).

Pour les recrutements sur place, les entretiens avec les responsables projet au Maroc précèdent celui du siège qui devient une formalité. D'ailleurs, ces modes de recrutement peuvent devenir concurrentiels et provoquer dans certains cas des conflits internes importants dans un contexte habituellement conflictuel entre le siège et la mission au Maroc (le terrain) comme de nombreux auteurs l'ont rapporté (Yala, Dauvin et Siméant). Rita raconte comment elle a réussi à trouver une mission au Maroc *« après cette expérience au Sénégal, ma motivation pour essayer de faire une expérience de travail dans le secteur de la coopération a augmenté beaucoup. J'ai décidé de*

³³⁷ Ancienne volontaire, Eugénie a également été salariée d'une ONG française, dont l'expérience a été plutôt mauvaise. Par la suite, elle a fondé son entreprise de consultance.

proposer à l'ONG d'évaluer mon CV pour retourner en Mauritanie. ...). Il y avait une offre pour un projet en Mauritanie. J'ai fait ma réflexion : j'ai dit bon, j'ai déjà une petite expérience, peut-être que l'ONG va évaluer de façon positive mon cv. J'ai fait l'entretien d'embauche avec le président de l'association. A la fin de l'entretien, l'ONG m'a proposé le Maroc, car il y avait un projet dans le domaine de migration avec les mineurs migrants. Mon CV devait être plus adapté à un projet de migration que le développement durable en Mauritanie. » (Rita, salariée, 34 ans, Italienne).

Dans cet entretien, nous pouvons noter que la salariée décrit longuement son recrutement et insiste sur ses expériences et les raisons de sa sélection qu'elle explicite. Par la suite, elle fait savoir les difficultés et les tensions internes rencontrées du fait de son recrutement à partir de l'Italie alors que le chef de mission a plutôt l'habitude de recruter des personnes sur place qu'il choisit lui-même « *je ne sais pas si le chef de mission a donné son avis sur mon cv. Je sais qu'il y avait d'autres personnes proposées pour ce poste. Mais je ne connais pas vraiment leurs parcours et ce qui a amené l'organisation à me choisir. (...) Quand je suis arrivée c'est un peu dur. Tu arrives dans un bureau où il y a déjà une équipe structurée. Et tu rentres comme un étranger dans un groupe de travail. Ça ce n'est pas vraiment quelque chose de facile. (...) Il y avait aussi les autres personnes proposées pour ce poste autour de moi et la perception je pense au début n'a pas été très positive. Et ça a créé de nombreux problèmes de fédération au début. Au début, il y avait vraiment un conflit je pense visible entre moi nouvelle arrivée et le responsable pays qui avait, je pense, pensé à d'autres personnes. Nous avons eu des difficultés dans le travail. Moi, j'ai eu des difficultés pour être acceptée dans mon rôle aussi parce que les autres personnes sont toujours autour de l'organisation et ils m'ont vue comme la personne qui a volé le poste de travail à une autre personne ».* Des difficultés internes cumulées ont conduit d'ailleurs le siège à intervenir et « *cette année nous avons eu une expérience d'évaluation interne très structurée très forte. L'organisation a décidé de nous envoyer une psychologue experte en organisation du travail. (...) Nous avons eu des périodes de conflit très graves et très forts et la gestion des conflits ce n'est pas toujours facile. ».*

Enfin, il est à préciser que toutes les personnes rencontrées volontaires et salariées déclarent avoir envoyé une lettre de candidature et un curriculum vitae et réalisé un entretien et ce même dans les cas de cooptation et de recommandation. Fettah qui a suivi sa femme, nommée au Maroc dans une institution internationale, liste sa recherche d'emploi et sa rencontre avec le chef de mission italien « *j'ai frappé à toutes les portes : les administrations, les bureaux de conseil tout ça. Finalement, il y a eu cette opportunité, cette ONG. J'ai rencontré le chef de mission comme ça par des réseaux locaux à Fès. Il m'a proposé ce poste qui à la base est un poste chargé de mission en communication. Je suis arrivé en janvier 2008 au Maroc et j'ai commencé à travailler en septembre 2008. ».* Le repérage de professionnels en amont de l'ouverture du poste et la

cooptation ne signifient pas que les procédures ne soient pas suivies comme en témoigne avec insistance le salarié « *il y avait un poste ouvert. On était 4 ou 5 sur le poste. Des Marocains. J'ai eu un entretien avec le chef de mission. Et un autre avec toujours le chef de mission et un mec de Palerme qui était de passage et on en a profité. (...) Comme nous, on a été recruté par Vincenzo. Il fallait une validation même si j'ai fait un entretien avec le type de Palerme, ce n'était pas le président. Moi, ma légitimité je l'ai gagnée une année après. Au mois de septembre dernier, j'ai rencontré le big boss de l'ONG, le président du CA et il m'a dit, nous on te considère comme membre imminent de l'ONG. D'ailleurs, je vais prendre ma carte. Comme ça, même si je pars je resterai adhérent à l'association.* ». (Fettah, salarié, 35 ans, Français).

Dans ces deux témoignages (des employés de la même structure), les pratiques différenciées voire concurrentielles dans le recrutement sont mises à jour. Ces deux salariés, aux profils professionnels comparables de la médiation sociale (l'un en France et l'autre en Italie) qui sont arrivés en même temps au Maroc et dans le secteur de la solidarité internationale, ressentent le besoin de légitimer leur incorporation et la détaillent longuement. L'une envoyée par le siège qui doit faire ses preuves et se faire accepter par le terrain et l'autre recruté sur le terrain par le chef de mission qui doit se faire accepter par le siège et qui décide de provoquer un entretien avec une personne travaillant au siège en visite au Maroc. Ces deux cas montrent que l'entretien est un moment de légitimation de l'ONG de son recrutement et du candidat d'avoir été recruté. De plus, les statuts des interviewers, qu'ils soient du siège ou du terrain, contribuent à l'acceptation du candidat par les autres membres du personnel. Ces deux profils, ayant de nombreux points communs, légitiment leur recrutement par l'entretien. Parfois, un second entretien avec une personne du siège ou du terrain est nécessaire, car il permet de conforter l'embauche réalisée sur le terrain ou au siège.

Enfin, pour les stagiaires, ayant « créé » eux-mêmes la mission de stage, l'entretien semble une formalité et l'entretien de recrutement a lieu lors de la proposition de service par le candidat au stage.

Ce secteur très concurrentiel, qui arbore des processus de sélection à la fois normés et individualisés, n'échappe pas à la reproduction des élites !

3.4. L'entretien de sélection : le sentiment d'avoir été choisi

Quant aux bénévoles rencontrés, même en se situant dans le « hors cadre » administratif et institutionnel, des repérages et des entretiens informels sont réalisés en amont de la mission par le responsable pour s'assurer de la disponibilité et de la cohérence du projet collectif et du projet individuel. Kelly, bénévole témoigne de sa sélection par la présidente pour participer à la distribution dans le village marocain : « *moi j'ai toujours dit que j'aimerais faire une action comme ça. Je parlais comme ça pour lui dire. Le jour où elle m'a dit il y a deux ou trois mois*

« allez » on part à telle date, on réserve les billets. J'ai dit, mais attends, faut pas faire ça comme ça. Elle m'a dit non c'est là sinon tu ne le feras pas. (...) Je lui avais dit de me prévenir bien avant pour que je puisse mettre de l'argent de côté parce qu'elle m'aurait dit admettons aujourd'hui pour partir demain, ce n'est pas possible. Elle m'a prévenu un peu avant comme ça et j'ai pu payer mon billet bien avant. » (Kelly, bénévole, 38 ans, Française).

D'ailleurs, Thérèse qui a été responsable d'association et du comité de son entreprise (et donc habituée à des procédures) s'étonne du choix de la responsable de l'ONG alors qu'elle n'est pas membre du bureau *« ça fait 6 mois que je suis entrée dans l'association. Au tout départ, je collectais des petites choses à droite et à gauche, je lui portais et tout. Au fur et à mesure, je me suis engagée un peu plus, un peu plus. Voilà. Mais je n'ai pas de poste au bureau. Je veux dire pour le moment, je n'ai pas de poste de bureau. J'aide un petit peu, je fais ce que je peux et quand Aïcha m'a proposé de venir. J'ai dit oui presque tout de suite. »* (Thérèse, bénévole, 59 ans, Française). Même pour ce type d'action non déclarée et qui semble non organisée, une forme de sélection se fait. Et les personnes qui participent à ces expériences de solidarité se perçoivent comme choisies et parfois même s'en étonnent à haute voix comme le montrent le témoignage de ces deux bénévoles *« j'ai dit pourquoi moi ? Elle m'a dit parce que c'est toi. Elle a proposé à d'autres personnes mais elles ne pouvaient pas se le permettre. »* (Kelly, bénévole, française, 38 ans); *« c'est vrai que c'est ma première expérience d'association plus ou moins humanitaire. »* (Thérèse, bénévole 59 ans, Française). La proposition de participer à une action de solidarité sur le territoire marocain constitue donc à la fois une marque de confiance de la part de la présidente de l'association, une rétribution pour l'engagement au niveau national et une forme de distinction comme si un niveau supérieur était atteint en participant à une action sur le terrain à l'étranger. Dans la hiérarchie des modes d'intervention, il semblerait donc qu'il soit plus valorisable et valorisé de s'engager au niveau international qu'au niveau national.

Des propositions de participation à des actions bénévoles sont également faites à des personnalités locales pour leur expertise, leur renommée...et ceci est d'autant plus fréquent chez les bénévoles marocains. Pour les deux mineurs, à qui l'institution judiciaire a prescrit cette action solidaire, un entretien est organisé pour s'assurer de leur implication pour ce type d'action, comme en témoigne Brandon : *« j'ai 16 ans et c'est la juge qui m'a dit de venir ici au Maroc. A la base je ne voulais pas venir. J'ai eu rendez-vous avec la juge. Un éducateur avait parlé du Maroc et il lui a dit ce serait une bonne idée que moi je vienne. »* (Brandon, bénévole, 16 ans, Français). Pour ces jeunes, la participation à ce type d'action de solidarité à l'étranger est présentée comme une alternative à une sanction. Elle est donc rendue obligatoire du fait de la menace de la sanction judiciaire *« après, je suis venu. Je n'avais pas le choix sinon je me retrouverai dans un truc renforcé. Avant, je disais je n'avais pas envie d'y aller et là c'est le plus beau jour de ma vie. »*

En bref, l'entretien (qu'il soit formalisé ou pas), est donc pour toutes les catégories de personnel, le moment clef où se fait la sélection entre légitimation de soi à la fois du candidat et de l'ONG et le sentiment d'avoir été choisi. L'étude réalisée par le CLONG (2013) montre que « *quelles que soient les procédures mises en place (week-end, entretiens techniques ou plus personnels...), l'idée est toujours de faire en sorte que le candidat « se » sélectionne tout autant qu'il est sélectionné.* » (p.10). C'est donc l'étape qui valide ou invalide la sélection faite sur curriculum vitae et dossier et qui consiste à repérer des habitus communs. Ce type de sélection constitue donc un moyen de vérifier que le candidat partage des valeurs communes avec le champ (don de soi, désintéressement tout en étant professionnel et compétent) et son adéquation à la mission sur le terrain en termes de profil professionnel et d'engagement (« la bonne forme » : ni trop ni pas assez engagé).

3.5. L'entretien de sélection : à la recherche d'un autre soi-même

La motivation, définie tantôt comme énergie, tantôt comme adhésion, n'est pas directement évaluée ou questionnée. Elle est cernée par défaut, grâce à des questions transversales sous-jacentes. Les recruteurs recherchent plutôt des aptitudes : capacité à vivre en équipe, capacité d'adaptation à un contexte interculturel, d'organisation, gestion du stress... Les candidats sont jugés sur des dispositions compatibles avec l'investissement et le travail de solidarité internationale, à savoir une correspondance possible entre la socialisation du candidat et les valeurs de l'association. Les raisons d'agir sont finalement moins importantes que la manière dont on agit. C'est d'une part la posture (notamment les valeurs du candidat) qui est évaluée et son opérationnalité sur le terrain (mise en pratique de ses valeurs et de sa capacité d'adaptation). Outre ces aspects de personnalité et son évaluation culturelle, le recruteur tente de comprendre la motivation du candidat par les motifs de candidature invoqués. Il s'agit pour l'aspirant humanitaire de déployer une « compétence biographique » (Orfali³³⁸, 2011 ; Gallibour³³⁹ et Raibaud ; 2010). En effet mettre en scène sa biographie (savoir parler de soi) et ses compétences professionnelles et personnelles en lien avec le monde de la solidarité et ses valeurs est une faculté qui s'acquiert tout au long de la recherche de mission. En sus de cette mise en récit, ce qui est valorisé c'est tout un pan de la vie personnelle du candidat : des savoirs-être et des savoir-faire acquis en dehors de la formation et de stages (écoute, empathie, don de soi, négociation) que la sociologie de l'animation sociale³⁴⁰ a mis en exergue. De même, Cingolani³⁴¹, en recherchant les ressorts de l'émancipation et de l'aliénation dans la vie quotidienne, évoque la captation des compétences acquises en dehors de la sphère professionnelle par le marché du travail : « *nous*

³³⁸ Orfali (Birgitta), *L'adhésion - Militier, s'engager, rêver*, Editions de Boeck, coll. « Le point sur Psychologie », 2011

³³⁹ Gallibour (Eric), Raibaud (Yves), « Parcours professionnels d'animateurs : les enjeux de la formation par compétences », pp.207-219, in Gallibour (Eric) et Raibaud (Yves). (coord.), *Transitions professionnelles dans le monde associatif et l'animation*, Paris, L'Harmattan, 2010, 242 p.

³⁴⁰ Camus (Jérôme), « Du "petit boulot" au métier : carrières d'animateurs temporaires et trajectoires sociales », *Cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs*, 26 mars 2014, <http://cres.revues.org/2246>

³⁴¹ Cingolani (Patrick), « Aliénations ordinaires et résistances », pp.33-44, in *L'homme et la société*, 2012/3 n°185-186

savons que les expériences identitaires et que les savoirs subculturels appris et acquis dans les sphères récréatives et dans les sociabilités de la jeunesse peuvent faire l'objet d'une captation au sein des rapports salariaux et que c'est souvent son expérience privée ou collective que le jeune travailleur doit mobiliser comme vendeur d'habits ou de disques. » (p.41).

Ces procédures mises en place par les ONG sont souvent encouragées voire validées par les bailleurs de fonds comme le détaille le MAEE dans son évaluation du VSI de 2009 : *« le traitement des données d'un candidat implique la mobilisation d'une grille de critères, plus ou moins formalisée selon les associations. Les domaines de critères recouvrent l'expérience et les domaines de compétences, mais aussi les aptitudes sociales et émotionnelles du candidat, de même que ses intérêts professionnels et ses motivations. » (p.91).* Ces constats sur l'entretien ne sont pas spécifiques aux ONG et sont présents dans les entreprises publiques et privées. En effet, au-delà des compétences, l'objectif de tout entretien étant de s'assurer d'employer une personne qui partage les représentations ayant cours dans le champ et celles de l'ONG plus particulièrement. Le diplôme, quoique nécessaire dans l'étape de la présélection, n'est pas suffisant pour être le seul critère retenu par le champ. D'ailleurs, Passeron (1982) explique que *« lorsque le diplôme perd de son rendement automatique, les représentations qui confèrent à diplôme scolairement équivalent, des avantages inégaux selon l'allure, la « dégaine », la « présentation » de la personne renvoient encore à des marchés symboliques qui font entendre, sur le marché de l'emploi lui-même, les échos d'autres évaluations culturelles. » (p. 78).* Cette confrontation que représente l'entretien de sélection sera conditionnée par le jugement du recruteur sur la validité de la candidature. La spécificité du champ des ONG et notamment internationales réside dans la coexistence de statuts qui impliquent à la fois de l'engagement et du travail³⁴². Pour obtenir un poste sur ce marché concurrentiel que constitue la solidarité internationale, il est nécessaire de mobiliser des aspects personnels de ses expériences, et de donner à voir son individualité en discours.

Aussi, le recrutement dans les ONG consiste à s'assurer, d'une part, des compétences professionnelles lors de la présélection et d'une posture d'adhésion aux représentations liées au champ d'intervention et à l'ONG dans laquelle candidate le jeune pendant l'entretien. L'interview constitue donc également un moment de socialisation aux prérequis du secteur et de formation pour le candidat qui teste sa « compatibilité » au domaine (et est testé à la même occasion). Cette socialisation a d'ailleurs déjà commencé lors de la recherche de postes et des candidatures. C'est également dans les cursus de formations humanitaires, dans les guides à destination de grand public, dans les salons, dans les sessions de formation organisées par les universités, les ONG, sur les sites internet de recherche d'emplois et de missions, les sites web des ONG que les candidats à la solidarité internationale font l'apprentissage du secteur et de ses systèmes

³⁴² Encore que cette spécificité se retrouve également dans les entreprises à but lucratif avec les contrats aidés, les services civiques...

d'intervention et de représentation. Comme le résume le directeur de formation Le Guyader³⁴³, ces formations universitaires *«apparaissent comme des laboratoires au sein desquels commencent à se mettre en place des langages et des pratiques communs qui préfigurent les termes d'activités professionnelles futures, mais aussi où peuvent et doivent se déconstruire des représentations et des discours de l'altérité.»* (p.5). En effet, le candidat, lors de sa recherche de mission, s'informe et se forme au champ et apprend par tâtonnement à se positionner et à se comporter conformément à ce qu'on attend de lui.

Lors de l'entrevue, grâce aux présentations que font les recruteurs de l'ONG, du poste, des activités, des principes, des valeurs, des comportements et rôles attendus, ce dernier peut se familiariser de manière pratique avec le champ et les spécificités de l'ONG rencontrée lors de ce face à face. Et à son tour, l'ONG confronte les souhaits du candidat, ses attentes, ses interrogations, ses représentations et les modalités pratiques du contrat. Au-delà du diplôme³⁴⁴ et de l'expérience, l'entrevue est donc un moment de rencontre où se trouvent confrontées une offre de poste (quelle que soit sa catégorie) et une candidature. Il s'agit de repérer les ressorts de l'engagement (sans avoir parfois besoin de reformuler les motivations), par le « feeling », et la rencontre des habitus. L'interview consistera donc à rechercher aussi bien pour les recruteurs que les candidats, des affinités conditionnées par des représentations qui les conduisent bien souvent à privilégier un « autre soi-même » qui déploient les mêmes habitus (Simonet, 2010, Dauvin et Siméant³⁴⁵). Cet effet « miroir » fait référence à l'homogamie du recrutement qui a été décrit par de nombreux auteurs sur lequel nous ne nous attarderons pas. C'est donc un processus non avoué de reproduction des élites du champ et de conforter la façon dont l'association conçoit « l'investissement » de ses ressources humaines.

Parfois, l'aspirant est parrainé ou accompagné par des personnes ressources issues ou proches du champ comme le soulignent Sawicki et Siméant (2009)³⁴⁶ *« ces personnes ou de ces groupes consiste à convaincre les futurs candidats à l'engagement qu'ils correspondent aux profils recherchés, ou encore à conseiller ces derniers afin qu'ils puissent parfaire leur CV. À la fois introducteurs dans la carrière humanitaire en même temps que preuve fréquente d'une déjà réelle insertion des aspirants humanitaires dans le milieu qui y mène, ces personnes (autres volontaires, salariés de certaines organisations, parfois personnes rencontrées par hasard dans une période*

³⁴³ Le Guyader (Alain), « Coopérations et solidarités internationales : questions de formation pour ouvrir un débat », *Grotius International* (revue électronique), 02/05/ 2011, www.grotius.fr/cooperations-et-solidarites-internationales-questions-de-formation-pour-ouvrir-un-debat%E2%80%A6/

³⁴⁴ Passeron (Jean-Claude), « L'inflation des diplômes. Remarques sur l'usage de quelques concepts analogiques en sociologie », *Revue française de sociologie*, Volume 23, Numéro 23-4, 1982, pp. 551-584

³⁴⁵ Siméant (Johanna), « Rechercher et entretenir les bonnes raisons d'agir » (pp. 169-200), in Dauvin (Pascal), Siméant (Johanna) et C.A.H.I.E.R., *Le travail humanitaire. Les acteurs des ONG, du siège au terrain*, Presses de Sciences Po, 2002, 443 p.

³⁴⁶ Sawicki (Frédéric), Siméant (Johanna), « Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. Note critique sur quelques tendances récentes des travaux français », *Sociologie du travail*, 51, 2009, pp.97-125

de disponibilité...) contribuent à la matérialisation de l'engagement et font la différence entre ceux qui franchiront le pas et les autres. » (p.105).

Pour conclure, au sein d'une même structure, les pratiques de recrutement peuvent être différenciées même si des procédures formalisées existent de par la masse de candidatures à traiter et des obligations administratives et légales liées aux dispositifs de volontariat et au salariat.

Une dernière étape complète et valide le recrutement : la formation. Leroux (2014, p.170-177), qui a étudié le volontariat solidaire à l'international sous l'angle de ses dimensions éducative et formative, note que « *le premier lieu de production de ces engagements et d'apprentissages se joue ainsi d'une part, dans les processus de sélection des associations et d'autre part, dans les formations dispensées aux futurs volontaires* » (p.169).

3.6. Les formations (au départ, à l'arrivée, à l'interculturel et au retour) : entre informations et cadrages

En amont de l'entretien ou après l'entretien, une formation au départ est proposée au candidat qui constitue la continuité ou le début de la sélection. Comme le précise Montaigne (2010) « *s'y greffe une préparation au départ, de trois à quinze jours selon les métiers et les ONG.* » (p.2). ». L'association agréée pour l'envoi de volontaires reçoit une aide du Ministère des affaires étrangères et européennes (MAEE) « *à la formation, à la gestion, à la couverture sociale et pour l'appui au retour à la vie professionnelle des volontaires qui ont conclu un ou plusieurs contrats d'une durée totale égale ou supérieure à 365 jours.* » (Article 10 du Décret n° 2005-600 du 27 mai 2005³⁴⁷) et qui s'élève à « *1° Gestion : 75 euros par mois et par volontaire ; 2° Formation : 780 euros par volontaire formé ; 3° Appui au retour à la vie professionnelle : 358 euros par volontaire concerné* » (article 4 de l'arrêté du 21 décembre 2005³⁴⁸ fixant, d'une part, le montant des aides de l'Etat au volontariat de solidarité internationale). Selon l'Observatoire France Volontaire (2013), « *pour les VSI par exemple, ces formations obligatoires, d'une à deux semaines en moyenne, sont estimées de 150 à 800 € par volontaire, tout frais compris* » (p.53). Quasiment tous les volontaires rencontrés ont déclaré avoir fait une formation au départ avant leur mission pour le Maroc. C'est également le constat réalisé par le MAEE (2009) lors de son évaluation du dispositif qui considère ces formations comme « *un prérequis à l'envoi sur le terrain* » (p.97) et qui estime que « *le taux de suivi de ces formations pour toutes les associations d'envoi est important.* » (p.100). Néanmoins, l'Observatoire des volontariats, dans sa Cartographie (2013), relève que pour tous les volontariats confondus « *seuls 63 % font une préparation au départ* » (p.60). La Charte SVE³⁴⁹ prévoit également que la structure d'envoi fournisse

³⁴⁷ Annexe 9 Décret n° 2005-600 du 29 mai 2005 pris pour l'application de la loi n° 2005-159 du 23 février 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale.

³⁴⁸ Annexe 11 Arrêté du 21 décembre 2005 fixant le montant des aides de l'Etat au volontariat de solidarité internationale.

³⁴⁹ Charte Service Volontaire Européen (février 2015)
www.erasmusplus-jeunesse.fr/.../Docts%20sve/LA%20CHARTE%20SVE

« une préparation adéquate aux volontaires avant leur départ, en fonction de leurs besoins individuels et de leurs opportunités d'apprentissage, conformément aux lignes directrices et normes de qualité minimales de la Commission européenne relative à la formation des volontaires. » (p.5). C'est dire l'importance que cette formation revêt aussi bien pour les bailleurs, les associations et les candidats au volontariat de solidarité internationale. Quant aux coopérants canadiens, selon l'agence canadienne de développement international (2006) : « le Cégep de Rivière-du-Loup a mis en place en 1985 un programme de formation Coopérant-Volontaire visant plus précisément à former et à préparer des coopérants et des volontaires désireux de se doter des outils de base pour œuvrer efficacement dans un contexte de coopération internationale. » (p.6). Enfin, les salariés ont eu accès à une session avant le départ lors de leur premier recrutement dans la solidarité internationale. Et à chaque nouvelle mission, une formation informelle a lieu.

La formation des VSI peut prendre plusieurs formes dont les déroulés et les pédagogies adoptées sont issus pour la plupart de l'éducation populaire (Leroux, 2014, pp.178-182).

D'après les personnes interviewées, il y a deux types de formation :

- soit une session collective d'une journée ou de plusieurs jours en externe avec des intervenants (notamment pour les volontaires)
- soit une formation individuelle avec des entretiens réalisés avec toute la chaîne organisationnelle de l'ONG au siège (notamment pour les salariés).

Ces journées sont parfois non rémunérées lorsqu'elles ont lieu avant le début du contrat³⁵⁰ après une offre ferme de mission ou en amont du recrutement. Ces sessions constituent pour les associations une marque d'investissement de la part du candidat et sont perçues comme obligatoires par les volontaires et les salariés. Si nous l'analysons du point de vue de la sociologie du travail, ces formations non indemnisées relèvent donc d'un « don de travail » (Hély, 2008, p.129) et démontrent, encore une fois, d'un système organisationnel hybride entre travail et engagement. Leroux, dans sa thèse sur les volontaires, nous apprend plusieurs éléments que nous n'avons pas questionnés lors des entretiens. D'une part, ces sessions au départ « d'une durée moyenne d'une semaine, se réalisent pour toutes les associations en résidentiel, les stagiaires vivant au même endroit durant la période de stage. » (p.178) et d'autre part, qu'elles sont parfois payantes pour les candidats et « qu'une participation financière est également demandée aux stagiaires, variable selon leur niveau de revenus. » (p.178). En plus de « ce don de travail », les candidats à l'humanitaire contribuent donc financièrement à ces sessions en participant aux frais de séjour lorsqu'elles ont lieu en résidence. Alors que dans les entreprises privées et publiques, les formations sont payées par l'entreprise et se font généralement sur le temps de travail.

³⁵⁰ Annexe 19 Attestation de stage de formation à la mission de volontariat de solidarité internationale et Annexe 20 Contrat de volontariat de solidarité internationale. En comparant ces deux documents, nous pouvons relever que le stage a lieu en dehors de la période du contrat et qu'il est de surcroît payant pour les volontaires.

Nous constatons donc que le champ associatif constitue une exception en ce qui concerne le temps de formation qui n'est pas pris en charge par l'employeur et qui représente même un coût financier parfois pour le candidat.

Pour les ressources humaines, la question de la formation est très importante, car elle constitue la continuité du recrutement d'une part et la mise en forme des investissements d'autre part (Yala, Lefèvre, Dauvin et Siméant). C'est durant cette phase de sélection qu'elle propose des modèles de bonnes raisons d'agir et des discours de justification de l'engagement. Comme Dauvin et Siméant l'ont analysé, l'objectif étant introduire de la distance entre cette croyance du don de soi et la réalité de l'action humanitaire préconisant ainsi un enrôlement distancié. Néanmoins, l'association doit aussi entretenir la flamme pour susciter des dons de soi en termes de temps de travail et d'éviter le désenchantement, comme nous le détaillerons lorsque nous décrirons l'intensité du travail dans la solidarité internationale. Aussi, malgré la professionnalisation du milieu dans la recherche de compétences, et l'apparente mise à distance des motivations d'engagement total, la dimension morale et militante reste le fondement du travail pour les ONG.

En effet, au-delà de l'obligation légale dans le cadre des dispositifs (VSI, SVE...), ces sessions constituent des lieux de socialisation et de repères, permettant aux candidats de se préparer à la mission et de rencontrer d'autres personnes qui partagent cette expérience de départ en mission. Pour les ONG, ce ne sont pas uniquement des moments de transmission de savoir-être et savoir-faire, ils constituent également des moyens pour repérer les potentiels et les erreurs de recrutement notamment en observant les comportements des futurs volontaires en groupe aussi bien en salle de cours que pendant les événements conviviaux. Lefèvre (2008) qui a étudié dans sa thèse les recruteurs de dons, confirme également que la formation constitue bien un énième filtre du processus du recrutement, et ce notamment dans les moments de convivialité : « *dans l'ambiance relâchée du « hors travail », c'est également l'occasion de faire passer des messages, sur le ton de la boutade (mais tout en s'assurant que l'information est passée), en mettant en valeur un recruteur méritant ou en se moquant « gentiment » d'un autre moins efficace.* » (p.300).

C'est ainsi que la formation permet aux ONG de préparer les candidats et le personnel aux rôles attendus dans ce domaine³⁵¹. En effet, comme le rappellent Filleule³⁵² (2001) et Siméant (2001)³⁵³, la formation contribue à l'adhésion et peut avoir une incidence sur la durée de celui-ci : « *la formation et l'activité professionnelle des humanitaires vont directement déterminer leurs perspectives au sein de ce milieu, leur façon d'envisager l'action humanitaire, par exemple comme une profession possible ou à l'inverse comme un engagement associatif épisodique.* » (p.68). Ces séances sont privilégiées par

³⁵¹ France Volontaires, *Recueil des pratiques d'accompagnement des organismes de VIES*, 2010, Cabinet Dewynter Conseil pour France Volontaires, <https://www.france-volontaires.org/-Formation-au-volontariat->

³⁵² Filleule (Olivier), « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel », in *Revue française de science politique*, vol.52, n°1-2, « Devenirs militants », février-avril 2001, p.199-215

³⁵³ Siméant (Johanna), « Entrer, rester en humanitaire : des fondateurs de MSF aux membres actuels des ONG médicales françaises », *Revue française de science politique*, 2001/1 Vol. 51, p. 47-72. <http://www.cairn.info/revue-francaise-de-science-politique-2001-1-page-47.htm>

les associations pour faire des mises en garde et des cadrages, d'une part sur la définition de la place du volontaire par rapport aux bénévoles et salariés, et d'autre part sur la « bonne » posture à adopter ; et ainsi prévenir le désenchantement. Elles sont parfois mutualisées entre différentes ONG et certaines se sont spécialisées dans la formation au départ. Cette mutualisation des ressources (et sous-traitance) indique bien que les ONG partagent une conception homogénéisée du type d'engagement attendu de la part des volontaires, ce qui d'ailleurs facilite la circulation des humanitaires entre ONG.

Quant au contenu, il n'y a pas d'obligations légales et le décret n°2005-600 du 27 mai 2005³⁵⁴ ne le détaille pas non plus : « *une préparation technique adaptée à la nature de la mission, une information pertinente sur les conditions d'accomplissement de celle-ci et une sensibilisation aux relations interculturelles.* » (article 7).

L'**Encadré n°6** Exemples de Formations au départ montre que les contenus sont divers et variés :

- des informations générales sur la solidarité internationale, le dispositif du volontariat et la posture attendue du volontaire,
- l'interculturel,
- et des informations pratiques avant le départ.

Encadré 6 : Exemples de formations au départ

Gilde Européenne du Raid et aborde les thèmes suivants pendant 4 jours de formation :

- « la Solidarité Internationale (acteurs, terminologie, contextes, gestion d'un projet de SI)
- les différences culturelles (nos solidités, nos certitudes, le choc des cultures, le comportement du volontaire)
- la gestion de ma mission (gestion psychologique, les autres et moi, efficacité collective)
- la préparation au départ (santé, statut, démarches administratives, couverture, sécurité, etc.) »

Ou encore **France Volontaires** dont les finalités et objectifs de la préparation au départ sont les suivants :

« **Vivre son engagement en tant que volontaire (savoir)** :

- Connaître l'organisme de rattachement : son histoire, ses valeurs, son fonctionnement, ses actions.
- Comprendre les spécificités du statut de volontaire : ses droits, ses devoirs, ses responsabilités.
- Définir son positionnement : clarifier ses positions, ses valeurs, ses représentations ; faire la distinction entre mythes et réalités.

Réaliser la mission (savoir-faire) :

Connaître le contexte du pays : le contexte géographique, économique, sociopolitique, environnemental.

- Comprendre le contexte de sa mission : le contexte local, son rôle, son mode d'intervention, les limites de son action.
- Prendre en considération les acteurs liés au projet : les bénéficiaires, les partenaires du Sud, les membres de l'organisme sur place. Acquérir de nouvelles compétences
- S'inscrire dans une démarche « projet » : élaboration du projet, identification des partenaires, recherche de subvention.
- Sortir d'une vision « modélisée » de son métier, de ses compétences
- Ajuster éventuellement le projet en fonction des réalités du pays, des besoins du partenaire du Sud.
- Préparer son retour : définir le(s) mode(s) de restitution de la mission, réfléchir à une réorientation professionnelle.

Vivre et agir en milieu interculturel (savoir-être) :

- Être sensibilisé/acquérir des connaissances sur la coopération internationale dans un contexte mondial, les relations Nord/Sud, le développement, la solidarité internationale.
- Se préparer à découvrir un contexte différent, à vivre l'interculturel, à gérer des « chocs culturels ».
- Se sentir appartenir à une association, à un groupe : connaissance du groupe, vie en collectivité.
- S'initier à la vie de groupe/vivre le partenariat : prise de position commune, décision collective, répartition des responsabilités.
- Prendre conscience de sa position d' « invité » : avoir une attitude d'écoute, de respect, de tolérance.
- Travailler sur ses propres représentations, préjugées, stéréotypes. Prendre éventuellement part à des actions concrètes de solidarité.

Partir à l'étranger (être) :

- S'informer sur les démarches administratives (en France et dans le pays d'accueil)
- S'informer sur les démarches statutaires
- S'informer sur les conditions de vie sur place
- S'informer sur les conditions sanitaires
- S'informer sur les conditions de sécurité »

³⁵⁴ Décret n°2005-600 du 27 mai 2005 pris pour l'application de la loi n° 2005-159 du 23 février 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale.

L'Observatoire, dans l'ouvrage *Cartographie des volontariats* (2013), relève trois types de préparation: éducatives pour 11 % des formations, cadrage pour 43 % et formative pour 46 % des formations au départ (p.60). Et L'enquête révèle également que « *seuls 10 % des formations au départ sont plurithématiques* » (p.60).

Alors que selon Leroux (2014, p.182), la session autour de l'interculturel est systématiquement organisée dans toutes les formations de préparation au départ, l'Observatoire France Volontaires, via la *Cartographie des volontariats*, estime qu'un peu moins de 60 % des associations traitent de l'échange interculturel. Cette thématique est d'autant plus importante que les associations d'envoi signataires de la Charte³⁵⁵ des volontariats internationaux d'échange et de solidarité (2014) s'engagent à « *préparer les volontaires et les partenaires notamment à la rencontre interculturelle et les accompagner tout au long de leur projet ;* » (p.2). Néanmoins, les personnels des ONG, lorsqu'ils racontent leur mode de vie au Maroc, relaient des difficultés importantes d'ordre interculturel que nous détaillerons lorsque nous aborderons la problématique de l'expatriation et la vie quotidienne au Maroc dans la troisième partie. Alors que nous participions à une rencontre annuelle de volontaires (les 4 et 5 décembre 2014), nous avons pu assister aux témoignages des volontaires lors d'un atelier intitulé interculturel. En analysant les discours, il nous semble que certaines situations relèvent plus de problématiques professionnelles classiques³⁵⁶ dans un lien de production qui sont vécues et présentées sur le mode du choc interculturel aussi bien par les jeunes que par l'ONG. Alors qu'il s'agit d'interrogations liées aux ressources humaines ou aux liens avec les partenaires, elles sont considérées comme des problématiques relevant de l'interculturel. Les expériences de travail et de la vie quotidienne vécues par les expatriés sont analysées et expliquées sous l'angle de la différence culturelle, établissant de fait une hiérarchie entre le « nous » et le « eux », survalorisant par ailleurs les savoirs-être et faire des premiers. Ces discours font état de postures ethnocentrées qui donnent à voir des relations de type inégalitaires et asymétriques malgré des principes revendiqués comme non coloniaux.

La préparation technique et opérationnelle reste le parent pauvre de cette formation au départ et aucun volontaire ne l'a mentionné. Cette formation se fait généralement sur place et sur le tas. Il arrive parfois que le précédent volontaire ou salarié soit présent et forme le nouvel arrivant. C'est ainsi qu'une volontaire, dont c'est la première mission, décrit la passation entre elle et l'ancien volontaire « *je suis arrivée en septembre 2010. J'ai eu avec Pierre, l'ancien coordonnateur, 3 mois de tuilage pour la passation. C'était vraiment nécessaire, il était resté pendant 2 ans.* » (Léa, volontaire, 27 ans, Française). Une salariée, dont c'est la première longue expérience, rapporte son besoin de formation à son poste « *quand je suis arrivée, j'ai eu le besoin de m'appuyer sur quelqu'un sur certaines choses. Pour moi, c'était la première expérience en tant que coordinatrice de projet dans la coopération. (...)* *Il y a toujours la possibilité de demander l'aide. Pour ça, je n'avais pas d'anxiété à dire je ne suis pas*

³⁵⁵ Charte des volontariats internationaux d'échange et de solidarité (juin 2014)
<https://www.france-volontaires.org/-La-charte-des-volontariats->

³⁵⁶ Par exemple, il a été évoqué la lenteur des décisions, un mauvais management, le lobbying du réseau, la corruption...

capable de faire ça j'ai besoin que tu m'expliques. C'est sûr que j'ai eu le besoin de m'appuyer sur quelqu'un. Et le fait qu'il y avait un responsable de pays avec une expérience de 5 ans m'a aidé. » (Rita, salariée, 34 ans, Italienne). Un autre salarié de la même ONG témoigne également qu'il a pu avoir un tuitage avec l'ancien salarié « *oui, j'ai eu des passassions de dossier de l'ancienne chef de projet* ». (Fettah, salarié 35 ans, Français). Aussi, il semblerait que les ONG prévoient, autant que possible, la passation entre ses employés.

Certains volontaires, en sus de cette formation au départ dans le pays de résidence, reçoivent également une formation ponctuelle, quelques mois ou quelques semaines après leur arrivée sur le terrain. Par exemple, France Volontaires Maroc organise, pour les volontaires qu'elle accueille et qu'elle gère, des séminaires³⁵⁷ (de 2 à 3 jours) deux à trois fois par an et c'est ainsi qu'en avril dernier, l'ONG fait l'annonce de cette rencontre sur son site internet « *dans le cadre de ce partenariat, 10 Kanaks sont en mission actuellement au Maroc. Arrivés en avril, il était temps de faire un retour sur ces premières semaines de découverte et d'installation à travers un séminaire d'arrivée de 3 jours.* ».

Ces sessions au départ et à l'arrivée sont très appréciées par les volontaires. Selon leurs dires, c'est l'occasion pour eux de se rencontrer, de confronter leurs difficultés et leurs enchantements. C'est ainsi que Justine, jeune volontaire canadienne, commente sa formation au départ, se rappelant les idéaux et les valeurs qui sont diffusés pendant cette formation. Elle compare cette journée à son état actuel d'insatisfaction de sa mission : « *oui, j'ai fait une formation avant le départ. Je l'ai faite il y a 5 mois et les autres l'ont fait il y a un an. Les gens, toutes des femmes, des jeunes qui avaient des idéaux. J'ai trouvé que je ressemblais plus dans ces coopérants-là.* » (Justine, volontaire, 27 ans, Canadienne). Selon cette coopérante, elle se sent davantage en phase avec les personnes rencontrées lors de la formation au Canada qu'avec ses collègues actuelles, avec qui elle est confrontée à des problèmes liés au travail et aux postures morales et professionnelles d'investissement différenciées que nous détaillerons lorsque nous aborderons les conflits. Pour cette volontaire, qui a déjà réalisé trois expériences de missions de solidarité internationale, l'entretien du souvenir de cette formation permet de nourrir son engagement malgré les difficultés rencontrées pendant sa mission actuelle. L'impact de cette formation est également relevé par le champ. Une étude, menée par IPSOS en 2011, à l'initiative du CLONG-Volontariat (2011)³⁵⁸, auprès de 501 volontaires, montre que les volontaires qui ont reçu une préparation au contexte culturel, économique et social du pays d'accueil ont très majoritairement bien vécu leur mission et leur retour (p.12). Cependant, Blasco et Gagnayre (2002)³⁵⁹, dans leur étude sur 15 VSI de l'organisation Médecins Sans Frontières oeuvrant en Asie du Sud-Est, relèvent l'insatisfaction de ces derniers concernant la formation au départ et c'est ainsi que « *11 volontaires*

³⁵⁷ <http://www.reseau-espaces-volontariats.org/Les-Kanaks-en-seminaire-d-arrivee>

Cette association d'envoi dispose d'une antenne locale au Maroc dont le rôle est d'assurer le suivi des volontaires qui concerne aussi bien les aspects administratifs que ceux liés à leur installation et à leur bien-être.

³⁵⁸ CLONG/ IPSOS, *Enquête : Les apports multiples du VSI*, 2011, <http://www.clong-volontariat.org/wp-content/uploads/2013/03/Enquete-CLONG-VSI-02-2012.pdf>

³⁵⁹ Blasco (P.) et Gagnayre (Rémi), « Opinion de volontaires sur leur première mission d'aide humanitaire », *Santé Publique*, 2002/3 Vol. 14, p. 289-299, <http://www.cairn.info/revue-sante-publique-2002-3-page-289.htm>

sur 15 souhaitent avoir un meilleur entretien de départ (davantage de précisions sur leur rôle, davantage d'informations concernant le pays et le contexte de la mission,...). » (p.296). Ces derniers considèrent que les ONG ne les préparent pas suffisamment à leurs futures responsabilités (problématique que nous aborderons lorsque nous analyserons le travail humanitaire).

Ce ne sont pas uniquement les volontaires qui regrettent le manque de formation technique et d'articulation entre la phase de recrutement et celle de la préparation, les salariés en pâtissent également. Pour Rita, salariée italienne dont la mission au Maroc est la plus longue qu'elle ait connue, raconte le processus de formation au sein de son ONG « *au siège j'ai eu une formation très brève. Vraiment très brève. Une demi-journée. Très brève. Surtout des explications sur les procédures administratives pour la gestion des projets.* » (Rita, salariée, 34 ans, italienne).

Enfin, certaines associations proposent également une formation au retour³⁶⁰ comme la Guilde européenne du Raid : « *ces sessions sont obligatoires pour les VSI et gratuites. Elles sont organisées pour répondre au besoin de réinsertion sociale et professionnelle des volontaires en fin de mission.* ». Ces modules semblent moins suivis que la formation au départ qui conditionne le début de mission (Yala, 2005, p.119) et surtout la validation du recrutement et la signature du contrat.

De manière générale, le recrutement comporte les étapes suivantes qui constituent autant de filtres (Lefèvre, 2008, p.297) :

- une candidature qui peut être spontanée, ou qui correspond une réponse à une offre ou encore une proposition de collaboration (cooptation, accord),
- l'envoi d'une lettre de motivation, d'un curriculum vitae, d'un dossier de candidature (papier ou via le net) le cas échéant,
- un ou plusieurs entretiens avec la structure d'envoi (DRH, chef de projet, président) et avec la structure d'accueil (chef de mission sur le terrain, président),
- une formation formelle et/ou informelle au départ (collective et/ou individuelle),
- et enfin, la finalisation du recrutement via la signature d'un contrat de volontariat ou de salariat.

Ces étapes sont formalisées et professionnalisées et généralement respectées même si le contenu varie en fonction des associations et des situations. Nous notons également que le processus de recrutement est quasiment le même pour les volontaires et les salariés. Excepté le dossier de candidature que certaines associations exigent pour les volontaires et qui permet selon ces dernières de se différencier et de donner à voir que le recrutement se fait principalement sur le mode des motivations et de l'adhésion aux valeurs associatives. Or, ce dossier constitue un outil et un critère supplémentaire de

³⁶⁰ <http://volontariat.la-gilde.org/spip.php?article888>

« *Ces sessions sont obligatoires pour toute personne partie un an ou plus en VSI avec la Guilde et faisant partie d'organisations n'ayant pas de session de retour déjà organisées. Elles sont donc facultatives pour les VSI dont les associations d'envoi organisent déjà des sessions de retour indépendantes (ex : week-end de réinsertion, week-end Retrouvailles, etc.)* ».

sélection qui se focalise généralement sur les compétences professionnelles ou sur une intensité d'engagement. Toutes ces procédures rendent l'entrée dans l'ONG internationale très sélective pour un dispositif réputé ouvert où l'engagement de tous est valorisé et bienvenu. Certains acteurs associatifs n'hésitent pas à dire en aparté que les associations ont créé un marché excluant en opposition à l'image d'Epinal médiatisée en vogue.

Paradoxalement, alors que le SVE est un dispositif, dont les objectifs professionnels sont assumés, le recrutement se fait sans prérequis et n'est pas lié aux compétences ou à un niveau d'études. L'un des objectifs assignés au SVE par la Commission européenne, outre la construction d'une identité commune aux jeunes européens³⁶¹ (Cicchelli, 2002), c'est l'insertion professionnelle. Il s'agit de développer une logique de mobilité et d'acquisition de compétences pour accroître l'employabilité des jeunes. Tandis que les associations françaises, qui ont tendance plutôt à communiquer sur l'engagement envers les « autres lointains », la solidarité internationale et les rencontres interculturelles, recrutent des personnes qualifiées et à haut niveau d'études. D'ailleurs, elles n'ont de cesse de faire du plaidoyer auprès de la Commission Européenne, dans leurs communications internes et externes, pour valoriser cette pratique de solidarité internationale et rapprocher le SVE du volontariat de solidarité internationale en mettant l'accent sur le don de soi et en occultant le versant professionnel de cet engagement. Dans l'ouvrage *Cartographie 2013*, les auteurs recommandent donc que « *les institutions européennes devraient davantage travailler à la valorisation des engagements volontaires, que l'Union européenne restreint à la reconnaissance des compétences et des savoir-faire acquis, créant des passerelles avec l'éducation formelle.* » (p.25). De nouveau est posée la question de l'ambiguïté de la pratique sociale du volontariat entre travail et engagement que nous retrouvons dans toutes les phases du recrutement. De nombreux conflits éclatent dans ce secteur du fait de l'imposition de la figure du volontaire à tout le personnel de l'ONG et de la mise en concurrence des formes d'engagement et d'investissement au travail.

Après avoir décrit le processus de recrutement depuis l'ouverture de poste à la formation de départ, nous allons dans le chapitre suivant nous intéresser aux postes de travail et aux activités réalisées par le personnel des ONG internationales sur le terrain. En effet, la mission de solidarité internationale est constituée d'activités de travail organisées dans un ensemble de production qui se réalisent dans une posture engagée que nous allons sonder.

³⁶¹ Au même titre qu'Erasmus.

Cicchelli (Vincenzo), *L'esprit cosmopolite. Voyages de formation juvéniles et cultures européennes*, Paris, Presses de Sciences Po, coll. « Académique », 2012, 280 p.

Chapitre 3

Un travail « ordinaire » dans une posture extraordinaire

Nous avons relevé que le volontaire, le bénévole et le salarié sont souvent confondus dans les représentations et de manière symbolique et que cette confusion est entretenue par les responsables des ONG de solidarité internationale alors que les statuts diffèrent. Nous avons montré que les procédures de recrutement sont assez semblables pour tous les personnels et que le marché est concurrentiel pour toutes les catégories des ressources humaines de la solidarité internationale. Dans ce chapitre, nous souhaitons nous intéresser à l'activité humanitaire et vérifier dans un premier temps si oui ou non il existe « un profil de poste de volontaire » et « un profil de poste de salarié » en analysant les offres d'emploi et les domaines d'intervention. Ensuite, nous nous attacherons à analyser les postes et les responsabilités d'un point de vue du genre. Alors que l'humanitaire est un secteur où les femmes sont majoritaires, l'enquête montre que les hommes sont majoritaires sur les postes à responsabilités et notamment salariés. Nous comparerons également les profils de poste (version papier) aux tâches missionnées et réalisées. L'objectif étant de donner à voir une multitude de configurations où l'humanitaire, malgré des conditions objectives pas toujours favorables, trouvent à s'arranger et à bricoler des zones de confort. Enfin, nous terminerons la séquence sur les profils de poste et les responsabilités par l'examen des contrats.

1. Quels postes pour quels statuts ?

1.1. Indifférenciation des statuts

En étudiant d'une part les profils de poste (**Encadré 1** : Les profils de poste en France et au Canada) sur les sites de recherche d'emploi et d'autre part ceux des interviewés, nous constatons que le statut ne constitue pas une variable pertinente pour analyser le travail effectué. En effet, le statut ne détermine ni un profil de poste ni un type d'activité ou de fonction. Un poste peut être occupé aussi bien par un volontaire que par un salarié, et ce de manière indifférenciée. D'ailleurs, une fiche de poste est jointe au contrat de volontariat comme c'est le cas pour les salariés. Le type de poste dépend donc du financement et du bailleur. Et de ce fait Ughetto et Combes (2010) constatent également que « *bénévoles et salariés se prêtent à ces activités sans distinction de rôles : il n'y a pas des activités qui, par nature, seraient confiées aux premiers et d'autres aux seconds. Les besoins et les bonnes volontés dictent la répartition des tâches.* » (p.7). En effet, comme nous avons pu le dire précédemment, le statut dépend des opportunités et ne constitue pas toujours un choix. A lui seul, il ne peut suffire à décrire les activités de production et à comprendre le parcours et le sens subjectif de l'engagement. Ce constat est également reconnu par le champ

de la solidarité internationale et le CLONG (2013) le rappelle explicitement dans son étude réalisée sur l'expatriation « *les statuts (volontaires, salarié, bénévole) ne sont jamais une variable explicative : ils ne sont que moyens, conditions de réalisation d'un parcours.* » (p.13). Nos observations et nos analyses scientifiques, qui concordent avec des constatations et des concepts indigènes produits par le champ, ne signifient pas que nous les acceptons tels quels sans les avoir interrogés et étudiés (Saada, 1977³⁶², Florence Weber, 2012³⁶³). Mais, dans le cas précis qui nous occupe, force est de constater que l'analyse de l'engagement par le statut n'est pas suffisante même si elle donne des indications sur les conditions objectives de l'exercice de la mission et peut expliquer l'expérience du désenchantement de l'humanitaire pour certains.

Encadré 1 : Les profils de poste en France et au Canada

En France ³⁶⁴	Au Canada ³⁶⁶
Statut	Durée du contrat
Présentation générale de la mission	Date de départ
Responsabilité - Objectif du poste	Partenaire(s)
Tâches principales	Contexte du poste
Lieu de travail	Mandat ou Description du poste
Conditions matérielles	Description des tâches
Documents à envoyer	Responsabilités générales et Responsabilités spécifiques
Date limite de fin de validité	Exigences : Statut, Scolarité, Expérience de travail, Expérience de travail à l'international et dans le pays, Compétences spécifiques pour ce poste, Langue(s) de travail, Qualités recherchées
Ou encore ³⁶⁵ :	
Description Contexte	
Mission	
Ville	
Expérience	Conditions
Langues parlées	Comment poser sa candidature

Le personnel expatrié volontaire, dont le statut, selon la législation française, ne relève ni du bénévolat ni du salariat, occupe (assez souvent d'ailleurs), des postes de cadres et de responsables

³⁶² Saada-Favret (Jeanne), *Les Mots, la Mort, les Sorts : la sorcellerie dans le bocage*, Gallimard, 1977

³⁶³ Weber (Florence), *Le travail à-côté : étude d'ethnographie ouvrière*, École des hautes études en sciences sociales, Paris, 2001, 212 p.

³⁶⁴ <http://www.portail-humanitaire.org/emploi/php/2015-6-1-volontariat-afrane.php>

³⁶⁵ <http://www.coordinationsud.org/annonce/urgence-refugies-grece-un-e-coordonateur-trice-general-e/>

³⁶⁶ <http://oxfam.qc.ca/emploi/devenez-cooperante-ou-cooperant-volontaire/conseiller-ou-conseillere-technique-en-gestion-dorganisation-culturelle>

sur le terrain et a parfois sous sa responsabilité du personnel national et expatrié. Les postes sont liés aux activités humanitaires et aux activités administratives et financières des associations ou institutions locales. En définitive, le contrat de volontaire n'induit pas des conditions ni un type particulier de mission à exécuter. Aussi, lorsque nous nous attachons à analyser en détail les offres de poste publiées sur les sites d'offres d'emplois, nous nous rendons compte que rien ne différencie un poste de volontaire d'un poste de salarié ; exceptés les mentions du statut et des indemnités/salaire à l'intérieur de l'annonce. Parfois pour faire référence au volontariat, dans les profils de poste, il est utilisé les mots « mandat » au Canada et « mission » pour la France. Mais ce n'est pas systématique à toutes les offres. Aussi, lorsque l'intitulé du poste ou le profil de poste ne mentionne pas le statut, il peut y avoir confusion. Le fait qu'il n'y ait pas de profil de poste spécifique au volontariat (exception faite des mentions de volontariat et d'indemnités) pose question, s'agissant d'un dispositif présenté comme un engagement libre et d'intérêt général³⁶⁷ et non d'un contrat travail de droit privé. En effet, par rapport au salarié, le volontaire ne « vend » pas sa force de travail, et ne perçoit donc pas de salaire mais des indemnités. De plus, le montant des indemnités versées au volontaire ne dépend ni de la fonction qu'il exerce, ni de l'activité qu'il développe.

Or, si nous abordons la question des statuts et des profils de poste, d'un point de vue de la sociologie du travail, il nous paraît opportun de questionner ce flou qui entoure la non-différenciation quant aux responsabilités et aux activités alors que le niveau de salaire et d'indemnité n'est pas le même. Au sein des ONG internationales, les profils de poste sont donc tous présentés selon un processus rationalisé et standardisé, et ce quel que soit le statut. Le fait de ne pas procéder à une distinction des profils signifie donc que les postes de volontariat se sont professionnalisés et sont gérés, en ce qui concerne le recrutement, comme les salariés. Cette professionnalisation, qui concerne d'ailleurs également les bénévoles dans les champs de l'action sociale ou sportive, a été largement commentée³⁶⁸ par les sociologues du bénévolat. On retrouve également cette confusion dans le management qui aboutit à une uniformisation et participe au « brouillage des frontières » (Hély, 2008) entre le volontaire, le salarié et le bénévole.

Autre indice de la professionnalisation de l'activité humanitaire: l'identification et la reconnaissance des métiers de la solidarité internationale par le milieu associatif, les médias et les sites d'emplois comme l'a relevé Ryfman (2004) dans son étude sur les ONG « (...) *il en résulte d'abord la création et la solidification progressive de métiers spécifiques. Les dénominations commencent à se normaliser (...) comme les définitions.* » (p.73). Selon le portail humanitaire³⁶⁹, les métiers du secteur humanitaire sont les suivants : métiers de la coordination, de la logistique,

³⁶⁷ Article 1 de la loi de la loi de 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale : « *Ce contrat, exclusif de l'exercice de toute activité professionnelle, a pour objet l'accomplissement d'une mission d'intérêt général à l'étranger dans les domaines de la coopération au développement et de l'action humanitaire* ».

³⁶⁸ Voir la liste des travaux sur le bénévolat dans la bibliographie jointe.

³⁶⁹ <http://www.portail-humanitaire.org/emploi/>

de la santé et du fundraising, et ce sans distinction du statut. D'ailleurs, certains sites proposent la recherche par statut pour simplifier la prospection des candidats : volontariat, salariat, stage et bénévolat. De même, le pôle emploi³⁷⁰ recense les métiers de santé, d'éducation, de la construction et de l'agriculture sur le terrain et « *au siège des organisations humanitaires, on trouve les métiers habituels des grandes entreprises classiques : ressources humaines, communication, finance...* »³⁷¹. Enfin, des postes spécifiques à l'humanitaire d'urgence et au développement sont répertoriés dans les fiches métier ROME (Répertoire opérationnel des Métiers et des Emplois) : Coordonnateur (trice) de projet logistique humanitaire, Technicien / Technicienne logistique humanitaire. Là encore, la question du statut est à peine mentionnée, occultée et voire éludée.

Plus précisément, concernant notre échantillon, nous avons relevé des profils de postes divers et variés relevant de onze domaines d'intervention qui se répartissent de la manière suivante :

- Gestion et administration : 46 %
- Distribution : 12 %
- Formation : 12 %
- Communication : 12 %
- Droit (Réfugiés et immigrants) : 6 %
- Logistique : 3 %
- Evaluation : 3 %
- Psychologie : 2 %
- Informatique : 1 %
- Graphisme : 1 %
- Ressources humaines : 1 %

La répartition des profils de postes montre que près de la moitié du personnel occupe un poste dans le domaine de la gestion et de l'administration des projets (soit 46 % du personnel) à titre de coordinateur, administrateur, chef de mission... Un constat relativement similaire est fait par le MAEE (2009), « *le poste d'«administrateur, coordinateur » de projet est la première fonction exercée par les volontaires en 2007 (31 %).* » (p.36). Rappelons que la solidarité internationale s'inscrit dans l'aide au développement, dont le modèle d'action est le projet (Leroux, p.200). C'est pourquoi, de nombreux postes découlent du mode organisationnel projet et qui n'ont de cesse d'augmenter comme Yala (2005) l'avait constaté dans son étude sur le volontariat : « *certaines postes ont connu un essor considérable, comme ceux d'administrateurs et de coordinateurs.* » (p.53).

Ces postes existent dans toutes les ONG rencontrées, et ce quelle que soit la nationalité ; ce qui constitue un indice de professionnalisation et d'homogénéisation structurelle d'une part des ONG internationales françaises, espagnoles, italiennes; et d'autre part de ces ONG internationales avec

³⁷⁰ <http://www.pole-emploi.fr/actualites/l-humanitaire-un-vaste-horizon-de-metiers-@/article.jspz?id=61238>

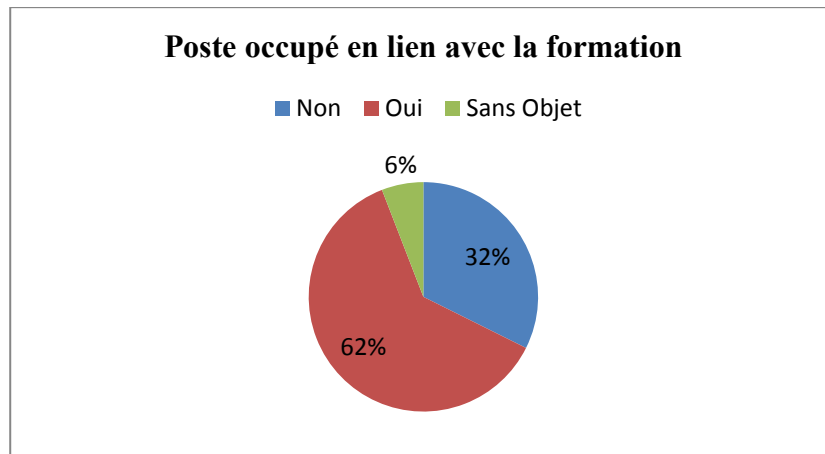
³⁷¹ <http://www.pole-emploi.fr/actualites/l-humanitaire-un-vaste-horizon-de-metiers-@/article.jspz?id=61238>

les Marocaines (Cheynis, 2008) et avec les entreprises (Yala, 2005 ; Lefèvre, 2008). En effet, selon Yala (2005), « *si cette augmentation des volontaires « gestionnaires » confère une crédibilité certaine à la capacité de gestion des associations, elle contribue également à les rapprocher du système d'entreprise dans lequel dominant les logiques gestionnaires.* » (p.72). Nous avons également relevé le cas spécifique de certaines ONG espagnoles et d'une française qui n'emploient qu'une personne sur place et dont le profil de poste est varié, comprenant un large portefeuille de compétences nécessaires à la réalisation du projet.

Ensuite, en fonction du domaine d'intervention des ONG, ce sont les métiers de la distribution, de la formation et de la communication qui occupent le plus de personnel (12 % pour chacun des domaines). Quelques postes dans la psychologie, la logistique et les ressources humaines ont également été proposés.

Comme l'illustre le **Graphique 1** Poste occupé en lien avec la formation, 62 % des postes sont en lien avec les formations initiales ou complémentaires des personnes recrutées (droit, gestion de projet, communication) ; ce qui montre qu'il y a une certaine cohérence et concordance dans le recrutement entre la formation et le poste occupé. Même si les parcours de formation liés au développement et à la « gestion de projet » sont divers et variés et qu'aucune formation humanitaire spécifique ne se détache lorsqu'on analyse les niveaux d'études du personnel.

Graphique 1: Poste occupé en lien avec la formation



Néanmoins, 32 % des interviewés volontaires, salariés et bénévoles occupent des fonctions qui ont peu de lien avec les formations suivies, et qui correspondent aux profils suivants :

- des profils atypiques qui ont rejoint la solidarité internationale après une carrière de médiation sociale et/ou dans l'associatif au niveau national,
- des professionnels de la solidarité internationale qui ont dû accepter le poste pour des raisons personnelles (même si celui-ci ne correspond pas à leur parcours professionnel),
- des bénévoles qui participent à une action ponctuelle et dont le recrutement est lié à de la cooptation professionnelle et amicale,
- des professionnels du domaine, mais qui n'ont pas d'expérience dans le poste,

- des débutants, dont c'est la première expérience de solidarité internationale contractualisée dans un cadre institutionnel.

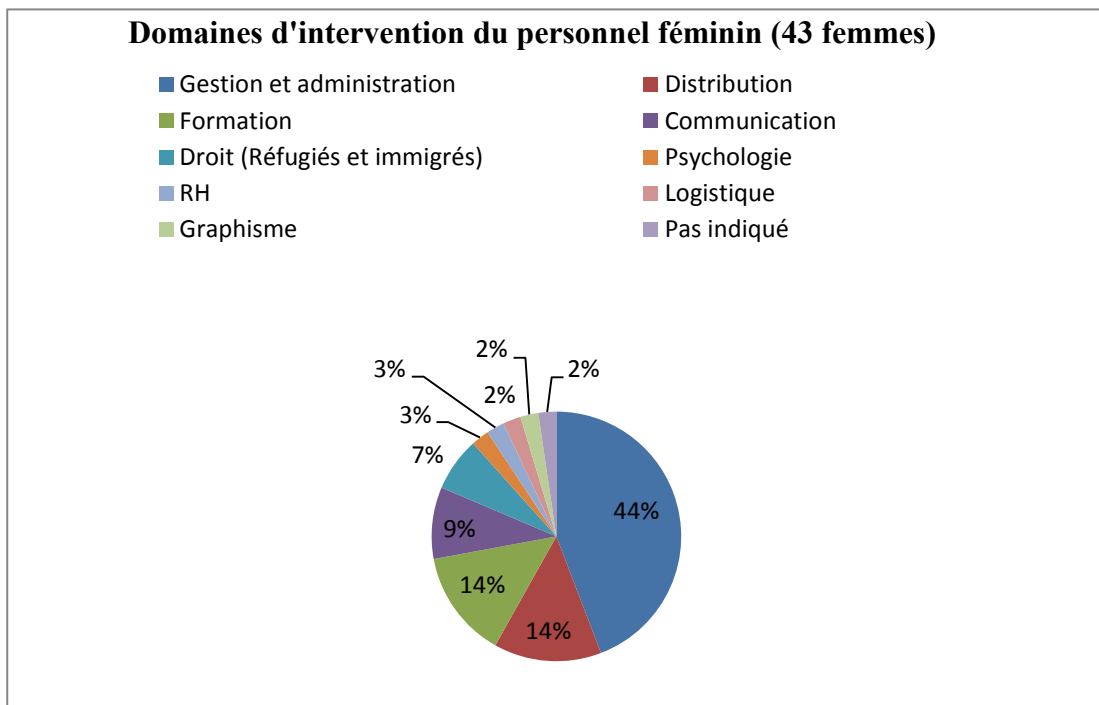
Les sans objet correspondent aux mineurs et au bénévolat de type auto-entrepreneurial.

Nous allons maintenant explorer la question des postes en tenant compte du genre. Premier constat : les femmes, alors qu'elles sont majoritaires, occupent moins souvent de poste salarié.

1.2. Analyse des postes selon le genre

L'analyse des données de l'enquête montre que les femmes sont réparties dans neuf secteurs (**Graphique 2**) alors que les hommes ne sont présents que dans 8. Alors qu'elles représentent plus de 63 % de notre échantillon, elles ne sont que 44 % à occuper des postes dans la gestion et l'administration. D'ailleurs, ces postes représentent souvent des fonctions avec des responsabilités : chef de mission, directeur... Par contre, elles sont majoritaires dans la distribution et la formation. Et elles ont le monopole dans les secteurs des ressources humaines et de la psychologie. Nous retrouvons également la gent féminine dans les postes de communication et de droit.

Graphique 2 : Domaines d'intervention du personnel féminin



Alors que les femmes sont beaucoup plus diplômées que les hommes, et qu'elles sont beaucoup plus nombreuses à avoir suivi une formation supplémentaire, elles sont moins nombreuses sur les postes à responsabilité. Ce qui pose question compte tenu de leur nombre et de la qualité de leurs formations.

De même, alors que les femmes sont majoritaires dans les formations et les cursus liés à l'humanitaire, elles ne réussissent pas à obtenir des postes à responsabilité et/ou salariés à la fin de leurs études, et ce en dépit de leurs qualifications et leurs expériences professionnelles.

Notre échantillon étant restreint et varié, il convient de prendre avec prudence ces analyses même si les résultats sont comparables à d'autres études. Nous n'avons pas pu approfondir la question de la répartition sexuée des postes et des responsabilités dans les ONG internationales compte tenu du faible nombre d'interviewés. Nous nous bornerons à faire quelques constats.

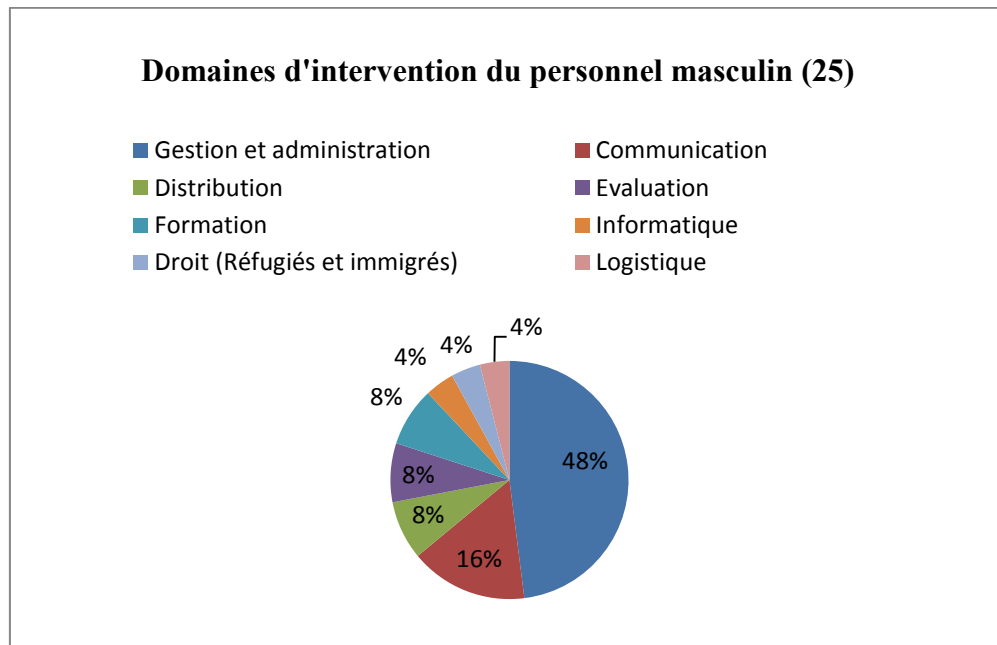
En ce qui concerne les postes à responsabilités au nombre de 21, 10 de ces postes sont occupés par les femmes (soit près de 50 % des postes) alors qu'elles sont majoritaires dans notre échantillon. Ces postes à responsabilité sont répartis de la manière suivante : 9 sont salariées et 1 bénévole. Alors qu'elles sont majoritaires dans la catégorie volontariat, aucune n'a été recrutée sur un poste à responsabilité fonctionnelle en tant que volontaire. Même si tous les postes sont décrits comme ayant des responsabilités importantes qui induit une forte demande de travail. Le même constat est réalisé par Chamry-Makhama et Strub³⁷² (2012) dans le domaine de l'urgence.

Le **Graphique 3** montre que les hommes sont les plus nombreux dans les domaines de la gestion et administration (48 %). Ils ont également le monopole de l'évaluation et de l'informatique. Notre enquête de terrain montre donc que les hommes, alors qu'ils sont moins nombreux, occupent pour près de la moitié d'entre eux un poste salarié. C'est ainsi que 45 % des postes salariés sont occupés par des hommes alors qu'ils ne représentent que 37 % de notre échantillon. De même, ils sont plus nombreux (11) à occuper des postes à responsabilité répartis dans toutes les catégories : 6 salariés, 3 volontaires et 2 bénévoles. On relève donc que les associations sont beaucoup plus disposées à recruter un homme volontaire sur un poste à responsabilité fonctionnelle qu'une volontaire. Et qu'elles offrent plus facilement un poste de salarié aux hommes qu'aux femmes. Et ce même dans les secteurs considérés comme « féminins » comme la santé et le handicap, les hommes occupent des postes de directeur et de chef de mission. De nombreuses études montrent que même si les femmes sont majoritaires dans les ONG occidentales de solidarité internationale et d'urgence, elles occupent moins de postes salariés dans les organigrammes, obtiennent moins de postes à responsabilités et elles sont moins nombreuses dans les conseils d'administration. Même si l'étude réalisée par les cabinets Deloitte et Taste (2014) dans les associations et les fondations intervenant en France,

³⁷² «Chez Médecins du Monde en 2011 sur le terrain, les femmes sont majoritaires parmi le personnel expatrié (64 femmes pour 47 hommes) mais seules 43% d'entre elles sont salariées contre 76.5 % pour les hommes. La même année, Action contre la Faim annonçait qu'à son siège les effectifs étaient constitués à 37% d'hommes et à 63% de femmes et que ces dernières représentaient 45% du personnel envoyé sur le terrain. Or le collectif féministe La Barbe s'est invité dans la dernière assemblée générale de cette ONG pour souligner la prépondérance des candidatures masculines au Conseil d'Administration (14 candidatures sur 16)», in Chamry-Makhama (Makeba), Strub (Emmanuelle), «Les femmes humanitaires : entre déni et tabou », in *Grotius International* , 2 novembre 2012, www.grotius.fr/les-femmes-humanitaires-entre-deni-et-tabou/

montre que « le « *top management* » est plus féminisé (38 %) que dans le secteur marchand (18 %). » (p.9), ce taux varie, cependant, en fonction des métiers (RH, finances) et de « *la ligne hiérarchique* » (p.26).

Graphique 3 Domaines d'intervention du personnel de sexe masculin



En effet, ces compétences décrites par les responsables d'ONG comme féminines inhérentes au genre féminin et considérées comme importantes et porteuses de plus-value ne sont pourtant pas valorisées en ce qui concerne les statuts et la rémunération. La réquisition de ces « qualités typiquement féminines » dans le monde du travail « *dessine des formes de servilité normalisées et généralisées.* » (Falquet³⁷³ ; 2014 ; p.345). Il est sous-entendu que ce sont des compétences déduites du genre féminin et des activités réalisées dans le cadre de la sphère domestique et que par conséquent elles seraient innées et donc gratuites et bénévoles. Alors qu'on ne tarit pas d'éloges sur les compétences et l'impact de la présence de ces femmes humanitaires sur le terrain (DRH, actrices humanitaires, bailleurs, bénéficiaires...), la reconnaissance de ces compétences n'est pas prise en compte ni dans la rémunération ni dans le déroulé de carrière et notamment lorsqu'il est question de postes salariés ou à responsabilités. Cette exploitation des compétences dites « féminines » qui seraient acquises dans la sphère domestique n'est pas reconnue financièrement réduisant sa valorisation. Lors de l'enquête menée auprès des adhérents de l'association Ressources solidaires, Darbus et Hély, en faisant allusion à la féminisation du secteur de l'économie sociale et solidaire, rappellent qu' « (...) *il a été démontré, dans le cadre d'une analyse « toutes choses égales par ailleurs », que les « entreprises associatives » se caractérisent par un salariat nettement moins protecteur que les entreprises du secteur marchand* »

³⁷³ Falquet (Jules), « Ce que le genre fait à l'analyse de la mondialisation néolibérale : L'ombre portée des systèmes militaro-industriels sur les « femmes globales » », pp. 341-355, in *Regards croisés sur l'économie*, n°15, 2014/2, La Découverte

(Darbus, Hély, 2010). Pour la majorité des femmes intervenant dans ce secteur et notamment dans les services sociaux et l'aide à la personne, les salaires sont d'un niveau plus bas que dans le secteur marchand (secteur non rémunérateur et utilisant le temps partiel). Il est à noter toutefois que l'écart de salaire en défaveur des femmes dans les associations et les fondations est le même que celui dans le secteur marchand alors que le marché du travail dans les ONG est majoritairement féminin. Le monde associatif est souvent représenté comme un monde en dehors des relations de domination qui traversent la société, étant justement par définition, la structure qui lutte contre ces systèmes-là, on suppose que l'ONG n'est pas touchée par les relations hiérarchiques de classe, de genre, d'âge et de race. Or, force est de constater que ce champ est également traversé par les inégalités sociales et professionnelles liées au genre alors que le secteur est majoritairement féminin. Dans le champ associatif, subsistent donc les rôles de genre assignés entre « intellectuel » (le monde des hommes) et « émotionnel » (celui des femmes) comme le démontre Rétif³⁷⁴ (2013) lorsqu'elle décrit la division sexuelle du travail associatif.

En conclusion, la question du genre est centrale dans le domaine de l'humanitaire et de la solidarité internationale, car elle pose la question de l'emploi et du travail et de la place dévolue aux femmes dans des activités où « le don de soi » et le « don du travail » sont attendus. Le monde associatif est souvent représenté comme un milieu exempt de relations de dominations que traverse la société, étant justement par définition la structure qui lutte contre ces systèmes-là. Et on suppose que l'ONG n'est pas touchée par les relations hiérarchiques de classe, de genre, d'âge et de race. Or, comme nous venons de le décrire, le secteur des ONG internationales n'est pas épargné par les divisions sociales. Il serait intéressant de développer des recherches de terrain sur ces problématiques. D'ailleurs, l'appel à communication RT35 de l'AFS « Sociologie du monde associatif. Le monde associatif divisé », qui s'interroge sur la division sexuelle du travail associatif (janvier 2012) montre bien l'intérêt que suscite ce type de questionnements.

Après avoir analysé les profils de poste, nous allons nous intéresser à l'activité réalisée après le recrutement.

1.3. Profils de poste sur papier versus poste réel occupé

Comme nous l'avons décrit précédemment, soit les candidats répondent à une offre et sont recrutés sur un profil de poste, des compétences et une motivation ; soit c'est l'ONG d'envoi ou d'accueil qui les repèrent et leur proposent une mission. Dans les deux cas, lors des entretiens, des détails supplémentaires sont donnés sur la mission de volontariat et de salariat ainsi que le contexte. Néanmoins, Blasco et Gagnayre (2002) constatent dans leur étude sur les volontaires que la préparation n'est pas suffisante pour mettre en confiance les volontaires et les salariés : « *11 volontaires sur 15 souhaitent avoir un meilleur entretien de départ (davantage de précisions sur leur*

³⁷⁴ Rétif (Sophie), *Logiques de genre dans l'engagement associatif. Carrières et pratiques militantes dans des associations revendicatives*, Dalloz-Sirey, coll. « Nouvelle Bibliothèque de Thèses », 2013, 570 p.

rôle, davantage d'informations concernant le pays et le contexte de la mission,...). » (p.297). D'ailleurs, de nombreux volontaires et salariés déclarent avoir refusé des missions considérant qu'ils n'avaient pas suffisamment de compétences ou d'informations sur les activités et les objectifs attendus ou encore sur le contexte du pays.

D'autres rapportent qu'ils ont été recrutés sur un certain profil de poste, mais qu'une fois sur le terrain, ils ont finalement occupé d'autres responsabilités et non pas celles sur lesquelles ils ont candidatés et ont été recrutés. L'évolution du poste semble être courante dans le secteur de la solidarité internationale, et ce pour plusieurs raisons que nous allons lister. L'étude de ces configurations permet de donner à voir le rôle de l'humanitaire dans la prise en charge de ses missions et sa faculté à utiliser les « zones d'incertitude » pour se construire des interstices.

Dans la plupart des cas, les profils de poste qui changent sont le fait des bailleurs qui ne financent plus l'action ou encore du partenaire local dont les besoins peuvent fluctuer. Aussi, les tâches évoluent soit dès l'arrivée de l'humanitaire, soit au fur et à mesure de manière formelle (avec un avenant au contrat) ou informelle. C'est ainsi que la volontaire Léa, recrutée sur un poste de responsable plaidoyer, raconte qu'elle est restée pendant un an à attendre les financements qui ont tardé à être délégués : *« le réseau était inactif à ce moment-là. J'ai changé de métier. Mais en réalité, j'ai fait de la structuration en attendant que les cofinancements arrivent et pouvoir relancer les volontaires sans plaidoyer. (...) J'ai fini par prendre un bus pour aller voir les partenaires et payer de ma poche. (...) Les associations du réseau, je ne les ai pas vues avant janvier sur le terrain, pour des questions de financement. Au final, j'y suis allée, moi, avec mes sous. »* (Léa, volontaire, 27 ans, Française). Les salariés sont également concernés par ce type de situation. Et c'est ainsi que Rita, qui était confrontée à de grandes difficultés d'intégration dans son équipe, relate qu'elle a dû accepter un autre poste qui n'avait pas de lien avec sa compétence en médiation sociale, expertise sur laquelle son recrutement s'était fait à partir du siège: *« mais, en fait, j'avais beaucoup de difficultés, parce que le projet pour lequel je suis venue et il n'y avait plus de financement. Mais, il y avait une personne, une Italienne qui a été en congé de maternité, je l'ai remplacée pendant 3 mois. Après son congé de maternité, elle a donné sa démission et j'ai pris sa place. Le projet, pour lequel j'ai été embauché, a été débloqué après un an. Maintenant, je travaille dans le cadre du projet de la protection de l'enfance. Ce qui n'était pas prévu au début. En fait, j'ai changé de contrat. J'ai eu un contrat de 3 mois en remplacement du congé de maternité avec le même salaire qui était prévu. Ensuite, après la démission de la personne, un contrat d'un an. En mars 2009, un nouveau contrat qui va se terminer au mois d'août 2010 (à la fin du projet). A un moment donné, l'organisation m'a clairement demandé quand le projet sur les migrants a été débloqué « je suis obligé de te demander si tu veux changer de projet, car tu as été recruté sur ce projet. Mais, je te dis aussi que je préfère que tu continues sur le projet ». J'ai trouvé plus logique de continuer à travailler sur le projet sur l'enfance que j'avais commencé. »* (Rita, salariée, 34 ans, Italienne).

L'évolution du profil de poste peut également être du fait de l'acteur de solidarité internationale qui modifie, lui-même, les attendus en termes d'activités et d'actions, de manière formelle ou informelle. A l'analyse des entretiens, il nous est apparu que ce dernier refuse parfois de mener les activités prévues ou adopte des stratégies d'évitement pour ne pas se conformer au profil de poste, mais plutôt

à ses appétences ou à ce qu'il considère comme étant le véritable travail à faire. Nous avons relevé plusieurs configurations qui amènent à ce type de comportement. Cette situation a lieu lorsque le personnel ne veut pas utiliser les compétences sur lesquelles il a été recruté. Ayant certes valorisé ses compétences pour entrer dans le champ, il arrive qu'une fois sur le terrain, il se refuse à les utiliser. C'est le cas notamment de certains acteurs qui se considèrent en apprentissage/formation et qui utilisent la mission internationale comme un moyen d'élargir leur portefeuille de compétences. Ils ne veulent donc pas utiliser leur expertise et préfèrent développer des nouvelles, surtout si ils sont à un moment de leur carrière où ils souhaitent changer de domaine (notamment dans le cadre d'une réorientation ou d'une bifurcation). C'est le cas de Fettah, salarié d'une ONG italienne, qui décrit son profil de poste de chargé de mission transversal : *« l'idée était de travailler sur la communication, mais vue l'ampleur des projets, le manque de RH dans l'ONG, le retard accumulé dans l'ONG, je suis devenu chargé de mission transversal. Je fais de la capitalisation, de la communication, de l'assistance linguistique à tous les Italiens qui sont là, de la rédaction. Je fais de tout quoi. Je touche à tout alors qu'à la base j'étais recruté pour un poste de communication pour le projet Enfants des rues. L'idée c'était de faire des newsletters, ce que je fais, le site internet, écrire des éditos, rencontrer des journalistes faire du lobbying. Mais ma mission ne s'arrête pas qu'à ce niveau de projet. Elle s'étale sur le projet de la Province X, je fais du fund-raising, de la communication sur les Oasis. Depuis trois ou quatre mois, je travaille aussi sur la question des mineurs migrants non accompagnés, un nouveau de projet qu'on vient de gagner avec l'UE. On est deux au fait au sein de l'ONG. Maintenant il y a Ariane, chargée de communication sur le projet de la Province... Elle vient une fois par mois ici. Elle travaille de Fès. »* (Fettah, salarié, 35 ans, Français). Comme nous pouvons le constater, les activités de Fettah évoluent au fur et à mesure des besoins qu'il identifie lui-même. Le choix de ses activités est guidé par le fait qu'il souhaite se professionnaliser et se former pour concrétiser à moyen terme un projet personnel : *« oui, je compte continuer au moins 3 ans dans les ONG. L'idée est qu'il y ait un coup d'état en Algérie et que je rentre. Rires L'idée c'est de créer une ONG internationale qui va travailler exclusivement pour l'Algérie. Cumuler un certain nombre d'années, voir comment fonctionne le fundraising, se faire un petit réseau et après monter un truc, car je pense que le pays en a besoin. L'idée est de retourner en Algérie à moyen terme. »*

Il arrive également que le personnel qui a été recruté sur des compétences récemment acquises et développées, ne se sentant pas à l'aise et suffisamment accompagné, ce dernier préfère alors se repositionner sur des activités qu'il maîtrise. Justine, qui a suivi une formation en communication et cinéma, avait décidé de se réorienter et s'était formée à la coopération internationale. Après un stage en lien avec l'huile d'argan, elle a été recrutée par une association canadienne en tant que volontaire sur un poste en économie sociale et équitable. Elle détaille les évolutions de ses activités *« mon mandat- je ne sais pas si c'est le moment de parler de mandat- a changé. C'est sûr que les mandats changent. Et c'est plus dirigé vers la communication. Entre autres, je fais des modules de communication. J'ai aussi une grosse partie sur le design avec les photos. Une fois qu'ils savent que tu as des talents en communication. C'est très drôle, parce que je me dis souvent que je veux renier mon passé et ça revient me chercher tout le temps. Je voudrais parfois faire autre chose. Malheureusement, oui j'ai fait des cours en coopération, mais que ma base, ce que je connais, c'est la communication. Malheureusement, même si j'essaie, c'est ça que je connais. Il faudrait que je me*

requilifie éventuellement dans d'autres choses si je veux avec la coopération travailler à autre chose. Sinon pour l'instant, je n'ai pas vraiment d'autres acquis. Donc, c'est un peu difficile. Mais, malheureusement, je n'aime pas ça. Mais, je voudrais faire autre chose. (...) Les études de coopération, je trouvais que ça collait exactement à ce que je venais de faire commerce équitable. Ça collait exactement avec ce que je voulais. Sur place, ça a changé bien sûr. Sur le papier, quand j'ai vu oui. Je ne regrette pas. L'offre me correspondait. Oui, ça allait. Oui, mais c'est sûr, mais ça retombe souvent en communication. C'est ça le problème. Sur papier, c'était plus de l'appui à la formation. On était supposé même c'était donné à l'entretien. On m'avait demandé si j'avais déjà donné des formations, parler en public. Il y avait ce côté-là de miroité et sur le terrain ça ne s'est pas avéré. » (Justine, volontaire, 27 ans, Canadienne). Au-delà du fort désir d'engagement de Justine, cet entretien montre l'importance du choix de cette mission dans sa carrière alors qu'elle souhaite bifurquer et passer du cinéma à la coopération internationale. Tout en exprimant ses insatisfactions liées au non-respect du profil de poste sur lequel elle a été sélectionnée (alors que le recrutement, comme nous l'avons détaillé, est très sélectif), la jeune volontaire choisit les activités de communication, domaine qu'elle maîtrise et dans lequel elle se sent assurée. Aussi, il arrive que les volontaires ou les salariés se sentent « floués » quand le poste ne correspond pas à celui sur lequel ils ont été recrutés. Ce malaise peut conduire au désenchantement et à une critique acerbe de l'activité de solidarité internationale. Les entretiens montrent que l'activité professionnelle est très importante, et ce même pour les volontaires, dont le dispositif est réputé et médiatisé comme lieu d'engagement, voire de tremplin pour l'emploi ou encore de préprofessionnalisation. Les acteurs de solidarité internationale, tout en développant un discours d'adhésion et de don de soi, qu'ils concrétisent de par la candidature à une action de solidarité et de par l'intensité de l'activité (que nous décrivons dans le prochain chapitre) et l'acceptation de rémunérations moindres demeurent néanmoins attentifs au déroulé de leur carrière et aux compétences à développer. Ces pratiques d'évitement et de contournement ne signifient pas que ces derniers soient dans une posture utilitariste, mais montrent bien que nous sommes dans une situation à la fois d'engagement et de travail. Le sens de l'adhésion semble donc corollaire de la satisfaction professionnelle liée aux activités de travail et au statut.

Il est utile de rappeler que, même si les recruteurs s'efforcent de détailler les profils de poste, ils sont parfois suffisamment généraux pour permettre aux volontaires et salariés de ne se positionner sur le choix des activités qu'une fois sur place. Hély (2008) relève une situation similaire dans le tissu associatif national : « ces affectations sont considérées par chacun comme se faisant sur le mode de l'évidence, l'organisation laissant les appropriations d'activités se faire sans envisager qu'il y aurait à les préparer. » (p.9). C'est ainsi que Marie (volontaire psychologue), qui a accompagné la mise en place d'un projet d'aide psychologique aux migrants, détaille son expérience qui lui a permis de construire son poste du fait que l'activité était à ses débuts : « ici, j'ai pu créer mon poste. J'ai une certaine liberté, car je suis ici depuis le début. J'ai une liberté dans ma façon de travailler. En France, cela aurait pris plus de temps, cela aurait été plus compliqué. Cela me semble plus simple ici même avec les partenaires, moins procédurier. Ici, il y a le contact avec les autres et dans le contact, c'est plus simple. Je peux adapter mon cadre de travail, être plus souple, m'ouvrir à autre chose. En France, c'est limité. Chacun a sa place. C'est l'image que j'ai. Ici, les choses sont possibles plus facilement. » (Marie, volontaire, 30 ans, Française). Ce témoignage montre que le manque de

précisions d'un profil de poste et le flou l'accompagnant peuvent également être considérés positivement par le volontaire ou le salarié qui s'empare de cette « zone d'incertitude » pour se faire sa propre place. L'action de solidarité internationale, même si elle est réputée bureaucratique, n'est pas complètement standardisée alors que c'est le projet des bailleurs in fine. Il reste encore des interstices au travailleur humanitaire qui peut s'en saisir. Cependant, ce « flou » organisationnel peut également causer des désagréments (trop de travail, des responsabilités importantes, manque de repères) et des conflits.

Parfois, c'est également un manque d'information sur ce qui est réellement attendu du personnel qui aboutit à un profil de poste peu détaillé. C'est ainsi que Charlotte explique l'évolution de son poste *« quand je suis arrivée, j'avais une fiche, mais elle était extrêmement générale. Cela m'a pris un petit mois, je pense que c'est environ la même chose avec les autres, pour voir exactement qu'est-ce que je vais faire là-dedans. Ce qui est important, et que je me suis rendue compte avec l'association, c'est d'avoir si possible plusieurs petits partenariats, car parfois avec un ça n'avance pas, c'est difficile ils sont occupés à autre chose, ça prend du temps et des efforts. C'est bien d'avoir un deuxième et d'autres projets connexes pour avancer, pour faire des choses sinon on se retrouve sans réel travail quoi avec un seul partenaire. »* (Charlotte³⁷⁵, volontaire, 35 ans, Canadienne).

Enfin, certaines associations partenaires marocaines préfèrent coconstruire le profil de poste détaillé à l'arrivée du volontaire ou du salarié. Lors des Neuvièmes rencontres régionales de la coopération décentralisée et de la solidarité internationale, Capdeville³⁷⁶, responsable de l'unité développement des missions et des partenariats de l'Association Française des Volontaires du Progrès, valorise justement l'élasticité du dispositif *« je retiendrai aussi la souplesse dans les choix possibles, avec la possibilité quand on est sur place de modifier un peu le pourquoi on est parti. »* (p. 74). Dans les discours en vogue sur l'action de solidarité, c'est d'ailleurs cette souplesse et l'adaptation au volontaire qui fait la différence entre un contrat de volontariat et un contrat de salariat. Or, dans les entretiens, nous avons relevé que cette flexibilité tant valorisée dans le volontariat concerne également les missions de salariat. Ce qui signifierait que cette flexibilité n'est pas exclusivement liée au dispositif volontariat, mais constitue une caractéristique de l'action humanitaire. En effet, les activités ne sont pas toutes standardisées du fait de la diversité des lieux d'intervention, des configurations partenariales, des ressources financières et humaines et des bénéficiaires. Il semble donc que dans la solidarité internationale, et notamment sur le terrain que nous avons observé, il y a des possibilités pour le personnel d'organiser et de « choisir » ses activités.

Ces accommodements ont été longuement évoqués par Dauvin (2004) quand il décrit les registres d'actions pratiqués par les personnels, qu'il a qualifiés comme relevant du « bricolage », en contradiction avec les discours de professionnalisation diffusés par les structures internationales.

³⁷⁵ Charlotte est une ancienne salariée de la solidarité internationale qui a dû accepter un poste de volontaire, ayant rejoint son mari au Maroc qui avait été muté.

³⁷⁶ Neuvièmes rencontres régionales de la coopération décentralisée et de la solidarité internationale, « Jeunes : une énergie à saisir », 21 novembre 2009, Centre international de Congrès du Vinci à Tours, <https://www.gret.org/publication/region-centre-rencontres-regionales-de-la-cooperation-decentralisee-et-de-la-solidarite-internationale-21-novembre-2009-%C2%AB-jeunes-une-energie-a-saisir-%C2%BB-support-documentaire-a-destina/>

L'acteur de solidarité internationale essaie de se construire une place en fonction des compétences présentes, des besoins de la structure d'accueil et d'envoi et ses propres centres d'intérêt et appétences.

En somme, ce « manque de structuration organisationnelle (l'indifférenciation des postes et la cohabitation de divers statuts : volontaire, bénévole et salariés) est entretenu à la fois par les ONG (et l'utilisation qu'elles font des dispositifs) et le jeu des acteurs du champ (Etat, ONG internationales, locales, bailleurs, médias, et personnels). Cette flexibilité se retrouve d'ailleurs jusque dans les contrats.

1.4. Contrats

D'après notre enquête, il semble ne pas exister de contrat type VSI comme c'est le cas pour le contrat de bénévolat ou le contrat de service civique. Par contre, la loi n° 2005-159 du 23 février 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale précise qu'il doit être écrit et que des mentions obligatoires doivent y figurer (**Encadré 2**).

Encadré 2 : Les mentions obligatoires du contrat de volontariat de solidarité internationale

- 1° L'identité des parties (association agréée et volontaire) et leur domicile ;
- 2° La référence au projet associatif défini par les statuts ou éventuellement par la charte de l'association ;
- 3° Le contenu de la mission du volontaire, son lieu d'affectation et, le cas échéant, ses partenaires locaux ;
- 4° La durée de la mission et les conditions de rupture anticipée du contrat ;
- 5° L'identité et le lieu de résidence des ayants droit au sens de l'article 5 de la même loi, présents sur le lieu de mission, ainsi que la nature de leur lien avec le volontaire ;
- 6° Le régime de sécurité sociale et les assurances (complémentaire maladie, responsabilité civile, rapatriement sanitaire) dont le volontaire et ses ayants droit bénéficient ;
- 7° Le montant et les modalités de versement de l'indemnité versée au volontaire pour lui permettre d'accomplir sa mission dans des conditions de vie décentes ;
- 8° Les modalités de prise en charge des frais de voyage aller et retour du volontaire et de ses ayants droit ;
- 9° Les modalités de l'appui apporté par l'association pour l'exercice d'une activité professionnelle par le volontaire à l'échéance du contrat.

Doivent être annexés au contrat de volontariat de solidarité internationale :

- les informations relatives aux conditions de séjour du volontaire à l'étranger,
- les conditions relatives à son retour dans son pays de résidence,
- les textes législatifs et réglementaires relatifs au volontariat de solidarité internationale

(Loi n° 2005-159 du 23 février 2005 et décret n° 2005-600 du 27 mai 2005)

Source <http://www.associations.gouv.fr/686-le-contenu-obligatoire-du-contrat.html>

Nous avons réussi à consulter et analyser quelques contrats et nous avons relevé que l'activité n'est pas détaillée (un exemplaire est joint en annexe 20). De nouveau, nous observons une marge de manœuvre possible qui aboutit au contrôle de la zone d'incertitude à la fois par le personnel et l'ONG. Le fait que tout ne soit pas formalisé donne de la latitude dont se saisissent les volontaires

notamment. En dépit du discours sur la professionnalisation et la rationalisation de l'activité de solidarité internationale, et du fait que l'ONG est un système organisé, les salariés, les volontaires et les bénévoles utilisent « *les multiples «zones d'incertitude» techniques et organisationnelles, gisement de pouvoir possible pour les individus et les groupes.* » (Crozier, Friedberg, 1977).

Malgré les discours liés à la liberté de l'engagement, au désintéressement, à l'altruisme et à l'intérêt général en vogue dans le champ humanitaire, certains contrats mentionnent les aspects professionnels comme par exemple que le volontaire « *travaillera sous la responsabilité de* » et qu'il « *met sa compétence à disposition et s'engage au service du projet associatif* ». D'ailleurs, il est parfois prévu une clause de remboursement en cas de rupture anticipée de la part du volontaire « *sauf cas de force majeure, toute rupture de l'accord de volontariat avant le délai entraînera le remboursement des aides au volontariat versées par le Ministère des Affaires étrangères pour la participation aux frais de couverture sociale du volontaire.* ». Cette clause financière doit sûrement dissuader des volontaires insatisfaits de quitter la mission.

L'étude des contrats de volontariat de solidarité internationale montre également cette hybridation que constitue le dispositif du volontariat entre bénévolat et salariat.

Deux cas de figure se détachent :

- soit le poste est mentionné et il est stipulé que « *le volontaire accomplira sa mission de solidarité en qualité de : « Responsable...* »,
- soit il est uniquement indiqué la nature de la mission (souvent un verbe) : « *Institutionnaliser* », « *Plaidoyer* ».

Il est intéressant de noter que dans la convention signée entre l'ONG d'envoi et l'ONG d'accueil, il est toutefois précisé la fonction du volontaire et non pas la mission « *chargé de programme d'institutionnalisation* ». Le choix du vocabulaire utilisé dépend donc de l'interlocuteur. D'un côté, on veut éviter d'évoquer le versant professionnel et de l'autre on va valoriser cette problématique notamment en direction de l'ONG d'accueil locale qui contribue au financement de ces compétences professionnelles. Cette posture est véritablement une problématique franco-française qui montre d'une part l'ambivalence du champ et le statut hybride du volontariat, et d'autre part que ces postes constituent véritablement une activité de travail dans un ensemble de production.

Cette diversité de statuts et de contrats que les responsables des ONG souhaitent sous-estimer voire occulter, en brouillant les frontières, conduit à des conflits importants liés aux statuts et aux relations hiérarchiques qui ont été largement étudiés dans le secteur associatif lié au sport

(Chevalier et Fleuriet³⁷⁷, 2008) et chez les sapeurs-pompiers (Pudal³⁷⁸, 2012) et qu'on retrouve également dans l'humanitaire.

Après avoir analysé les profils de poste, les domaines d'intervention et les contrats, il s'agit maintenant d'examiner les activités quotidiennes de travail. Le but poursuivi étant de décrire l'action de la solidarité internationale à la fois de manière objective tout en donnant à voir le sens subjectif de ces pratiques d'engagement et de travail.

2. Entre travail et engagement

2.1. Tâches prosaïques versus sens donné

La demande faite aux interviewés de décrire les activités quotidiennes a pour objectifs d'analyser les mots utilisés et de voir en quoi consiste objectivement cette activité considérée comme morale et spécifique. Nous nous sommes donc intéressés aux actions professionnelles quotidiennes afin de montrer l'imbrication du travail et de l'engagement et de mettre à jour le sens donné à ces activités. En effet, lors des entretiens, nous avons demandé aux interviewés de décrire une journée type au sein de l'ONG. Nous avons souhaité comme Zunigo (2003, p.15) l'a fait pour les volontaires de mère Térésa mettre en relief le « caractère prosaïque » des tâches effectuées et le « sens prêté » à la pratique de la solidarité internationale et donc donner à voir les pratiques de travail et d'implication à la fois d'un point de vue objectif et subjectif. Nous nous proposons donc de décrire et d'analyser les activités quotidiennes des volontaires, salariés, bénévoles et stagiaires rencontrés. L'entrée par le travail permet d'évoquer paradoxalement l'engagement.

Pour commencer, il est important de rappeler que l'association de solidarité internationale est une structure de droit privé qui est « un lieu de production » rencontrant des problématiques semblables aux administrations et aux entreprises comme l'ont analysé de nombreux auteurs (Ughetto et Combes, 2010 ; Hély, 2008 ; Le Crom et Retière, 2003). C'est pourquoi en décrivant les activités de solidarité internationale sur le terrain, nous avons décidé de nous attacher à faire entrer le travail dans l'analyse de cette activité comme le préconisent ces auteurs. En observant le travail en train de se faire, ce n'est pas uniquement une organisation productive que nous éclairons, mais également l'engagement³⁷⁹ du personnel, ses difficultés et les conflits auxquels il doit faire face.

³⁷⁷ Chevalier (Vérène), Fleuriet (Sébastien), «Travail bénévole et marché du travail sportif », *Les mondes du travail*, n° 5, janvier 2008, pp. 67-79.

³⁷⁸ Romain (Pudal), « Travailleurs inachevés et syndicalisation paradoxale : ce que nous apprend le cas des pompiers volontaires. », in *Sociétés contemporaines* 3/2012 (n° 87), p. 75-97, www.cairn.info/revue-societes-contemporaines-2012-3-page-75.htm

³⁷⁹ L'engagement au travail n'est pas une caractéristique spécifique aux ONG. Bidet, par la description du travail technique dans le secteur de la téléphonie, arrive également à l'engagement et au sens donné par les agents. Bidet (Alexandra), *L'engagement dans le travail. Qu'est-ce que le vrai boulot ?*, PUF collections « Le lien social », Paris, 2011, 416 p.

Lorsque nous demandons au personnel de décrire une journée type de travail, nous relevons des tâches communes, et ce quelle que soit la nationalité de l'ONG et son cadre d'intervention.

En effet, pour la plupart, il s'agit de :

- vérifier les mails, les courriers et y répondre
- contacter par téléphone le siège, les partenaires et les sous-traitants
- faire des visites sur le terrain, rencontrer des bénéficiaires et visiter/contrôler les projets
- participer à des réunions qui sont de deux types : informatives ou de lobby
- rédiger des rapports et des bilans et les envoyer au siège et aux bailleurs
- faire du reporting/du suivi administratif et financier
- rédiger des demandes de financement aux bailleurs et au siège
- et enfin organiser et coordonner des actions mises en place par les partenaires marocains ou internationaux.

Les activités se déclinent donc entre travail collectif (réunion..) et travail individuel (rédaction de comptes rendus...). Comme le résume Yala dans son étude sur le volontariat « *le rôle du volontaire est, aujourd'hui, très variable : concepteur, formateur, assistant technique, coordinateur, gestionnaire, négociateur, animateur, encadrant, opérateur...* » (p.53). Les principales tâches sont donc des tâches de représentation, de rédaction, de conception et de lobbying comme le résume David, un volontaire « *une journée type : arrivée vers 9h. Mails, petite réunion d'équipe, documents de plaidoyer à faire, informatique, réunion avec planification stratégique, rencontres avec des actifs, donner une formation sur le terrain.* » (David, volontaire, 33 ans, Belge).

Pour d'autres, leur fonction principale est de rendre visible leur présence dans la ville marocaine d'intervention et de rendre des comptes au bailleur. Carl a été recruté comme volontaire sur le poste de correspondant technique d'une collectivité locale dans le cadre de la coopération décentralisée et décrit ses activités de représentation « *mes objectifs : faire avancer les dossiers, les projets. Je suis les yeux de la ville. Comment cela se passe ? Je suis un repère pour la ville marocaine et le secteur associatif, être un pont, les orienter. Je dois faire un retour sur ce pour quoi le projet bloque. C'est un rôle de représentation de la ville. C'est beaucoup plus ambitieux que les postes que je visais en France.* » (Carl, volontaire, 27 ans, Français).

De même, pour la bénévole Aïcha, selon son discours, son rôle consiste à être présente physiquement et sa volonté d'être solidaire incarnée dans une action de solidarité suffit à résumer son travail humanitaire « *parce quand on est sur place on se rend compte qu'on n'a pas besoin de formation, juste de chaleur humaine, de partage et de solidarité. Si on a compris ça, tout le monde peut le faire. Non pas besoin de parler berbère³⁸⁰. Des fois, je me fais comprendre par la langue des signes. La priorité sur un terrain et quand on fait du travail humanitaire c'est la*

³⁸⁰ Aïcha participe à une action de distribution dans un village berbère isolé.

chaleur humaine et la solidarité, savoir partager. » (Aïcha, bénévole, 44 ans, Française). Cette bénévole, sans le savoir, reprend les mêmes arguments que les missionnaires chrétiens, qui ont comme objectifs principaux d'être présents au plus près des plus pauvres et des personnes à convertir. Pour elle, son action de solidarité internationale pallie l'absence de l'Etat et de politique publique dans ce village « *oui, mais en France, les pauvres peuvent avoir des aides. Il y a toujours une solution à tous ces problèmes. Ici, il n'y a pas de solution, pas d'Etat. C'est ce que j'ai dit la semaine dernière au Consulat : c'est nous qui reprenons votre travail. C'est nous qui reprenons votre travail et aidez-nous au moins dans les transports, au niveau de la douane. Moi, je suis en train de faire un travail de l'Etat.* ». Le discours d'Aïcha sur le fait qu'apporter de l'aide aux pays étrangers est plus important que de le faire au niveau national est commun dans ce secteur. Or, pour Lewis et Moss³⁸¹ (cité par Moss, p.15), ces paroles sont empreintes de colonialisme (« *colonially-rooted discourse* »), car ces derniers séparent la pauvreté qui existe au niveau national de celle des pays en développement niant le fait que la situation de ces pays est liée au système inégalitaire globalisé et qu'en interne il s'ensuit des problématiques domestiques de racisme et d'immigration. De même paradoxalement, la solidarité internationale éloigne les volontaires et les salariés d'un engagement national (et d'une action politique) réputé comme n'ayant pas besoin d'eux alors que les pays étrangers oui. Nous relevons donc que même des personnes éloignées des lieux institutionnels de coopération et agissant dans le hors cadre, répètent les mêmes arguments qui ont cours dans ce champ, partageant donc des représentations communes avec les volontaires et les salariés insérés institutionnellement quant à l'aide à apporter et la bonne posture à tenir.

En dernier lieu, pour certains, l'urgence peut être présente, et ce au sein même d'une action de développement, comme le relate Ariane « *lecture de mails. Si pas réunion, outils de communication, proposer des solutions de communication aux programmes. Temps d'équipe, urgences... C'est un métier d'urgence, la communication est liée aux événements. (...)* ». Et paradoxalement lorsque nous demandons à Ariane de détailler ses activités elle répond que « *c'est un métier de routine : création de plaquettes, mettre à jour le site web.* » (Ariane, volontaire, 28 ans, Française). Pour Ariane, il s'agit donc à la fois d'une activité d'urgence dans les délais de réalisations, mais également d'une activité de routine qui se répète régulièrement sous-entendant comme en France et que par conséquent ne relevant pas de l'extraordinaire comme elle se le figurait. Son activité semble la même que celle qu'elle pratiquait, en France, il y a encore quelques mois auparavant. Nous pouvons donc nous interroger sur le sens que revêt cette action pour ce type de profil si ce sont les mêmes tâches réalisées qu'au niveau national. Autrement dit, pourquoi partir si loin si c'est pour faire la même chose ? Notre hypothèse est, qu'au-delà de l'activité, le

³⁸¹ Lewis (David), Moss (David), *Development Brokers and Translators: The Ethnography of Aid and Agencies*, Bloomfield, CT: Kumarian Press, 2006

sens provient du fait qu'elle est dirigée vers des étrangers³⁸² et qu'elle se pratique à l'étranger. Nous développerons notre hypothèse dans la troisième partie de cette thèse.

En ce qui concerne la répartition des tâches et l'organisation des activités, des réunions d'équipe ont lieu régulièrement une à deux fois par semaine.

Outre les actions que nous venons de lister, l'ONG internationale engage également des employés pour le ménage des locaux, des chauffeurs et des employés polyvalents à la fois chauffeur/plombier/intermédiaire...dont les activités appartiennent plutôt au domaine de la logistique. C'est ainsi qu'un des employés marocains Safi décrit sa journée de travail « *je peux voir la liste,³⁸³ voir ce qu'ils ont besoin de moi : payer les factures électricité, Maroc Télécom, je fais les rapports de voyage, de mission. (...) Oui, j'utilise l'ordinateur. S'il y a des réparations de plomberie. C'est moi qui m'occupe de ça. Je cherche le monsieur. Je reste à côté. Je négocie le prix. Je suis marocain, je connais les prix. Tu as fait ça, ça fait 70-80 dirhams. (...) Je range les classeurs, je fais les archives. Je réponds au téléphone s'il y a personne. Je note le nom de la personne et leur endroit. La première des choses du matin, je fais l'entretien de la voiture. Je vois l'huile, l'eau. (...) Je fais des missions avec les coopérants.* » (Safi, salarié, 43 ans, Marocain).

Les outils et les modes de production utilisés par les ONG de solidarité internationale ont également été examinés.

2.2. Les technologies de communication : don d'ubiquité sans possibilité de déconnexion

En analysant les journées types de travail, nous relevons l'importance des outils technologiques et informatiques de communication pour les activités de solidarité internationale tels que le mail, le téléphone et les réseaux sociaux via internet et les téléphones nouvelles générations. Ces pratiques de travail à distance permettent de faire abstraction des éloignements géographiques et de rester en contact avec le siège d'une part, les partenaires locaux d'autre part qui implémentent les actions sur le terrain et enfin les bailleurs qui financent le projet. Cette mobilité acquise grâce aux outils numériques réduit les limites liées à la mobilité physique. Elle fait du travailleur de solidarité internationale un personnel doté d'une ubiquité spatiale et numérique comme le soulignent Dauvin et Siméant (2002) « (...) *l'institution possède en quelque sorte un don d'ubiquité. Du siège, elle contrôle l'action des expatriés, tout en restant présente, au jour le jour, dans l'accomplissement du travail sur le terrain.* » (p.370).

Cette omniprésence via le numérique qui permet une assiduité virtuelle continue a également une incidence sur l'organisation des ONG internationales. Puisque tout peut se faire à distance, il n'est plus nécessaire, pour les ONG, d'être présentes sur le territoire d'intervention. La mise en place d'actions à partir du siège ou d'une capitale est de plus en plus développée, et ce aussi bien pour des

³⁸² Des étrangers qui ne le sont pas symboliquement puisqu'ils sont représentés comme partageant une commune humanité et c'est d'ailleurs au nom de ce principe que les volontaires font de l'ingérence.

³⁸³ Le planning.

raisons de sécurité que financières. Le développement des conventions avec les ONG locales sur place permet de sous-traiter aux partenaires marocains l'action tandis que le suivi peut se faire à partir du siège. Cette organisation partenariale est encouragée par les bailleurs (notamment l'Union européenne) qui privilégie voire conditionne le financement des projets des ONG dits du Nord dans le Sud avec des partenariats locaux. De ce fait, des chefs de mission sont responsables de plusieurs pays à la fois comme c'est le cas d'Eva, une salariée espagnole et de Vincenzo, un salarié italien qui gèrent à partir de Rabat les missions Maroc, Mauritanie et Algérie. Cette multiprésence change profondément les principes de l'action de solidarité internationale où la présence sur le terrain du volontaire/salarié étranger était la base aussi bien des mouvements tiers-mondistes qu'humanitaires sans frontières. Alors que le terrain est sacralisé dans les représentations du champ (nous détaillerons ce phénomène social dans la troisième partie), les modes de communication et de gestion organisationnelle actuelles sont telles que l'action humanitaire peut se déployer à distance ne nécessitant plus la présence continue de l'acteur humanitaire international tout au long de la chaîne du projet. Cela signifie également une absence physique qui contribue d'une certaine manière à augmenter la distance entre les expatriés et le personnel local d'une part et les bénéficiaires d'autre part. D'ailleurs, ces modes organisationnels à distance ne sont pas sans effets sur les pratiques d'engagement des acteurs humanitaires, qui se retrouvent cantonnés à des activités bureaucratiques alors qu'ils sont animés par le désir de rencontres interculturelles et la satisfaction de voir l'utilité de leurs actions auprès des bénéficiaires.

En dernière analyse, l'utilisation de ces outils impacte également le personnel dans sa vie personnelle, car il permet l'intrusion du travail dans la vie hors travail puisqu'il est possible de consulter ses mails à partir de la maison. C'est ainsi que le temps hors travail rétrécit et que le temps du travail est investi par du hors travail comme nous le détaillerons lorsque nous analyserons la multiactivité des acteurs de solidarité internationale. Cet impact des nouvelles technologies de communication n'est pas propre aux ONG internationales puisqu'il a également été constaté dans d'autres sphères d'activités notamment pour les cadres et les personnes qui utilisent un téléphone professionnel ou dans le cas du télétravail. A l'instar des entreprises et de la fonction publique, les ONG internationales utilisent également le télétravail. Et c'est ainsi qu'Eugénie, qui est salariée à mi-temps pour une ONG italienne en tant que coordinatrice globale d'un projet relatif aux droits des migrants, travaille de chez elle et ne se déplace au bureau que deux à trois fois par semaine. Elle décrit l'organisation de ses activités professionnelles qu'elle a mises en place *« j'ai accepté de travailler à mi-temps parce que j'en ai besoin. Je vis à Casablanca. (...). J'ai gardé les valeurs de la consultation dans mon poste de salarié : je sors de rendez-vous, je fais le compte-rendu et je l'envoie le soir même. A chaque fois que je viens à Rabat ce n'est pas pour papoter au bureau c'est parce que j'ai un rv. Et je gère mon planning comme ça. Je ne viens que 2 à 3 fois par semaine à Rabat et j'ai l'intention que mes journées soient rentables. Parce que sur les autres journées, je fais du sport et de la création artistique artisanale. Aujourd'hui, je fais les marchés pour vendre des trucs. Je récupère les tissus de mes voyages J'essaie*

de les revendre en les customisant avec une couturière avec qui je travaille (...). Mon autre mi-temps, je le partage pour les urgences du projet, mais ça ne me pose aucun problème parce que je suis chez moi et je travaille quand je veux. Je peux bosser à la maison, je peux bosser de 10h à 2h du matin. » (Eugénie, salariée, Française, 33 ans). Dans ce cas précis, le télétravail permet d'organiser son temps et d'avoir une activité complémentaire même si finalement la durée du travail salarié est beaucoup plus importante que celle prévue initialement par contrat. Le travail l'occupe même pendant le transport comme elle le détaille alors qu'elle a choisi le temps partiel pour réaliser d'autres activités personnelles *« je prends le train à 9h en général. Dans le train je travaille : je prépare mes rendez-vous, je finis mes comptes rendus, j'avance. Le plus souvent j'ai un rendez-vous au bureau directement : j'ai un rendez-vous avec Vincenzo, avec un prestataire. Ensuite, je vais déjeuner le plus souvent avec quelqu'un du bureau ou un rendez-vous. L'après-midi, j'ai un rendez-vous : soit avec un partenaire soit un prestataire soit le PNUD comme tout à l'heure. Je reviens au bureau pour discuter, pour faire le point avec Vincenzo. Dans le train du retour je capitalise ma journée : je fais les comptes rendus des rendez-vous qui traînent en général jusqu'au lendemain, car je n'ai pas le temps de les finir. »*. Cette expérience montre qu'en voulant échapper à la subordination et gagner en autonomie, cette salariée se retrouve finalement à cumuler plusieurs activités³⁸⁴ et à travailler plus que ce qu'elle n'avait prévu initialement.

D'ailleurs, pour deux salariées de deux ONG espagnoles, un volontaire d'une ONG française, dont le bureau fait office de domicile ainsi que pour un salarié italien qui a une chambre dans le bureau (alors que ses collègues logent dans des appartements privés), il n'y a plus de frontière entre le travail et le hors travail puisque ces derniers sont toujours connectés. Dauvin et Siméant (2002) l'ont également relevé dans l'humanitaire d'urgence et montré que cela contribuait à *« renforcer cet enfermement »* des acteurs (p.296). Anita, responsable des projets Maroc dans une association espagnole, et l'unique employée sur place, décrit les difficultés liées au fait que le bureau fasse office de logement *« je travaille toute seule de chez moi. C'est dur de travailler seule. Il y a beaucoup de travail. Je suis toujours en contact avec le siège à Madrid par internet. Je fais le suivi des projets, l'identification des nouveaux projets et la justification des anciens projets. Je représente l'ONG et les partenaires. Parfois, je reste toute la journée en face du PC de 8h jusqu'à 19h. Je dois faire des rapports. Et je suis en contact avec les partenaires d'Agadir, d'Akser Kebir, de Hoceima. Tous les 15 jours, je suis en réunion avec les partenaires à Akser Kebir à côté de Larache. J'y vais en voiture, parfois en train. Je fais la vérification technique des activités en train de s'accomplir, les indicateurs, le chronogramme. Je vais à Agadir une fois par mois, à Hoceima je dois y aller aussi. »* (Anita, salariée, 29 ans, Espagnole). Travailler chez soi pose la question de la porosité des sphères professionnelles et familiales et peut provoquer un sentiment d'isolement comme le relate Eva *« je travaille seule. C'est*

³⁸⁴ Cingolani *« Au demeurant, ce n'est pas seulement le travail qui s'infiltré dans la vie privée et de loisir des classes moyennes, mais l'impératif du rendement. »*

Cingolani (Patrick), *« Aliénations ordinaires et résistances »*, pp. 33-44, in *L'homme et la société*, 2012/3 (n°185-186)

compliqué. Comme tu travailles à la maison, il y a des jours tu as l'impression que tu n'as rien fait, que tu n'es pas sortie de chez toi. J'essaie de faire le même horaire qu'au siège 9h30-18h30. Pas évident. C'est une maison bureau. Ce n'est pas évident d'être cadrée. » (Eva, salariée, 33 ans, Espagnole).

Comme nous le constatons, les outils de communication numériques et les facilités de déplacements permettent d'être sur plusieurs projets à la fois. Dans l'émission RFI Les Voix du Monde consacrée à l'humanitaire³⁸⁵, il a également été question de l'utilisation de ces nouvelles technologies qui permettent dans les situations d'urgence et dans des contextes de sécurité difficiles de cartographier un site à distance et de distribuer l'aide via les drones. Cependant, toutes les ONG marocaines n'ont pas accès aux outils technologiques de communication et il faut alors utiliser les vieilles méthodes face à face ou par téléphone comme le relate Eva, une salariée espagnole : *« au Maroc ça ne fonctionne pas par email mais par téléphone. »* (Eva, salariée, 33 ans, Espagnole). De même, Angela décrit sa mission d'appui à un réseau d'association sans utiliser les outils modernes de communication *« la mission qui se termine m'a plu. C'est comme une expérience humaine et un travail. J'ai fait plein de choses. L'animation d'un réseau de 20 associations. Le mail ne marche pas, j'ai mis du temps à comprendre. Je suis partie en mission et j'ai été accueillie par les partenaires, avec des moments très sympas : voyages en bus, en train. J'ai failli mourir dans les taxis à 100 km à l'heure. »* (Angela, volontaire, Française, 24 ans). Enfin, Léa explique que, suite à des difficultés de financement du projet, elle n'a pas pu mener son activité de manière professionnelle comme elle le souhaitait : *« pendant 3 mois, j'ai travaillé sur un réseau sans rencontrer les gens. Pas de mail, pas de téléphone, un entre-deux, car pas de financement. J'ai essayé de faire des activités sur fonds propres pour la compréhension et lancer le dynamisme échange de volontaires. »* (Léa, volontaire, 27 ans, Française).

Les nouvelles technologies sont donc privilégiées par les ONG internationales alors que les ONG marocaines, notamment les plus petites, n'y ont pas toujours accès. Aussi pour les personnels étrangers faut-il s'adapter en fonction des ressources de l'ONG d'accueil et des partenaires locaux. Ces derniers se retrouvent donc parfois à gérer deux modes de travail qui impliquent deux modes d'être au travail.

2.3. L'évitement du « sale boulot » (travail de bureau) et la recherche du « vrai travail » de terrain

Certains volontaires et salariés distinguent deux types d'activités : l'une de type bureaucratique et administratif qui est décrite comme routinière et qui se déroule au bureau de l'association à Rabat ou à Tanger et la seconde sur le terrain qui est faite d'actions et de rencontres. Le terrain³⁸⁶ (qui signifie être auprès des populations) est considéré comme « là où le vrai travail se fait » (Fresia ;

³⁸⁵ RFI Les Voix du Monde, « L'humanitaire en questions », émission animée par Marie-France Chatin, Marie Gabrielsen Jumbert (directrice de recherche au Peace Research Institute d'Oslo), Stéphanie Stern (chercheuse à l'Iris) et Michel Maietta (directeur du département d'analyse stratégique d'Action Contre la Faim et chercheur associé à l'Iris), 12 juillet 2015

³⁸⁶ Nous analyserons dans la troisième partie les différents sens du mot terrain.

2009 ; p.174) alors que l'administratif (et notamment la bureaucratie) est considéré comme « le sale boulot³⁸⁷ » (la partie insatisfaisante du métier). Ces témoignages donnent à voir non seulement une division classique du travail, mais également « une division morale du travail ». Olivia, chef de mission pour une ONG italienne, qui fait du développement rural et social raconte ses activités à Rabat et à Errachidya : « à Rabat c'est du travail de bureau, plus administratif et je fais la comptabilité. Je rédige des fiches, des rapports, des documents sur les activités et le suivi du budget. Je dois répondre à des appels à projets. J'organise la réunion du staff deux fois par mois officiellement. (...). Je vais sur le terrain une fois par mois. On se lève à 7h et on ne sait pas quand cela se termine. On fait des déplacements d'un village à un autre. Le projet c'est la valorisation de la biodiversité à Errachidya avec un processus d'enquête et de recherche. On doit identifier les besoins, le matériel, faire des devis, acheter le matériel, identifier la personne capable de le faire et payer. C'est de l'appui organisationnel et technique. » (Olivia, salariée, 29 ans, Italienne).

De même, Rita distingue deux journées types « au bureau et sur le terrain. Au bureau, c'est quelque chose de très standard : j'arrive au bureau et je regarde les mails, je réponds aux mails des partenaires, des bailleurs de fonds, du siège d'Italie. Il y a des activités organisées : je m'occupe de la logistique, des activités: par téléphone, louer la salle, contacter le traiteur pour le déjeuner. Il y a la comptabilité : les factures à gérer, à classer, à mettre sur le tableau excel. Il y a la gestion du bureau, c'est plus ou moins quelque chose que je gère : paiement du loyer, électricité du bureau (...) Le travail sur le terrain : à Casablanca : je vais en mission pour la réalisation d'activités comme par exemple des formations. Il y a des activités d'appui aux partenaires soit au niveau bureaucratique, malheureusement comme les rapports d'activité c'est difficile de les avoir. Activité d'appui, d'évaluation et de monitoring, gestion de relation avec le partenaire avec qui on travaille depuis 10 ans. Rencontre avec l'équipe, le comptable, le directeur, le coordinateur local du projet et les éducateurs. » (Rita, salariée, 34 ans, Italienne).

L'importance des visites de terrain et du contact avec les partenaires et les bénéficiaires marocains sur tout le territoire est prégnante dans les entretiens. Quashie (2016) relève également la déception des volontaires lorsqu'ils sont affectés en milieu urbain et « non en brousse³⁸⁸ ». (p.56). A l'activité de bureau qui est souvent dévalorisée par le personnel, l'action sur le terrain est survalorisée. On constate donc les mêmes pratiques de distinction qui prévalent entre le siège et le terrain. Le bureau de Rabat ou de Tanger est considéré comme un « autre siège » et les visites en dehors de la capitale comme le véritable terrain. A l'intérieur même du terrain, de nouveau, un système de distinction s'opère entre les personnels qui font fréquemment des visites de terrain et les autres qui restent au bureau. Pour Fresia, le terrain est « une construction sociale qui permet de donner une image

³⁸⁷ Everett C. Hugues (1996), cité par Bercot (Régine), Mathieu-Fritz (Alexandre), *Le prestige des professions et ses failles. Huissiers de justice, chirurgiens et sociologues*, Éditions Hermann, coll. « Société et pensées », 2008, 313 p.

³⁸⁸ « La brousse dont les paysages incarnent davantage leur rêve d'Afrique. » (p.57)

valorisante de son métier. » (p.175). C'est également lors de ses visites, qu'ils trouvent ce pour quoi ils sont venus. La satisfaction ressentie par les acteurs de solidarité internationale lors de ces déplacements professionnels et touristiques semble être importante. En effet, c'est lors de ces missions que ces derniers trouvent à exprimer leur cosmopolitisme, à parler la langue marocaine et à rencontrer la population et notamment les bénéficiaires. C'est dans ces lieux éloignés de la capitale que le Maroc authentique tel qu'ils se le représentent correspond le mieux. Au-delà de la division du travail, il est à noter que pour certains auteurs du développement, cette conception du travail humanitaire donne à voir des imaginaires traversés par des stéréotypes racialisants et exotisants. Nous approfondirons cette question lorsque nous décrirons la vie quotidienne dans la troisième partie.

Néanmoins, nous avons rencontré de rares personnes (3) qui ne vont jamais sur le terrain et qui ne souhaitent pas le faire par ailleurs. Ces dernières préfèrent leurs activités de Rabat à celles du terrain ; comme Arturo qui raconte « *qu'à Rabat, je suis assez libre. Je travaille avec l'ordinateur dans la chambre dans le bureau. Je suis autonome dans la gestion du travail : j'ai un programme qu'il faut que je fasse. J'ai une gestion de mon temps et de mon engagement et c'est exceptionnel. Sur le terrain, je bouge beaucoup, visite des projets, des activités, organisation des salles ... C'est un travail en continu même samedi et dimanche. Ici, c'est plus flexible. C'est un travail de création.* » (Arturo, salarié, 27 ans, Italien). Dans ce cas précis, c'est le travail fait à partir du siège qui est considéré comme créatif contrairement à ce qui est valorisé habituellement dans ce secteur.

La description objective des activités que nous venons de faire les fait apparaître à la fois prosaïques (Zunigo, 2003, p. 36) et normales comme pour toute entreprise de production : mails, réunions, appels téléphoniques, rapports... De même, de par les outils utilisés et la nature des activités décrites et leur répétition qui conduit à une certaine routine, nous pouvons dire que l'aide internationale est une activité « normale » de travail qui pourrait parfaitement se faire de partout à partir de Paris, de Madrid, ou de Naples comme le résume un ex-salarié « *je peux faire une réunion de travail sur Skype en étant sur une plage à Essouira.* » (Adam, ex salarié, 38 ans, Français). Sa spécificité, d'un point de vue de la sociologie du travail, c'est qu'elle se réalise dans un cadre international pour les expatriés et les salariés marocains. D'ailleurs, certains salariés et volontaires le reconnaissent et c'est ainsi qu'Eva, ancienne salariée du siège, a décidé pour des raisons personnelles de s'installer à Rabat en tant que coordinatrice de quatre pays et qui fait du télétravail à Rabat, décrit ses activités professionnelles « *les tâches ça dépend des jours, des tâches. Ça dépend. Je dois faire des révisions de matériel pédagogique, des ateliers, de la coordination du programme. Je dois essayer d'écrire et de faire une systématisation des expériences de programme. Plus tout ce qui tombe : les appels qui tombent. Non, je ne vais pas sur le terrain. Moi, je ne suis pas directement avec les projets. (...)* *Je fais de la Coordination de la convention, de l'assistance à mes collègues. C'est une grosse convention de 4 ans sur 4 pays.* » (Eva, salariée, 33 ans, Espagnole). Dans le cas d'Eva, elle pourrait

tout à fait réaliser les activités qu'elle décrit à partir de Madrid comme elle le faisait d'ailleurs avant de décider de s'installer à Rabat.

Autre spécificité du travail humanitaire présentée dans tous les entretiens: ce sont des responsabilités beaucoup plus importantes par rapport au national, et ce quel que soit le statut ou la nationalité. Enrico, médiateur social auprès des migrants à Milan, décrit ses activités et ses nouvelles responsabilités de chef de mission à Tanger « *une journée type : je m'occupe de coordonner l'équipe les 8 personnes, leur montrer. On fait des réunions, établir un plan de situation hebdomadaire et mensuel. Je coordonne tout avec les administrations marocaines. Le plus grand gaspillage de temps c'est les administrations quand je vais chez eux. Après, j'ai des contacts avec la population, je sors pour parler, pour savoir. Je parle en français et en espagnol. Avec les jeunes en espagnol. Je vais manger ici dans la médina. Je regarde, je coordonne avec l'équipe et l'administration de la ville, l'arrondissement, la communauté. C'est presque le même travail qu'en Italie. En Italie, je n'ai jamais été chef, ni coordinateur d'une équipe, ici je le suis. Alors je fais des choses que je ne faisais pas. On décide toujours ensemble.* » (Enrico, salarié, 41 ans, Italien).

D'autres personnes laissent entendre qu'elles ont les mêmes activités qu'en France (ou qu'en Italie) et qu'elles adoptent les mêmes postures professionnelles au Maroc. Fettah, rapprochant le développement international à la politique de la ville en France, décrit les activités qu'il mène dans l'ONG italienne qui l'a recruté: « *on n'est pas loin de ce qu'on faisait dans la politique de la ville du développement social dans les quartiers. C'est un peu la même chose, des réunions, des documents type, de la mise en réseau, de la coordination. Ça ressemblait un peu aux missions que j'avais en France. Ca demeure du développement social même si on est dans un contexte de pays du sud. Je ne pense pas qu'il y ait une grande différence entre une périphérie urbaine de Casablanca et celle de Paris. C'est les mêmes problématiques : chômage et fléaux sociaux.* » (Fettah, salarié, 35 ans, Français). Enfin, pour Adam, ex-salarié d'une ONG française, il rapproche sa posture sur le terrain à celle qu'il avait en tant qu'éducateur en banlieue « *je devais gagner ma légitimité. Ce que j'avais appris dans le quartier, c'était un fonctionnement de quartier. Je dis ce que je fais, je fais ce que je dis. J'étais un mec de parole. J'ai passé 3 ans au Sénégal et 2 ans au Maroc. Soit 5 ans en tout. J'ai terminé fin 2009. (...) C'est le même métier que dans les quartiers, seule la dimension change. J'ai une réflexivité, je suis concepteur de solutions. Ma vie est un engagement et j'ai fait le choix de l'engager dans ma vie à partir d'une filiation. Je procède de l'acte à la pensée.* » (Adam, ex salarié, 38 ans, Français).

De nombreuses critiques ont été faites par les interviewés sur les contraintes bureaucratiques et notamment sur « *l'appareil de contrôle, rédaction de rapports, de narratifs, de reddition de comptes* » (Ryfan, 2004, p.42) et les résistances mises en place pour éviter ce type d'activités qui fait perdre le sens à l'action humanitaire selon ces derniers. Carol décrit ses activités de chargée de projet « *journée type de travail : entre 9h30 et 10h j'arrive. Un peu chiant : on passe notre journée devant*

l'ordi, mise à jour du site web, petites réunions, écriture de compte-rendu et des chiffres. Je suis chargée des finances du projet et des relations avec les partenaires. » (Carol, volontaire, 29 ans, Française).

En somme, pour le personnel des ONG de solidarité internationale, l'activité humanitaire est un mélange d'actions ordinaires dans un cadre international qui se vit sur le mode extraordinaire (selon le sens et les valeurs qui les font agir). D'ailleurs Bouchet-Saulnier (2007)³⁸⁹ explicite ce paradoxe ressenti par les acteurs de solidarité internationale que nous approfondirons lorsque nous aborderons la question de l'engagement et du désenchantement : *« pour de nombreuses personnes, l'action humanitaire devrait permettre de changer le monde, de réduire la souffrance, les injustices, les inégalités ou de favoriser la paix et la réconciliation. Mais dans la pratique, ces objectifs idéaux s'expriment à travers des actions concrètes humbles et modestes qui s'appuient sur des savoir-faire professionnels classiques. L'action humanitaire n'emploie pas des saints, mais des professionnels de la santé, de l'assainissement, de l'administration et de la gestion de projet, du transport et de la logistique. C'est le contexte dans lequel s'exercent les actions qui leur confère ce caractère extraordinaire: conflits armés, catastrophe naturelle et autres situations de chaos et de désorganisation sociale éventuellement liés à la très grande pauvreté. »* (p.16).

Toutefois, certains membres du personnel rencontrés réussissent à vivre leur mission de manière extraordinaire en évitant la routine. Pour ces derniers, il n'y a pas de journées type comme le relate Vincenzo, chef de mission et responsable de 7 salariés et 2 stagiaires *« je suis arrivé au Maroc en novembre 2003 et pendant 4 ans j'ai travaillé seul sur le projet de Taza avec le partenaire marocain et j'ai fait du développement. Je suis une boîte à idées. J'avais déjà le modèle dans la tête. (...) Ce que je fais c'est chercher l'argent et faire travailler les autres. »* (Vincenzo, salarié, Italien, 38 ans). Un an après, nous rencontrons de nouveau Vincenzo qui avait quitté l'association (après la fermeture de la mission Maroc) et qui avait créé une boîte de consultante à Rabat pour continuer ses activités et mettre en pratique ses idées. De même, une salariée marocaine travaillant pour une ONG française après des études de finance et un passage dans le privé partage sa satisfaction au travail *« ce que je fais là je ne pensais pas le faire. Une expérience très riche. Mon stage, mon premier travail derrière l'écran des chiffres et là je suis plus sur le contact humain. C'était à développer en moi. Au début, j'étais réservée, contact pas facile avec les gens, je le développe. Je rencontre des associations, je vois plein de projets, j'ai une autre vision sur mon travail et sur ce que je veux faire après. Je veux continuer sur l'associatif, développer d'autres expériences. »* (Saïda, salariée, 28 ans, Marocaine).

³⁸⁹ Bouchet-Saulnier(Françoise), « Action humanitaire : gérer et garantir la qualité humaine et professionnelle », *Juris associations* n° 368 du 15 novembre 2007, pp.16-18, http://www.resonanceshumanitaires.org/wp-content/uploads/2011/03/JA_368_art._F._Bouchet-Saulnier.pdf

L'extrait d'entretien, que nous avons choisi de citer longuement dans **l'Encadré 3**, est riche par le dialogue intérieur qu'il met à jour entre satisfaction et autocritique. La description détaillée des tâches montre également la position du volontaire international par rapport aux associations marocaines et canadiennes, et l'utilisation des interstices pour mener les activités qui lui plaisent.

Encadré 3 : La description d'une mission de volontariat par une volontaire

« C'était un poste de conseillère en communication. Ça a été très concret. C'était un court projet. J'ai été voir les partenaires, auxquels j'avais été assignée, qui eux avait demandé clairement un appui en technique en communication. Il y a eu 2 partenaires en particulier dont l'un pour lancement d'une caravane de sensibilisation. Ils avaient besoin d'outils de communication. J'ai fait l'élaboration en fait, des ateliers, le choix en terme de communication, le contenu. J'ai vu des concepteurs aussi, j'ai pris les devis. Je ne suis pas non plus spécialiste en graphisme. J'ai fait faire les brochures et les affiches par une petite boîte de prod. J'ai beaucoup travaillé avec le type qui les a faits. (...). Tout est prêt. Il y a un blog aussi.

Ce qui reste à faire- ça a été le manquement de ce projet- c'est le transfert de compétences, utiliser le modèle, la charte graphique pour d'autres outils et éventuellement d'autres campagnes. Ça n'a pas été fait. Comme j'ai été prolongé, j'espère pouvoir le faire. Et avec l'autre partenaire, un Centre de femmes victimes de violences. C'est un projet pilote au Maroc parce que c'est vraiment une approche globale. Ça a été mon projet préféré. Eux aussi ça a été beaucoup de besoins ponctuels pour les groupes de femmes. J'ai fait un catalogue, un film de présentation du centre, les cartes de visite, le groupe Facebook... On va terminer tout ça. C'est beaucoup pour eux qu'on a eu la prolongation. Tout mon mandat ça a été des choses assez ponctuelles.

J'ai eu un bon contact personnellement avec ces gens-là. (...) J'ai envie de faire du terrain. Ici, j'ai aimé ça entre autres de ne pas être tout le temps juste au bureau. Evidemment, il y a une partie de travail administratif et de travail bureau. Mais, j'ai été souvent chez mes partenaires à Fez à faire du tournage, à travailler avec eux. Ça m'a plu. (...) La différence justement c'est que ce sont des petites associations à budget limité et moi je suis payée par mon association et ça ne leur coûte rien à elles. A ce niveau-là c'est une réelle aide. Notre participation, c'est une participation en ressource humaine. Le coup de main de mon association ne leur coûte rien. (...) »

Pour conclure cet exposé sur les tâches, les constats à faire sont les suivantes :

- les activités décrites sont à la fois rationnelles en finalité et en valeurs,
- alors que les tâches sont rationalisées et qu'une division du travail est organisée, des interstices existent,
- pour la majorité des personnels, une préférence pour le travail dit de terrain qui permet la rencontre avec la population.

Ces activités sont considérées par les interviewés comme rationnelles en valeurs (Weber), les différenciant ainsi des activités à but lucratif, alors qu'elles sont routinières et standardisées pour la majeure partie. En effet, c'est l'idée de venir en aide aux bénéficiaires et aux associations marocaines qui rend l'activité extraordinaire et qui anime la plupart des personnels rencontrés. Cette relation qui sous-tend l'action de solidarité internationale (qui peut être considérée comme asymétrique par certains auteurs ou encore cosmopolitique par d'autres) permet de vivre l'activité professionnelle dans une posture héroïque et extraordinaire.

Après avoir décrit les tâches, nous allons nous intéresser à la durée du travail qui constitue un élément important de l'implication de l'acteur de solidarité internationale.

2.4. Le travail : une intensité et une durée importantes

Souvent les volontaires, les salariés et les bénévoles occupent des postes à forte responsabilité et entrent en relation avec des acteurs associatifs, institutionnels et politiques qui se situent à des hauts niveaux hiérarchiques : des directeurs d'administration, des maires, voire le ministre de la Santé... Ce positionnement³⁹⁰ dans des emplois ou dans des responsabilités d'un niveau supérieur peut produire du stress et une intensité forte de travail. De par le statut (ONG) et la nationalité, ces personnels accèdent à des responsabilités qui ne correspondent pas toujours à leurs expériences. De même, la situation d'expatriation augmente également le niveau de stress³⁹¹ de par les exigences d'adaptation et de négociation interculturelle que provoquent ces situations migratoires. D'ailleurs, certaines ONG (comme France Volontaires) proposent aux volontaires des modules de formation et un appui à distance et sur le terrain.

Lors de la description des activités professionnelles et du travail, le personnel international a mentionné une grande charge de travail et des amplitudes horaires importantes alors que les textes législatifs prévoient un nombre légal d'heures de travail et un profil de poste qui précise les objectifs attendus.

Dans les contrats de VSI consultés, les horaires ne sont pas mentionnés³⁹² alors que le volontariat du service civique le précise. C'est ainsi qu'une salariée résume la situation du travail dans les ONG « *on se lève à 7 heures et on ne sait pas quand cela se termine.* » (Olivia, salariée, 29 ans, Italienne).

³⁹⁰ Ils sont à l'image des animateurs, que décrivent Guillemet et Masson (2010 ; p.196), qui « montent » en termes d'emplois par rapport à leurs qualifications tout en « descendant » en termes de salaires par rapport à leur emploi. ». Alors qu'ils sont rémunérés en fonction de leur qualification et expérience, voire indemnisés dans le cadre du volontariat, ces derniers occupent des postes qui imposent des responsabilités importantes et par conséquent du temps de travail conséquent.

³⁹¹ Les ONG sont conscientes de ces situations de stress, comme le montre Les actes de France Volontaires, *De la prise en compte à la prise en charge de la dimension psycho-émotionnelle dans l'accompagnement des volontaires à l'international. Une contribution aux enjeux de l'expatriation*, Rencontre thématique et échange de pratiques, 29 septembre 2015, Fanny Guidot (psychologue clinicienne spécialiste de l'expatriation et du psycho-traumatisme)

³⁹² La durée de réalisation de l'activité du VSI ne fait pas partie des obligations à faire figurer dans le contrat.

Parfois, le travail commence même avant que le contrat ne débute notamment lors du stage de préparation au départ, mais pas seulement. C'est ainsi qu'il est parfois demandé aux volontaires de préparer leur mission avant le début effectif de leur contrat en assistant à des réunions, en lisant des ouvrages et des guides ou encore en nouant des partenariats.

L'extrait ci-dessous qui reprend un échange³⁹³ de deux volontaires via l'application Whatsapp donne à voir les réactions très critiques des volontaires face à de tels abus.

Encadré 4 : 2 volontaires échangent sur leurs conditions de volontariat via l'application Whatsapp (28/11/2014) : contrat

28/11/2014, 12:40 - Sophie: Coucou Deborah c Sophie

28/11/2014, 12:43 - Sophie: Je suis super énervée par ce que tu me dis... Beaucoup de VSI Français (moi ds le passé par ex) commencent leur contrat en France. C n'importe quoi...

28/11/2014, 12:44 - Deborah : Re

28/11/2014, 12:44 - Deborah : Non ms c'est du gd nimp

28/11/2014, 12:44 - Sophie: Je me laisserai pas faire...et c plus ds leur intérêt que le mien... C'est du boulot les relations avec les partenaires et d'ailleurs ma mission.

28/11/2014, 12:45 - Sophie: Ceux qui voient! Je suis en vacances OU je travaille, ils choisissent la date de mon démarrage effectif.

28/11/2014, 12:45 - Sophie: Ça va pas non...

28/11/2014, 12:45 - Deborah : J espere qu ils t accorderont ca. Moi j ai lutté en vain. Ca m avait remonté a bloc

28/11/2014, 12:44 - Sophie: Mais est-ce que tu es amenée à travailler avec eux?

28/11/2014, 12:47 - Deborah : Les organismes de la?

28/11/2014, 12:47 - Deborah : Moi pr le moment je ne vois pas trop les ponts possibles ou l interet

28/11/2014, 12:47 - Sophie: (même si c pas le cas je jugerai que oui ton contrat devrait démarrer à partir du moment où tu travailles...)

28/11/2014, 12:47 - Sophie: Oui

28/11/2014, 12:48 - Deborah : On est totalement d accord

28/11/2014, 12:48 - Deborah : Ca m avait limite decourager

³⁹³ Nous avons publié les échanges tels quels.

28/11/2014, 12:48 - Sophie: Parce que moi ce sera VRAIMENT ma mission de nouer des partenariats et oui en effet ça peut avoir du sens de commencer en les rencontrant, me présentant.

28/11/2014, 12:48 - Sophie: C abusé...

28/11/2014, 12:49 - Deborah : Pfff

28/11/2014, 12:49 - Deborah : Ca a le don de m énerver ca

28/11/2014, 12:49 - Sophie: Hors de question je serai ferme dessus et je contacterai l'ONG en France s'il le faut...C quoi ça?

28/11/2014, 12:50 - Deborah : C est bien je vois qu on est pareille a ce niveau

28/11/2014, 12:50 - Deborah : Faut rien lacher

28/11/2014, 12:50 - Sophie: Déjà q'on se fait loger gratuitement...bref. Faut pas pousser le bouchon là c trop!

28/11/2014, 12:52 - Deborah : Ca commence à faire bcp

De nombreux auteurs, adoptant le point de vue de la sociologie du travail, ont montré la « *pratique du travail de manière occasionnelle et régulière lors de périodes atypiques* » dans le domaine associatif et « *le don du travail* », et ce même pour les salariés (Hély, 2008, p.129). Analyser les horaires et la charge de travail amène paradoxalement à évoquer l'engagement³⁹⁴ également. En effet, pour le personnel (qu'il soit volontaire, salarié, bénévole ou stagiaire) et les responsables des ONG internationales, les heures supplémentaires effectuées sont liées à l'adhésion et à l'implication au projet associatif. Les quelques cas que nous allons présenter illustrent à la fois cet engagement attendu et réalisé qui s'incarne dans les heures supplémentaires, la quantité du travail abattu et son intensité. Cependant, nous relevons également des stratégies de la part du personnel de solidarité pour gérer à la fois les pressions subies et la norme du « don du travail ». Ces acteurs ont déjà expérimenté des espaces collectifs de travail et de production de par leur expérience du travail pendant ou après leurs études. Ils sont à même de différencier ce qui relève du contrat du travail/de volontariat et ce qui ne l'est pas. De même, ils sont en capacité de comprendre un fonctionnement normal d'une entreprise et de relever des dysfonctionnements. Leurs expériences professionnelles passées qu'elles soient bénévoles ou salariées leur permettent de comparer et de jauger leurs situations actuelles. Tout en se conformant aux injonctions des ONG d'envoi et d'accueil et en adoptant le rôle attendu, ces derniers tentent de se soustraire au

³⁹⁴ D'ailleurs, il est à préciser que les acteurs de solidarité internationale ont eu plusieurs expériences de bénévolat dans leurs pays d'origine, qu'elles soient ponctuelles ou régulières. Pour la plupart, le travail dans le secteur associatif n'est donc pas une nouveauté. Aussi, sont-ils socialisés au don de soi de par leurs nombreuses pratiques bénévoles. De plus, leurs parents sont également engagés dans le secteur associatif, militant, syndical et politique. Ces variables ayant été étudiées par plusieurs auteurs issus de la sociologie politique, nous n'avons pas souhaité nous y attarder. Néanmoins, il est important de le rappeler pour mieux comprendre les engagements actuels des acteurs.

fonctionnement hégémonique des ONG qui sous couvert d'engagement et de valeurs, aboutit à des situations d'exploitation (comme le montre l'extrait ci-dessous des échanges entre deux volontaires qui donne à voir la lucidité dont elles font preuve).

Encadré 5 : 2 volontaires échangent sur leurs conditions de volontariat via l'application

Whatsapp (28/11/2014) : durée du travail

28/11/2014, 17:37 - Sophie: Je ne comprends pas pourquoi tant de galères...

28/11/2014, 17:37 - Sophie: Au lieu de nous faciliter la tâche!

28/11/2014, 17:37 - Deborah : On se fou de notre gueule

28/11/2014, 17:37 - Deborah : Tt est compliqué pr rien

28/11/2014, 17:38 - Sophie: Jte jure!...C de l'exploitation légalisée ce contrat...

28/11/2014, 17:38 - Deborah : D ailleurs tu verra il te disent que c est pas un contrat

28/11/2014, 17:38 - Deborah : Ms un engagement

28/11/2014, 17:38 - Sophie: Derrière des aspects de solidarité, vertu etc. Bref!

28/11/2014, 17:39 - Deborah : C est du profit oui...

28/11/2014, 17:39 - Sophie: Quoi! C'est un contrat. Lol c quoi ça encore? Mdr

28/11/2014, 17:39 - Sophie: Ben oui un contrat ça engage...mdr

28/11/2014, 17:39 - Deborah : Tu vas voir y a une nuance

28/11/2014, 17:40 - Deborah : D ailleurs ils jouent sur les termes

28/11/2014, 17:40 - Sophie: Le mariage aussi c un contrat d'ailleurs...! Q'ils révisent leur droit!

28/11/2014, 17:40 - Sophie: Ah la la ils ont cherché toutes les failles juridiques!

28/11/2014, 17:40 - Deborah : On est pas remuneré ms on perçoit une indemnité

28/11/2014, 17:40 - Deborah :...

28/11/2014, 17:40 - Deborah : En gros tt pr payer moins

28/11/2014, 17:40 - Sophie: C comme la formation au Volontariat qui n'est pas une formation, mais une "préparation" 😊

28/11/2014, 17:41 - Deborah : Voila

28/11/2014, 17:41 - Sophie: EXACT.

28/11/2014, 17:41 - Deborah : Tu vois que des trucs pr t arnaquer

28/11/2014, 17:42 - Sophie: Mdr on va bien rigoler en tout cas qd on se verra! 😊 Ces enflures qui nous exploitent!

28/11/2014, 17:42 - Deborah : On te fait miroiter le top ms finalement on te dupe un max

28/11/2014, 17:42 - Deborah : Grave ca va etre drole.

28/11/2014, 17:42 - Sophie: Et nous qui sommes "Volontaires"...à se faire exploiter...C terrible qd même! Notre servitude volontaire...!

28/11/2014, 17:43 - Deborah : Ptdr

(...)

28/11/2014, 18:02 - Sophie: Et nous acceptons...pauvre génération d'exploités...!

28/11/2014, 18:02 - Deborah : Sur la fiche de poste y a écrit...

28/11/2014, 18:02 - Deborah : Et finalement c'est.....

28/11/2014, 18:02 - Sophie: Flexibles...ultra-mobiles...soumis à "la loi du marché"... Bref!

28/11/2014, 18:03 - Deborah : Tt pr qu on se revoltent

28/11/2014, 18:03 - Deborah : Corveable a souhait

28/11/2014, 18:03 - Sophie: Jte jure!

28/11/2014, 18:03 - Sophie: Voilà!...car "Volontaires" formés/préparés, entraînés à l'esprit du Volontariat!

28/11/2014, 18:04 - Sophie: Obligatoirement en plus!

28/11/2014, 18:04 - Deborah : Ptdr a la preparation ils ns disaient c

28/11/2014, 18:04 - Deborah : Blabla esprit de volontariat

28/11/2014, 18:24 - Sophie: Les choses ont changé...on se sert d un vieux statut...qui était bien avant (et pourrait l'être maintenant...), mais pour d'autres choses! (Exploiter des gens qui devraient être en CDD ou CDI). Bref!

28/11/2014, 18:25 - Deborah : Tu as tt dit

28/11/2014, 18:24 - Deborah : C est devenu une alternative au CDD et CDI

28/11/2014, 18:33 - Sophie: Oui

28/11/2014, 18:34 - Sophie: 😊😊

C'est ainsi que Daniela, volontaire canadienne, qui a plus de 10 ans d'expérience en coopération internationale et 15 ans en développement local au Chili, son pays d'origine, et qui apparait fortement engagée sur un projet de partenariat entre son association et d'autres associations

appartenant au même réseau international décrit son activité à Rabat « *le partenaire a demandé un consultant externe, lui l'expert international et moi j'étais l'experte nationale pour appuyer le partenaire. Ca signifiait que je travaillais pendant 12-14 heures par jour. Ça a duré 7 mois pour préparer tout l'appui, la stratégie du développement du changement du partenaire. Mes collègues me disaient « « mais tu es con tu es payée comme une coopérante » » (Daniela, volontaire, 50 ans, Canadienne). Cette experte internationale, ingénieure en développement, qui cumule des années d'expérience en coopération internationale et qui n'a donc rien à prouver professionnellement accepte de beaucoup travailler en dépit des alertes de ses collègues. Cette forme « d'engagement total » (Ion) a été source de conflit dans cette structure canadienne. Les autres volontaires expérimentées et même les débutantes, dont la plupart mènent d'autres activités par ailleurs : (formation, photographie, enfants...) étaient beaucoup plus « distantes » (Ion) dans leur pratique de travail. Ce mode d'implication « volontaire » que nous observons généralement chez les débutants et les militants peut s'expliquer par le fait que cette volontaire a déclaré avoir subi des discriminations au sein de son équipe. Ses collègues ont attaqué la légitimité de sa présence et de son action de solidarité « *oui, mais je suis latino-américaine. Les Latino-américains sont ignorants tu ne savais pas ça ? Je ne le ressens pas comme ça, mais ils ont dit comme ça. Qu'est-ce que tu fais ici en Afrique si tu es latino-américaine ? Qu'est-ce que tu peux donner aux Africains quand nous Canadiens ? C'est ce qu'on m'a dit. X m'a dit en pleine réunion de bureau qu'il fallait que des Canadiens viennent et pas d'autres types et ça en pleine réunion de bureau. Elle se sent supérieure.* ». La non-reconnaissance de son utilité par ses collègues a provoqué une surenchère dans le « don du travail ». La violence de ce témoignage donne à voir que l'ONG internationale est traversée par des oppositions et des luttes liées au travail, qui imposent la bonne posture normative et son contrôle social. Comme tout lieu de production, c'est un secteur non exempt de conflits ethno raciaux, de classe et de sexe.*

Le second exemple que nous allons exposer montre que le personnel, cumulant de l'expérience dans la durée, adopte des stratégies pour faire face à la surcharge de travail et gérer les pressions hiérarchiques. C'est ainsi que Léa détaille l'évolution de sa charge de travail après un an de mission (étant seule et ne connaissant pas les autres volontaires). Selon son discours, plusieurs paramètres ont contribué au fait qu'elle réussisse à travailler moins la deuxième année :

- d'une part, le fait qu'elle ait davantage confiance en elle;
- d'autre part, le recrutement d'une autre volontaire et d'une salariée marocaine lui a permis de baisser la pression liée à la charge de travail ;
- et finalement, sa colocation avec d'autres volontaires lui a permis de comparer sa situation avec celle des autres :

« je me suis lancée dans le boulot, peu confiante en moi, j'ai beaucoup bossé. J'avais du mal à comprendre le fonctionnement du réseau : que des bénévoles, pas d'internet. 9h-18h30 et si

besoin de plus j'ai travaillé le week-end, le soir. C'était ma priorité. Les 6 premiers mois la tête dans le boulot et après je me suis un peu détendue. La deuxième année, j'ai une autre méthodologie de travail et en plus il y avait les filles. C'est un travail par objectifs avec du rush et d'autres moments plus calmes et il n'y a pas d'horaires. » (Léa, volontaire, 27 ans, Française).

Le troisième cas montre une autre forme « d'engagement total » qui est analysée a posteriori par la salariée comme de l'exploitation. C'est ainsi qu'Eugénie nous décrit une expérience de salariat de forte intensité (après un contrat de VSI) à l'âge de 26 ans qui l'a conduite à un rejet de l'associatif et à l'ouverture de sa boîte de consultance suite à une forme de burn-out « *et là j'ai entamé une période de deux ans et demi de marathon, de don total, de très grande frustration qui m'a amené à démissionner et à quitter l'associatif pendant 5 ans. J'ai été recrutée en avril heu ou en mai en 2004 au bureau régional de l'organisation pour appuyer la création de programme au Maroc, Mali, Algérie, Tunisie, Burkina... J'ai commencé à énormément voyager. Je me suis donnée corps et âme. J'avais un petit salaire, je gagnais 900 euros, je travaillais 60 heures par semaine, un week-end sur 2. J'étais plus de 10 jours par mois en voyage. (...) J'ai été exploitée pendant deux ans et demi. Oui, je considère que j'ai été exploitée. (...) Pour moi ça a été un tournant dans ma vision du développement peut-être. J'ai créé ma boîte derrière. » (Eugénie, salariée, 33 ans, Française). Cet entretien illustre les situations nombreuses « *d'imposition de la logique du don*³⁹⁵ » (Falcoz, Walter, 2010, p.33) qu'on retrouve dans le domaine associatif que ce soit sportif ou humanitaire et qui peuvent produire des abus.*

Nous avons un autre exemple de perception d'exploitation, publiquement identifiée comme telle. L'entretien avec Erica, une salariée italienne qui a rejoint son conjoint espagnol muté à Rabat et qui cumule les CDD précaires dans des ONG espagnoles, se termine par une scène où elle déclare haut et fort son refus de continuer à travailler dans la solidarité internationale « *moi je ne suis pas dans l'engagement. Je ne connais pas le côté français. Pour moi c'est terminé les ONG. »*. La chef de mission nous rejoint et un débat s'ouvre sur l'engagement et le travail en ONG qu'Erica clôt par une blague que répète souvent sa chef et qu'elle reprend à son compte pour exprimer son ressenti « *« Va exploiter ta mère ! »*. *Tu vois je commence à le dire aussi »* (Erica, salariée, 27 ans, italienne). Cette situation professionnelle précaire dont souffre la salariée se cumule à son insatisfaction liée au Maroc. Elle exprime, via l'humour et une expression grossière, sa lucidité sur le fait d'être exploitée qu'elle renvoie à sa supérieure hiérarchique³⁹⁶ présente et qui elle-même se le répète depuis quelques années. Erica ainsi que sa chef refusent le principe du

³⁹⁵ Falcoz (Marc), Walter (Emmanuelle), « Le milieu sportif associatif : une professionnalisation inachevée », pp.29-39, in Gallibour (Eric), Raibaud (Yves), *Transitions professionnelles dans le monde associatif et l'animation*, Logiques sociales, Actualité sociale et politique Travail Social, 2010, 242 p.

³⁹⁶ Nadia est espagnole et a vécu jusqu'à l'adolescence en France dans un quartier d'une banlieue parisienne avant que ses parents ne décident de rentrer en Espagne. Elle est également revenue en France en tant qu'Erasmus et fréquente les Français quand elle est à l'étranger. L'expression « va exploiter ta mère » qu'elle se répète sans cesse fait écho aux injures que peuvent se lancer les jeunes issus des quartiers par provocation (sachant que l'image de la mère est sacrée).

surinvestissement qui semble plus prégnant chez les Français. Elles se considèrent avant tout comme des salariées et veulent être payées de manière justes et avoir des horaires de travail normaux. Les questions philosophiques de l'adhésion et de l'implication sont renvoyées aux Français.

Ce ne sont pas uniquement les volontaires ou les salariés précaires qui expriment leur lassitude face à l'ampleur des activités, les personnes en contrat indéterminé témoignent également des difficultés liées à la charge de travail. Clément (13 ans d'expérience), chef de mission dans une ONG française, raconte sa satisfaction d'occuper un poste qui lui donne certes de l'autonomie, mais beaucoup de responsabilités et de stress « *aujourd'hui, mon niveau de responsabilité me permet d'avoir de l'autonomie dans les programmes, mais cela suppose des succès et des échecs qui sont personnifiés. Il y a une débauche d'énergie. Je ne pourrai plus, j'ai un tel niveau de fatigue.* ». (Clément, salarié, 40 ans, Français). Lors de son entretien, cet employé fait part de manière implicite de sa gêne quant au différentiel de salaire entre lui et les membres de son équipe et l'injonction silencieuse qu'il ressent de la part de ses collègues qui le pousse d'autant plus à travailler et ce plus que la normale.

A contrario, « la norme des horaires hors normes » (Hély, 2008, p.136) n'est pas perçue comme de l'exploitation par les salariés marocains notamment les militants politiques qui travaillent dans les ONG internationales en tant que salariés. En effet, le travail associatif est considéré comme une continuité du « don de travail » bénévole politique. Et c'est ainsi qu'Ali qui travaille en tant que « salarié » pour une ONG de défense des migrants dépeint sa lassitude de par l'intensité du travail et de l'engagement requis sans pour autant remettre en cause l'ONG et son fonctionnement « *je commence à me fatiguer, il faut trouver la relève. Tu es toujours sollicité en tant que bénévole et en tant que salarié. La bougie brûle cela fait 3 ans depuis 2007. C'est incompatible avec ma situation et un rythme familial. J'arrête comme un vétéran.* ». (Ali, salarié, 29 ans, Marocain). Néanmoins, Faiq, salarié d'une ONG espagnole et militant des droits de l'homme dans des associations marocaines, raconte son surcroît de travail lié au manque de personnel expatrié et à leur inexpérience. Il est attentif à séparer son engagement en dehors du travail et son travail en tant que salarié et refuse le concept d'engagement « *Pedro l'ex-technicien de suivi est parti en juillet 2011. A son départ, mes responsabilités et mes tâches ont augmenté malgré l'arrivée de Javier qui était censé le remplacer. Il est nouveau et il ne connaît pas le travail. La charge de travail a augmenté. (...) Pour moi, c'est un métier. Je n'ai pas compris la question de l'engagement et du travail. (...).* » (Faiq, salarié, 30 ans, Marocain). Ce salarié insiste pour différencier son statut de salarié (dans une ONG espagnole qui appuie des associations marocaines des droits de l'homme et des syndicats) et le bénévolat qu'il pratique en dehors de ses heures de travail dans les structures marocaines de droits de l'homme. Il commente longuement son expérience précédente dans une association marocaine où il était à la fois salarié et bénévole

« il n'y a pas de problème de travailler bénévolement pour l'association. Quand je serai hors de l'ONG espagnole je serai membre de l'association. J'étais membre d'une association marocaine des droits de l'homme. Je n'ai pas aimé être membre et salarié de cette association. Il y a un mélange des responsabilités. On va te demander une aide et te donner un travail : moi je suis en train de travailler et je ne peux pas faire de travail bénévole. ». Pour conclure, le salarié mentionne son libre arbitre, « sa soumission volontaire » quant aux heures supplémentaires effectuées au sein de l'ONG espagnole « parfois tu es en train de partir et il y a une réunion. Beaucoup de fois, on fait des heures supplémentaires. Jamais, tu le fais obligatoirement ». Cet employé préfère néanmoins séparer son activité salariée de son militantisme bénévole tout en acceptant de faire des heures supplémentaires au sein de la structure qui le salarie.

La pression semble donc forte également pour les salariés marocains selon le témoignage de Charlotte, volontaire canadienne, qui a fait l'intérim de son chef de mission : « c'est très difficile d'engager des gens. Car les salaires ne sont pas du tout les mêmes que le privé pour des boulots qui sont très demandant. On leur demande de travailler le week-end. C'est vu comme un engagement j'ai l'impression. On travaille dans l'associatif, on donne de notre temps sans compter. Avec les salaires ONG. Oui, c'est des salaires plus bas que le privé. Pour le public je ne sais pas. C'est également ainsi que sont perçus les salariés marocains par les expatriés (...). » (Charlotte, volontaire, 35 ans, Canadienne). Cette ancienne salariée, qui a passé près de 10 ans en Amérique Latine, a dû accepter un poste de volontaire alors que c'est une professionnelle de la coopération internationale. Elle semble avoir adopté une posture distanciée au travail et par rapport à « son mandat » selon ses dires et les témoignages de ses collègues. Elle décrit longuement l'investissement des Marocains comme pour mieux souligner sa posture en opposition à celle des Marocains « j'ai travaillé ailleurs, pas en tant que coopérante. Là on voyait qu'il n'y avait pas nécessairement du militantisme partout ou un engagement personnel. C'était un travail qui était rémunéré et ça c'était professionnalisé. Alors qu'ici, je n'ai pas l'impression d'avoir rencontré des ONG où il y a des salaires qui justifient nécessairement ce genre de choix. Ici, c'est plus l'engagement qui pousse à ce genre de choix. (...) Ils croient en des choses, en des causes. Ça, c'est un élément et ils croient qu'ils peuvent mettre la main à la pâte pour changer la société dans laquelle ils sont. (...) Je trouve que les gens sont ici très engagés, réellement. Mais, parfois, ils n'ont pas les moyens. ». Cet entretien illustre les questionnements internes que suscite sa situation professionnelle un peu décalée. Alors qu'elle est employée sous le statut de coopérant et qu'elle a un mandat, Charlotte refuse d'agir comme il est attendu d'un volontaire. Considérant son statut comme un déclassement, elle résiste à endosser le rôle du coopérant volontaire et agit de manière distanciée tout en s'intéressant à l'investissement chez les autres et notamment chez les bénévoles marocains.

Néanmoins, pour face aux heures supplémentaires, certaines ONG prévoient des systèmes de récupération³⁹⁷ comme le décrit Louize « *on fait plus que les 35 heures. Il y a des semaines où on a fait 72 heures. On bosse beaucoup le week-end. En décembre, tous les week-ends. On a un système de récupération. Mais, il n'y a pas de récupération intégrale.* » (Louize, volontaire, Française, 27 ans). L'existence de ces modalités constitue donc un signe de l'évolution du normatif « don de travail ». Les nouveaux entrants dans la solidarité internationale semblent moins enclins à l'accepter, ce qui pousse les ONG à s'adapter et à s'en accommoder. Une des explications de cette résistance aux normes des ONG serait le fait que les volontaires sont des professionnels expérimentés, plus âgés qui connaissent le monde du travail de par leurs « boulots alimentaires », les stages... Par contre, l'existence de ce type de système ne garantit pas la récupération de la totalité des heures supplémentaires comme l'explicite Abderrahmane, salarié marocain pour une ONG française « *sur papier c'est 8h par jour et en réalité c'est toujours plus que 8 heures par jour. Il y a 2 choix : faire ma fiche de mission ou prendre des initiatives, travailler sur la stratégie... En fin de compte chwia chwia³⁹⁸ cela fait plus de 8h par jour. Le travail, le week-end, c'est sans récupération. J'ai 15 jours de récupération à ce jour. Je n'ai pas eu le temps de les prendre. Ce n'est pas encore le moment de les prendre. Sur le terrain et au bureau, on fait des heures supplémentaires.* » (Abderrahmane, salarié, 31 ans, Marocain).

A l'instar de Faïq, Ali sous-entend que les heures supplémentaires sont volontaires et que c'est un choix. Le fait de vouloir rendre la mission intéressante et riche induit par conséquent des heures supplémentaires qui doivent être réalisées « naturellement ». Comme si un travail inintéressant équivaut à des horaires normaux alors qu'un travail passionnant implique une intensité de travail importante. La contrepartie de la richesse de cette activité et de ce privilège, ce sont les heures supplémentaires. On retrouve ce type de discours également dans le champ associatif français qui valorise le « don du travail » (Hély, 2008, p.130) et dont on note l'adoption par les acteurs associatifs marocains en contact avec les ONG internationales françaises (Cheynis, 2008 ; la circulation internationale des normes). Comme l'a montré Hély (2008), l'accent est mis sur le choix individuel et personnel de cette activité dans une ONG « *pour des motifs moraux* », invoquant la posture de « *désintéressement et le don de soi* » (p.132) et les « *contreparties morales et symboliques* » (p.134) dont les acteurs associatifs bénéficient. Les responsables des ONG jouent sur les affects et les désirs d'engagement pour asseoir une domination qui ne dit pas son nom tandis que les employés essaient de résister et de se dérober.

³⁹⁷ Ces systèmes de récupération ont été mis en place, le plus souvent, à la demande des volontaires. Et de fait, ils servent également aux salariés. Parfois, une organisation de récupération existait pour les salariés, dont les volontaires ont profité en demandant son application. Comme nous pouvons le constater, les améliorations et les exceptions prévues pour une catégorie particulière s'applique pour l'autre catégorie.

³⁹⁸ Traduction du dialecte marocain : petit à petit.

Par contre, d'autres salariés marocains se plaignent clairement de la charge de travail. Pour y remédier, ils n'hésitent pas à solliciter les collègues pour les aider. La répartition de la charge de travail se fait dans ce cas de manière individuelle sans que l'ONG n'ait à intervenir, reportant alors la responsabilité de l'organisation de l'activité sur les employés. Et c'est ainsi que Rachida, responsable administrative et financière de la région, étant enceinte, elle s'autorise à déléguer et à partager les tâches *« j'ai beaucoup de travail, c'est un rythme soutenu : je suis sollicitée par le siège, les volontaires des régions. J'essaie vraiment de m'organiser ; ce que j'ai prévu je ne le fais pas. Je travaille sur les priorités et les urgences, je n'arrive pas à tenir les délais. Et de novembre à décembre, je reste jusqu'à 19h pour les comptes. Je suis enceinte et je commence à baisser le rythme. Lundi matin, c'est la réunion hebdomadaire qui fixe les objectifs de la semaine et on explique pourquoi on le fait. Il n'y a pas d'horaire fixe. Normalement, mes horaires 8h30 à 17h. Le week-end prochain je travaille. Normalement, il y a récupération des journées de week-end travaillées, mais tu ne peux pas récupérer. Je me retrouve éparpillée. Saïda m'aide, il faut qu'il y ait un équilibre entre le personnel. En réunion, on s'entraide avec Ali. Un début de travail d'équipe. Et je me reconcentre sur mon métier premier. La fiche de poste date de 2008, elle doit évoluer. C'était des attributions administratives. Là, j'ai plus de tâches. »* (Rachida, salariée, 34 ans, Marocaine).

Cependant, malgré et grâce justement à ces formes organisationnelles lâches et distendues de travail qui impactent la durée de travail, des volontaires et des salariés réussissent à négocier et à trouver des arrangements formels et informels avec les ONG qui les accueillent. Ariane³⁹⁹, en mission de volontariat pour 24 mois et qui s'est plainte de la routine de ses activités pendant l'entretien, a réussi à négocier (après un an de mission) de travailler 4 jours au lieu de 5 *« je fais moins de 39 heures par semaine. Je ne travaille pas le vendredi depuis janvier. Je l'ai négocié, car j'avais l'impression de perdre des compétences en management et en outils de communication. Le vendredi ça me permet de me tenir à jour sur les outils, de réfléchir à mon avenir : être ou ne pas être chargée de com. »* (Ariane, volontaire, 28 ans, Française). C'est également ce qu'a fait Adam, ex-salarié et ancien directeur d'une ONG française intervenant à Marrakech *« j'avais concentré mon travail du lundi au jeudi. (...) Et du jeudi soir au dimanche soir, j'étais à Essaouira pour faire du sport autour de la mer. J'avais un appartement que me laissaient des amis français. »* (Adam, ex salarié, 38 ans, Français). Madeleine mentionne également le système de récupération des horaires mis en place par son ONG après ses nombreuses plaintes. Elle évoque aussi un arrangement supplémentaire informelle qu'elle a négocié pour partir plus longtemps en vacances l'été au-delà de ses jours de congé⁴⁰⁰ *« depuis mi-*

³⁹⁹ Ariane est une professionnelle de la communication, qui a démissionné d'une ONG en France pour faire une mission de volontariat.

⁴⁰⁰ Extrait du contrat de volontaire *« Il est prévu que le volontaire bénéficie de deux jours de congés par mois de mission. D'ailleurs, les jours de congés non pris ne sont pas compensés financièrement. »*

janvier, c'était chargé. J'ai travaillé tous les week-ends. Je leur ai dit que cela ne pouvait pas continuer ainsi. Il y a un système de récupération. L'été : je prends plus qu'un mois même si je n'ai pas assez de jours. » (Madeleine, volontaire, 28 ans, Française).

Dans le domaine de la solidarité internationale, le « don du travail » n'est pas le seul fait de l'injonction normative qui prédomine dans ce secteur. A l'aune de l'analyse des entretiens, il semblerait qu'il y ait également une forme de culpabilité liée au différentiel de rémunération entre le personnel expatrié et local. En effet, des volontaires et des salariés expliquent leur investissement en temps dans le travail par le niveau des salaires et des indemnités qui sont relativement plus importants que celui de leurs collègues salariés marocains. Charlotte, volontaire en « sous-emploi » (ayant plus de 10 ans d'expérience dans la solidarité internationale et qui a dû accepter ce poste de volontaire suite à la nomination de son époux au Maroc), explicite les représentations qu'elle imagine que les Marocains ont des expatriés *« les salariés, souvent, travaillent énormément quand ils sont expatriés, car ils doivent justifier. Ils travaillent des heures sans arrêt. Il faut être disponible tous les week-ends. Je pense qu'ils doivent justifier la comparaison avec les autres, même avec les employés locaux. Pourquoi, avec le même travail, la personne gagne plus et elle est censée nous amener son savoir ? Je trouve ça très compréhensible. Il y a une justification qui se fait. On ne fait que justifier. On se sent mal je pense. »* (Charlotte, volontaire, 35 ans, Canadienne). De même Clément⁴⁰¹, chef de mission d'une ONG française explicite les attentes du personnel national *« je fais de la coordination, du management, de l'accompagnement, de la représentation, du fundraising. Je gère le personnel local et les conflits. Le coût budgétaire étant connu, l'attente de performance du personnel national envers le personnel expatrié est là. Si tu fais seulement tes horaires, c'est totalement mal vu tu n'es pas investi alors que tu coûtes cher... »* (Clément, salarié, 40 ans, Français).

Nous allons exposer le cas de Stéphanie qui est très intéressant à plusieurs égards, car son expérience montre :

- d'une part, les multiples interactions dans le processus d'engagement,
- d'autre part, l'importance de retracer les carrières pour mieux comprendre les postures,
- et enfin, le sens donné à l'investissement au travail qui n'est pas une variable corollaire au statut.

Stéphanie est arrivée au Maroc deux ans auparavant pour rejoindre son ami sénégalais. Elle a d'abord trouvé un stage rémunéré en contrat local payé à 3 000 dirhams, soit 300 euros. Ensuite, elle négocie un contrat local payé à 7 000 dirhams (soit 700 euros) dans une association marocaine

⁴⁰¹ Clément a refusé de nous donner le montant de son salaire mais a fourni une fourchette qui s'élève « entre 2 400 à 3 200 € brut. La grille de salaire est la même qu'au siège ».

relativement récente, où elle est la seule expatriée, pour un poste de responsable du département développement. Finalement, après plus de deux ans de contrat local, elle devient volontaire sur le même poste, après avoir été repérée par une association d'envoi qui lui a proposé un contrat de VSI indemnisée à environ 600 euros (plus les droits sociaux liés au dispositif). Stéphanie lorsqu'elle décrit sa journée type distingue deux moments. Premièrement, en tant que salariée en contrat local⁴⁰², elle acceptait de travailler beaucoup d'une part parce que ses collègues marocains le faisaient aussi et d'autre part c'était l'employée la mieux payée de l'ONG marocaine : « *avant, il y avait un horaire moral*⁴⁰³ : *structure ouverte jusqu'à 21h. Je finissais à 19h ou 20h ou 21h quand j'avais du boulot. C'est long, mais ça passe vite. Je n'avais pas de coupure pour le déjeuner, j'amenais mon déjeuner. Des fois, je prenais 1 heure pour faire un Skype (...)* » (Stéphanie, volontaire, 25 ans, Française). Deuxièmement, le fait d'avoir obtenu un poste de volontaire dans un cadre légal lui a permis de mieux gérer les pressions liées au travail, s'autorisant ainsi à respecter ses horaires légaux de mission de volontariat. Elle légitime son intensité au travail durant la première phase par le fait qu'elle était mieux payée que ses collègues marocains. Et que néanmoins, malgré l'amplitude horaire de son activité professionnelle, elle avait réussi à négocier ses horaires pour passer le week-end avec son conjoint et par conséquent, elle avait réussi à ce que son travail n'empiète pas sur sa vie privée : « *tout le monde gagnait moins à l'association que moi-même. Mon directeur 3 500 dirhams (350 euros). Et l'équipe bosse tous les soirs jusqu'à 21h et les week-ends. Moi, j'avais posé mes heures, je ne bosse pas le week-end et j'ai négocié un salaire supérieur.* ». En somme, comme ce n'est plus l'association marocaine⁴⁰⁴ qui paie son salaire dans la deuxième étape, Stéphanie se sent moins coupable et donc elle est moins encline à la réalisation d'heures supplémentaires. Alors qu'elle est salariée sur un poste local, avec un contrat de travail informel, la jeune femme a accepté « le don de travail » d'autant plus volontiers que son salaire était élevé par rapport à ses collègues. Réussissant à obtenir un poste de volontaire sur le même poste de travail dans la même ONG, elle décide, étant dans un cadre français et protégée par son contrat de volontariat, de respecter ses horaires et de faire moins d'heures supplémentaires qu'elle n'en faisait quand elle était salariée locale (contrairement d'ailleurs à ce qui est attendu d'elle comme volontaire). Cet exemple de parcours montre que les postures d'engagement adoptées par les acteurs ne correspondent pas toujours au statut qu'ils occupent administrativement. Cela dépend du moment de la carrière, de la perception de sa situation administrative, professionnelle (emploi ou « sous-emploi »), du choix réel ou subi du poste, d'être isolé ou d'être avec ses pairs, de son projet de vie, de sa condition maritale... La gestion de l'investissement au travail n'est pas une problématique exclusive des expatriés. Certains salariés marocains du fait de leur niveau salarial (plus élevé que dans la

⁴⁰² Stéphanie était isolée du réseau des expatriés de la solidarité internationale.

⁴⁰³ « L'horaire moral » : c'est lorsqu'elle était salariée en contrat local et payée par l'association marocaine.

⁴⁰⁴ Ce que ne sait pas Stéphanie, c'est que l'association marocaine en signant une convention avec l'association d'envoi française, cette dernière cofinance son indemnité et par conséquent elle continue à payer pour partie son activité.

fonction publique par exemple) ressentent la même gêne que les expatriés à revendiquer des conditions de travail normales. Ils préfèrent s'arranger entre collègues quant à la charge de travail plutôt que de se saisir des ressources humaines.

Le lieu du travail impacte également l'intensité de travail. C'est ainsi que le télétravail et les maisons bureaux participent à un processus « d'engagement total » dans le travail. Ce type d'organisation qui individualise les formes de domination et d'exploitation contribue d'ailleurs à l'isolement des volontaires et des salariés, comme nous l'avons décrit lorsque nous avons analysé les outils et les modes de production des ONG internationales.

A contrario, pour certains employés, travailler dans une ONG internationale peut également signifier l'assurance du respect du droit du travail. Et de ce fait, Safi, salarié marocain dans une structure canadienne en tant que chauffeur logisticien, valorise son travail dans une ONG internationale après 10 ans d'expériences malheureuses dans des entreprises marocaines et auprès des particuliers comme chauffeur : *« l'avenir ? Dans une autre ONG parce que j'ai trouvé ce que je veux. Des gens civilisés, ils me comprennent. Je lui fais confiance, ils me donnent 8 heures. Ils paient bien 3 500 dirhams (350 €). Ils me font la sécurité sociale même si je l'ai déjà ils me l'ont fait. Je travaille de 8h30 à 16h30. Mais, maintenant pour la fermeture, ils ont donné deux heures je termine à 14h30 pour chercher du travail. »* (Safi, salarié, 43 ans, Marocain). Dans ce témoignage, Safi valorise le fait que les ONG étrangères sont beaucoup plus fiables que les entreprises marocaines. Elles sont réputées respecter le droit du travail. C'est ainsi également que Jed se représente le travail dans une ONG étrangère : *« j'ai des horaires flexibles. Que je vienne très tôt le matin ou vers 10h, je travaille pendant la pause déjeuner car je n'ai pas le temps de rentrer chez moi manger. Je sors vers 18 h, 19 h, ça dépend. Personne ne m'oblige, mais il est préférable que je vienne chaque jour que j'assiste pour que les choses soient tout le temps mises à jour. Je ne travaille pas le week-end sauf en mission. On m'accorde tout le temps la possibilité pour me reposer des missions. La plupart du temps, je préfère ne pas avoir de pause. Je fais mon travail. »* (Jed, stagiaire, 24 ans, Marocain).

Ce ne sont pas uniquement les Marocains qui valorisent le travail en ONG internationale, nous avons également rencontré le cas d'expatriés, pour qui la mission constitue un idéal de « travailler autrement » qui s'oppose non seulement au salariat dans les entreprises à but lucratif, mais également au salariat dans le secteur associatif national dans les pays du Nord. La mission au Maroc constitue alors une forme de pause par rapport aux conditions de travail que ces personnes ont connues en tant que salariés. C'est ainsi qu'une volontaire française, ancienne salariée d'une association qui œuvre dans les quartiers populaires français et pour qui le volontariat au Maroc constitue une rupture avec sa vie de salariée militante en France *« arriver au Maroc, c'était arrêter de faire 50 heures de boulot. Ça suffit ! Pendant 5 ans, j'ai vécu et donné énormément pour une association d'éducation populaire.(...) Au Maroc, j'ai retrouvé une vie sociale. (...) Ici,*

il y a un rythme de vie différent. » (Ariane, volontaire, 28 ans, Française). Cette vision enchantée du travail en ONG internationale qui s'oppose à celle que nous n'avons eue de cesse de décrire tout au long de ce paragraphe, à savoir « la norme des horaires hors norme » (p.136) peut être expérimentée par certains humanitaires.

L'organisation de la production d'activités au sein des ONG internationales et la sous-dotation en ressources humaines sont telle que toutes les associations « demandent » à leurs personnels (et ce quel que soit le statut) des heures supplémentaires non rémunérées (de surcroît), ce qui est contraire au droit du travail. La gestion individualisée et non pas collective des heures supplémentaires basée sur le principe de l'investissement personnel entretient la concurrence des postures d'engagements et maintient le statu quo de l'injonction au « don de travail ». Ceux qui acceptent « le jeu » appartiennent au groupe des enchantés que nous décrirons plus longuement lorsque nous aborderons les différentes postures au travail.

Cette forte intensité du travail ne concerne pas uniquement la solidarité internationale, mais également le secteur associatif national. Cependant, on note, depuis quelques années, une évolution des points des vues du personnel associatif en France et une résistance à ce « don du travail » normatif et à « cette servitude volontaire⁴⁰⁵ » (Hély, 2008, p.129) fortement sollicitée. C'est ainsi qu'un syndicat du secteur associatif Action des Salarié (es) du Secteur associatif (Asso⁴⁰⁶, affilié à l'Union syndicale Solidaires) a été créé en 2010.

Les objectifs de ce syndicat sont les suivants :

- lutter « contre les dérives dans l'application du droit du travail » pour les salariés,
- lutter contre la précarité des contrats,
- Faire reconnaître le travail associatif comme du travail et ce quel que soit le statut.

Une grève a d'ailleurs été organisée par les syndicats à Emmaüs France⁴⁰⁷. La manifestation a réuni près de 200 grévistes et a rendu publique cette action, une première dans ce secteur. Généralement, par loyauté, le personnel associatif s'efforce de ne pas rendre publics les conflits l'opposant à ses employeurs. D'ailleurs, ce dernier ne débraye pas pour ne pas pénaliser les bénéficiaires. Les grévistes portent des brassards ou mentionnent des messages sur les profils des réseaux sociaux (ou tout autre signe distinctif) pour exprimer leur désaccord en interne tout en continuant à travailler. C'est ainsi que ce type de personnels invente des formes de mobilisation

⁴⁰⁵ Hély (Matthieu), « À travail égal, salaire inégal : ce que travailler dans le secteur associatif veut dire. », *Sociétés contemporaines* 1/2008 (n° 69), p. 125-147, www.cairn.info/revue-societes-contemporaines-2008-1-page-125.htm10.3917/soco.069.0125

⁴⁰⁶ Annexe 22 Brochure du syndicat Asso (action des salariés du secteur associatif), www.syndicat-asso.fr/

⁴⁰⁷ <http://tempsreel.nouvelobs.com/social/20100309.OBS9216/appele-a-la-greve-chez-emmaus-une-premiere.html>

en adéquation avec leurs modes d'organisation et leurs missions pour exprimer leur opposition⁴⁰⁸ (à l'instar des infirmières et des policiers⁴⁰⁹).

Il arrive parfois que la question des heures supplémentaires dans le milieu associatif soit prise en charge par l'inspection du travail après dénonciation des syndicats. Et c'est ainsi qu'après un contrôle de l'Inspection du Travail, la Croix-Rouge a reçu un courrier en juin 2015 qui selon le *Parisien*⁴¹⁰ « recense un nombre impressionnant d'« infractions » commises en 2014 : un peu plus de 3 600 dépassements de la durée maximale du travail, sur une journée (pas plus de 10 heures, en principe) et sur une semaine (48 heures) ; s'y ajoutent « 129 privations du repos quotidien minimal » (qui doit atteindre 11 heures, théoriquement, entre deux périodes travaillées). Ces constats concernent une nette majorité des quelque 480 personnes employées au siège de l'association, à Paris, où un contrôle avait été effectué le 4 mars. » (p.1). Ces dysfonctionnements cumulés ont pu avoir lieu alors que l'association fonctionne avec un système de badge qui comptabilise le temps de travail négocié à 35 heures. Ces entorses au droit du travail ont suscité de nombreux débats dans les médias et de nombreux témoignages⁴¹¹ provenant d'autres associations, souvent anonymes, ont été publiés. Les problématiques liées au temps de travail et à son indemnisation n'est pas spécifique à la Croix-Rouge comme nous l'avons constaté lors des entretiens avec les volontaires et salariés de la solidarité internationale. Nous allons longuement analyser et décrire le cas de la Croix-Rouge afin de mettre en lumière les atteintes au droit du travail et les réactions des autres associations solidaires qui donnent à voir une conception de l'engagement comme « une soumission volontaire » dont elles ne sauraient être responsables. En effet, ce cas médiatisé va nous permettre de discuter ce que nous avons déjà mis à jour lors de notre recherche de master²⁴¹² à savoir que toutes les catégories de personnel sont représentées et considérées à travers le prisme du « bénévolat » selon une rhétorique du don de soi et du désintéressement (dans les discours internes et externes produits par l'ONG). Alors qu'une partie

⁴⁰⁸ Ce qui n'empêche pas que des négociations s'ouvrent.

⁴⁰⁹ Même si cela évolue. Récemment, nous avons pu voir des manifestations de policiers au Trocadéro (octobre 2016).

⁴¹⁰ www.leparisien.fr/economie/heures-supplementaires-la-croix-rouge-epinglee-par-l-inspection-du-travail-31-05-2015-4818813.php

Le Parisien a été le premier à reprendre cette information le 31 mai 2015 alors qu'une première annonce avait été déjà faite par le syndicat CGC (cadres) fin mars mais qui n'avait pas trouvé d'écho médiatique.

www.liberation.fr/societe/2015/05/31/la-croix-rouge-epinglee-pour-des-heures-sup-non-payees_1320240

⁴¹¹ www.lemonde.fr/societe/article/2015/06/08/horaires-abusifs-dans-les-ong-je-me-vois-mal-arreter-mon-boulot-juste-parce-qu-il-est-l-heure-de-rentre_4649828_3224.html

www.leparisien.fr/economie/heures-supplementaires-la-croix-rouge-epinglee-par-l-inspection-du-travail-31-05-2015-4818813.php

www.liberation.fr/societe/2015/05/31/la-croix-rouge-epinglee-pour-des-heures-sup-non-payees_1320240

www.lexpress.fr/actualite/societe/justice/la-croix-rouge-epinglee-pour-des-infractions-aux-regles-du-temps-de-travail_1684756.html

www.huffingtonpost.fr/2015/05/31/croix-rouge-infractions-legislation-temps-de-travail_n_7478060.html

www.lesechos.fr/economie-france/social/021101353276-la-croix-rouge-

⁴¹² Boudarssa (Chadia), « La prééminence de la figure du « volontaire » dans les ONG humanitaires d'urgence et ses conséquences sur le personnel humanitaire, du terrain au siège. Le cas de Solidarités, ONG française d'urgence et de reconstruction », Mémoire de Master 2 recherche « Sociologie et Anthropologie : politique, culture et migrations », Mention : Sociologie et Philosophie politiques, sous la direction de Jules Falquet à l'Université Paris VII-Denis Diderot

de son personnel est salariée, les ONG continuent à véhiculer l'image d'Épinal du bénévole/volontaire (même s'il a évolué et s'est professionnalisé), en décalage par rapport à ses pratiques de recrutement et de gestion des ressources humaines, semblables aux entreprises à but lucratif (Quéinnec, Igalens, 2004).

La surreprésentation et la survalorisation de la figure du « bénévole volontaire » (« *syndrome du volontaire* »⁴¹³) est contradictoire et problématique d'autant plus qu'une partie du personnel est salariée. En conséquence, le personnel associatif, pris en otage entre les besoins des bénéficiaires, les directives des bailleurs et les pressions des employeurs, n'ose que très rarement s'opposer aux violations des règles relatives au temps de travail. D'ailleurs, la Croix-Rouge tout en reconnaissant des dysfonctionnements a rappelé dans un communiqué⁴¹⁴ que « *l'identité même de la Croix Rouge et sa mission : sauver des vies !* ». On retrouve le discours culpabilisant des ONG, discours qui sous-entend qu'elles appartiennent à un secteur ayant des spécificités⁴¹⁵. Comme si l'objet social des ONG les dédouanerait de leurs obligations d'employeurs et les exempterait du respect du droit du travail. Cette mise en scène participe à la construction d'un certain modèle du personnel engagé. La Croix-Rouge n'hésite d'ailleurs pas à diviser les salariés. Le communiqué que le responsable RH⁴¹⁶ a publié montre comment est mise en scène la bonne forme d'implication attendue « *mais certains salariés au siège n'ont pas compris la polémique. Ils sont rentrés chez nous pour s'investir pleinement et ils veulent organiser leur temps de travail comme ils le souhaitent.* ».

Des associations ont témoigné en défendant implicitement la Croix-Rouge tout en rendant responsables les personnels du choix de leur posture et de l'intensité de leur engagement, discours que nous avons également relevé chez certains personnels des ONG internationales rencontrées. Thibault Laconde, ancien responsable RSE⁴¹⁷ à l'association internationale Action contre la faim, insiste sur la spécificité du personnel des ONG : « *les ONG ont des travailleurs assez militants et engagés qui sont prêts à beaucoup travailler. Partir du travail avant 20 heures, c'est perçu comme ne pas assez s'impliquer, donc les associations sont tentées de laisser faire.* ». Nous relevons les mêmes arguments chez le président du réseau d'expert « Recherche et solidarités », Jacques Malet, qui interviewé par le journal *La Croix*⁴¹⁸ déclare que : « *dans la plupart des cas,*

⁴¹³ Terme utilisé dans l'ouvrage de Quéinnec (Erwan), Igalens (Jacques), *Les organisations non gouvernementales et le management*, Editions Vuibert, Paris, 2004, 318 p.

⁴¹⁴ www.lemonde.fr/societe/article/2015/06/08/horaires-abusifs-dans-les-ong-je-me-vois-mal-arreter-mon-boulot-juste-parce-qu-il-est-1-heure-de-rentre_4649828_3224.html

⁴¹⁵ www.la-croix.com/Actualite/France/Croix-Rouge-les-associations-sont-elles-des-entreprises-comme-les-autres-2015-06-03-1319358

⁴¹⁶ www.lemonde.fr/societe/article/2015/06/08/horaires-abusifs-dans-les-ong-je-me-vois-mal-arreter-mon-boulot-juste-parce-qu-il-est-1-heure-de-rentre_4649828_3224.html

⁴¹⁷ RSE : responsabilité sociale des entreprises

⁴¹⁸ www.la-croix.com/Actualite/France/Croix-Rouge-les-associations-sont-elles-des-entreprises-comme-les-autres-2015-06-03-1319358

les salariés font d'eux-mêmes des heures supplémentaires non payées, car leur adhésion au projet dépasse le cadre légal du temps de travail. » (p.3).

D'autres interviews⁴¹⁹, et notamment celles où interviennent les sociologues (Hély, Dauvin), rappellent les associations à leurs responsabilités d'employeurs en ce qui concerne le temps de travail. Par ailleurs, ces violations du droit du travail n'ont eu de cesse, d'être dénoncées notamment par le CFE-CGC, le syndicat majoritaire dans cette structure. La direction de la Croix-Rouge a été alertée à plusieurs reprises de la situation des heures supplémentaires non payées au personnel, et ce depuis plus de seize mois. En faisant appel aux services de l'inspection du travail, le syndicat a brisé un tabou en rendant public un phénomène commun à ce secteur qui a rendu visibles les difficultés internes d'organisation des associations. Aussi, d'un point de vue de la sociologie du travail, l'extension des attributs du « bénévole/volontaire » au personnel salarié pose question et met les ONG dans l'illégalité par rapport au code du travail et aux accords des 35 heures. C'est comme si pour répondre à la lutte contre la pauvreté, à l'exclusion sociale, et au rétablissement de la dignité des victimes (objet social générique des associations de solidarité), les ONG font faire des heures supplémentaires à leurs personnels sans les payer, ce qui du point de vue du droit du travail est illégal et peut s'apparenter à une exploitation et provoquer des risques psychosociaux importants.

Du reste, l'inspection du travail, qui a reconnu des manquements au droit du travail très graves, fait le constat d'une « *organisation du travail illégale, dangereuse et pathogène* »⁴²⁰. Elle a également préconisé de procéder à des réparations financières destinées aux employés comme le rappelle *Le Monde*⁴²¹ « *il vous appartiendra également de réparer financièrement le préjudice causé (...)* » et a condamné la Croix-Rouge à une amende potentielle de plus de 2,8 millions d'euros⁴²². Le rapport de l'inspection du travail et cette médiatisation du cas de la Croix-Rouge font « revenir » le droit du travail dans le champ des ONG alors que ce secteur est globalement représenté comme le domaine du bénévolat et du don de soi. Pourtant, ces problématiques de management et des horaires sont bien connues des ONG dont les recherches et les rapports ne cessent de le souligner. D'ailleurs, symptomatiquement comme le rappelle Hély (2008), un tiers des associations n'ont pas signé de convention collective.

⁴¹⁹ www.lemonde.fr/societe/article/2015/06/08/horaires-abusifs-dans-les-ong-je-me-vois-mal-arreter-mon-boulot-juste-parce-qu-il-est-1-heure-de-rentre_4649828_3224.html

⁴²⁰ www.lesechos.fr/economie-france/social/021101353276-la-croix-rouge-

⁴²¹ www.lemonde.fr/societe/article/2015/06/01/la-croix-rouge-accusee-de-violer-le-code-du-travail_4644714_3224.html

⁴²² « Chaque infraction est sanctionnée de 750 euros par le Code du travail. » www.lexpress.fr/actualite/societe/justice/la-croix-rouge-epinglee-pour-des-infractions-aux-regles-du-temps-de-travail_1684756.html

Pour conclure, dans le champ associatif, un discours prégnant s'est développé mettant l'accent sur une spécificité de ce secteur à savoir « une manière de travailler autrement ». Ce discours est repris par le personnel qui souhaite « travailler autrement » (et réaliser des actions orientées en valeur), en opposition au secteur privé à but lucratif et au service public auxquels ils veulent échapper.

Or, l'analyse du travail et des activités montrent que des dysfonctionnements existent bel et bien tels que :

- l'isolement,
- les responsabilités démesurées,
- l'inorganisation structurelle de l'ONG d'accueil,
- le manque de ressources humaines,
- les conditions de travail (en équipe, en solo, en télétravail),
- l'individualisation du travail (Castel⁴²³, 1995),
- et les conditions matérielles.

Autant de facteurs qui impactent la charge de travail et le niveau de responsabilité et contribuent à des risques psychosociaux dont peuvent pâtir les personnels. Ces troubles et ces dysfonctionnements, qui ont été soulevés par quelques auteurs comme Hély (2012)⁴²⁴, ou encore Sawicki et Siméant (2009) ont été longuement décrits pendant les entretiens remettant en cause la spécificité positive du secteur de la solidarité internationale. On observe souvent des situations « *entre don de soi et exploitation* » (Falcoz, Walter ; 2010) dans les métiers du social et du médical qui sont des secteurs à dominante féminine. D'ailleurs, pour Flahault, Loiseau et Dussuet⁴²⁵ (2010), « *ce brouillage est d'autant plus facile que ce sont des femmes, mises en demeure d'accepter, grâce à la référence aux valeurs, des conditions de travail ou d'emploi pourtant atypiques dans le cadre salarial.* » (p.46). Il est à noter que les ONG internationales sont conscientes de ces problématiques, même si elles continuent à valoriser le volontariat et à faire du lobbying auprès des pouvoirs publics pour maintenir cette catégorie de personnel. En effet, lors d'une table ronde au colloque d'Evry, les ONG invitées ont évoqué à plusieurs reprises la « *prolétarianisation et précarisation des ressources humaines* » alors que de nombreux étudiants participaient à cette rencontre.

Pour clore cet exposé sur le travail et l'activité de solidarité internationale, nous allons nous intéresser aux sens que revêtent ces actions. Alors qu'elles correspondent à des tâches prosaïques,

⁴²³ Castel (Robert), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995, 490 p.

⁴²⁴ Hély (Matthieu), « Le travail salarié associatif est-il une variable d'ajustement des politiques publiques ? », *Informations sociales*, 2012/4 n° 172, p. 34-42.

⁴²⁵ Flahault (Erika), Loiseau (Dominique), Dussuet (Annie), « Bénévolat et salariat: quelle coexistence dans les associations? », pp.41-51, in *Transitions professionnelles dans le monde associatif et l'animation*, Gallibour (Eric), Raibaud (Yves), Logiques sociales, Actualité sociale et politique Travail Social, 2010, 242 p.

routinières semblables à celles qui peuvent se faire dans d'autres entreprises (Zunigo, 2003) et qui de surcroît sont réalisées dans des conditions intenses, de nombreuses personnes s'engagent dans des actions de solidarité internationale, y perdurent tandis que d'autres changent d'orientation. Nous allons nous attacher à donner à examiner la posture (et la subjectivité qui la sous-tend) que l'humanitaire adopte entre enchantement et désenchantement pour mener ses activités de solidarité internationale.

2.5. Entre enchantement et désenchantement

Les représentations liées au monde associatif s'expriment sur le mode vocationnel et en termes de valeurs. Pour les acteurs de solidarité internationale, travailler dans une ONG « *là et pas ailleurs* »⁴²⁶ : c'est donner du sens aux activités de travail, un moyen de se réaliser et d'être un acteur social et politique... En somme, le choix de cette activité répond à « *un désir de travail engagé* » (Simonet, 2010, p.33). Il s'agit donc de mettre en cohérence les valeurs auxquels ils adhèrent et de les concrétiser via le travail dans l'ONG. Il s'agit également d'éviter la subordination (Cingolani⁴²⁷ ; 2012 ; p.39) réputée plus présente dans les entreprises à but lucratif et public.

L'activité dans les ONG procure des rétributions symboliques qui favorisent l'implication physique et psychique des personnels (souvent étudiées par la sociologie de l'engagement et la sociologie politique). Parfois, face aux durées et aux intensités de travail, la rétribution que constitue l'enchantement au travail se trouve réduite. La dimension subjective de l'identité⁴²⁸ professionnelle de la solidarité internationale (qui renvoie à la manière dont se définissent les acteurs et à la manière dont ils sont définis par leurs structures d'accueil et perçus par les bénéficiaires et la population d'accueil) est souvent mise à rude épreuve, et ce par différents acteurs.

En effet, il est à noter qu'au-delà de ces tâches prosaïques que nous venons de décrire précédemment, le métier de solidarité internationale est un métier de médiation qui demande une forte disponibilité psychique et physique⁴²⁹ que les descriptions objectives des journées de travail en entretien ne montrent pas toujours. L'objet de lutte est la valeur sociale de l'activité humanitaire ainsi que son image. En effet, c'est par l'observation participante et l'analyse des positions macrosociologiques et microsociologiques qu'on relève que le métier exige une forte capacité de négociation avec : le siège, le personnel national et expatrié, les partenaires, les bénéficiaires, les administrations locales, les autres ONG présentes sur le territoire, les bailleurs... Il s'agit d'une tractation quotidienne qui s'apparente à une lutte symbolique et de position pour asseoir sa légitimité (de l'action et de soi-même) qui semble

⁴²⁶ Lamy (Christian), « Travailler là et pas ailleurs. Le sens de la démocratie dans le monde associatif », in *Mouvements*/2015/1 (n°81), pp.140-144

⁴²⁷ Cingolani (Patrick), « Aliénations ordinaires et résistances », pp.33-44, in *L'homme et la société*, 2012/3 (n°185-186).

⁴²⁸ Nous avons repris et adapté la définition faite par Guillemet (Jean-Philippe), Masson (Claire) « L'expérience de travail des acteurs de l'animation », p.189-200, in Gallibour E. et Raibaud Y. (coord.), *Transitions professionnelles dans le monde associatif et l'animation*, Paris, L'Harmattan, 2010, 242 p.

⁴²⁹ Comme en témoigne une salariée « *c'est un boulot qui prend la tête, le cœur et les entrailles.* » (Eva, salariée, 33 ans, Espagnole).

sans cesse remise en question par ces différents acteurs. Cette négociation externe continue implicite et parfois explicite est exigeante d'un point de vue émotionnel et psychique et vient se cumuler aux heures de travail effectuées. La légitimité de l'action de solidarité internationale est en effet sans cesse remise en question. Et l'un des objectifs principaux du travail humanitaire est de concrétiser cette légitimité d'une part par la présence physique de volontaires, bénévoles et salariés et d'autre part par la réalisation d'actions en partenariat avec des associations et des institutions locales et internationales. L'action de solidarité, pour exister, doit être rendue visible et mise en scène.

Au-delà de cet exercice de mise en réseau externe que Dauvin (2004) a décrit « *comme une capacité à jouer des relations interpersonnelles* » (p.833), une négociation interne a lieu également. Les acteurs doivent très souvent négocier avec eux-mêmes et le champ. Partagés entre leurs valeurs, leurs motivations et la réalité du terrain, ils semblent se trouver dans une attitude ambivalente entre enchantement et désenchantement. En effet, des décalages s'opèrent entre une représentation idéalisée de l'action de solidarité et l'expérience concrète de travail. Le témoignage d'Eugénie⁴³⁰ est dans ce sens très intéressant, car il donne à voir les batailles internes entre une posture de militant total (don de soi) et une posture plus distanciée attentive au déroulé de carrière « *j'ai cru que je serai différente des autres et que je me sacrifierai corps et âme pour les métiers du développement. J'ai vite compris que ce ne serait pas le cas. Et que j'en viendrai bien vite à vouloir un salaire, car tous les autres autour de moi en voulaient donc il n'y pas de raison pour que moi j'en veuille pas.* » (Eugénie, salariée, 33 ans). Des attentes de rétributions symboliques fortes sont parfois mises à mal par l'exploitation marchande des valeurs concrétisées par le don de soi et un engagement au travail au-delà du contrat de volontariat et de travail. Le personnel fait preuve d'une réflexivité importante, de par ses études (le niveau et le domaine), et de par le contexte d'expatriation en situation de « l'étranger » (Simmel). En effet, il n'hésite pas à critiquer la solidarité internationale, reprenant à son compte les reproches qu'on peut lire habituellement sur le secteur : le siège, le management, les partenaires, le pays, les bénéficiaires, les bailleurs... De par sa position sociale et de sa situation professionnelle, il se trouve contraint à la fois de jouer le rôle attendu de l'acteur de solidarité internationale (idéal type), dans un processus d'intériorisation des normes de don de soi et de travail (voire de sacrifice) et de développer un esprit critique sur la géopolitique, ses pratiques professionnelles et sa position au sein de ce champ. C'est ainsi que les conditions matérielles du personnel et le sens subjectif donné à l'action de solidarité internationale permettent de comprendre l'engagement total ou distancié au travail (« entre régime vocationnel et professionnel⁴³¹ »). L'analyse des entretiens montre qu'il faut déconstruire l'idée que les internationaux ne sont que des militants, généreux et désintéressés. La générosité et l'enrôlement

⁴³⁰ Eugénie vit au Maroc depuis 10 ans et a cumulé des statuts et des expériences dans l'associatif et dans le privé, avant de revenir à l'associatif à mi-temps: volontaire, salariée, consultante, auto-entrepreneuse et enfin salariée dans une ONG.

⁴³¹ Langeard, (Chloé), "Les dilemmes de l'engagement au travail et du travail bénévole dans les entreprises associatives du secteur culturel. Le cas des salariés intermittents du spectacle", pp. 53-66, in Gallibour E. et Raibaud Y. (coord.), *Transitions professionnelles dans le monde associatif et l'animation*, Paris, L'Harmattan, 2010, 242 p.

certes existent, mais nous souhaitons restituer la complexité de cette ambivalence et montrer que ces derniers s'efforcent de conjuguer une forme d'engagement envers eux-mêmes, envers autrui avec un souci de carrière.

L'analyse des réactions à cette situation de constante négociation de légitimité donnent à voir quatre types de postures : les enchantés, les désenchantés, les experts et les neutres. Les postures adoptées ne sont pas liées au statut administratif, mais dépendent de l'âge, du sexe, du statut marital, du moment de la carrière, de la position de départ et d'arrivée, de la configuration de l'équipe, des motifs de départ, des motivations à l'entrée dans la solidarité internationale... Ces idéaux types ne sont pas purs et ne correspondent pas à un processus d'engagement linéaire. Il arrive que les acteurs passent par ces quatre phases sans qu'elles soient chronologiques.

Les enchantés⁴³² sont souvent des militants, pour qui le plus important est d'être présents et d'agir. Ce type de profils a souvent été analysé par la sociologie politique et la sociologie des dévouements moraux. Dans notre échantillon, ce sont souvent les bénévoles qui adoptent ce type de comportement, mais pas seulement. Des moments d'enchantement ont néanmoins été évoqués par les autres personnels : créativité, liberté, variété des tâches, autonomie, contacts avec les bénéficiaires...

Quant aux désenchantés, ces derniers insistent sur les effets pervers de l'aide internationale. Confrontés à des crises de valeurs, ils expriment des doutes quant à l'impact de leurs activités de solidarité. Certains vont jusqu'à remettre en question leur présence tandis que d'autres adoptent une posture cynique pour mieux résister aux situations contradictoires et asymétriques que constitue l'action de solidarité internationale. Le décalage peut être difficile à gérer entre l'image d'un salarié engagé et heureux de l'être et la réalité vécue à savoir : intermittence, précarité, bureaucratie et mode intensif de travail. Ces conditions de travail difficiles participent d'ailleurs au désengagement (quand les acteurs ont le choix et la possibilité de se réorienter). De plus, de par les modes d'organisation et d'intervention des ONG (plutôt partenariales avec les ONG marocaines), peu d'acteurs humanitaires internationaux sont en lien direct avec des bénéficiaires marocains. Comme l'a relevé Collovald (2001), ces personnels se retrouvent engagés dans « *une cause sans représentés* ». Et dans la plupart du temps, ces derniers ne sont guère mentionnés alors que paradoxalement, selon les entretiens, ce qui anime et soutient les candidats à l'entrée dans le secteur de la solidarité internationale, c'est justement l'aide apportée aux populations⁴³³. Leur désenchantement provient également de la situation complexe dans laquelle ils se retrouvent : confrontés à un dilemme entre leurs désirs de sauver le monde et de contribuer par leur geste extraordinaire à un acte politique et la vie routinière de bureau qui ne

⁴³² De nombreuses enquêtes indiquent que les niveaux de satisfaction au travail des salariés associatifs sont des plus élevés alors que les conditions objectives de travail sont moins bonnes qu'ailleurs.

⁴³³ Ce manque de lien avec la population est à approfondir dans de prochains travaux de recherche. D'ailleurs, dans la critique de l'humanitaire (et notamment par l'anthropologie du développement), il est souvent question de la non prise en considération des bénéficiaires que ce soit dans les diagnostics ou dans les évaluations. Fresia (2009) montre également que finalement ce sont les ONG partenaires du HCR qui sont au plus près des bénéficiaires et non pas les fonctionnaires malgré le mythe fondateur du terrain qui structure l'identité professionnelle de ces derniers.

correspond en rien aux idéaux qu'ils avaient en tête. Alors que l'humanitaire et la solidarité internationale se présentent comme apolitique, ces personnels, de par leur action de solidarité internationale, se retrouvent à essayer de limiter les effets des dysfonctionnements politiques nationaux et/ou internationaux, et sont donc confrontés en première ligne au « real politic ». La désillusion⁴³⁴ peut être très difficile à gérer pour les acteurs engagés de manière totale (les « dévoués », les « croyants »⁴³⁵), dont le sens au travail n'est pas reconnu⁴³⁶. De même, l'intensité du travail et l'injonction « au don de travail » sont également des sources d'insatisfaction. C'est ainsi que certains n'hésitent pas à quitter ce domaine ne réussissant pas à trouver une place ou une posture qui soit la moins coûteuse possible. Outre la question de la confrontation des idéaux au travail quotidien, pour certains acteurs de solidarité internationale, les conditions matérielles participent également à ce désenchantement. La comparaison entre les sacrifices consentis (matériel et idéal) et le rendement financier, professionnel et symbolique contribue au désenchantement.

D'autres encore considèrent la solidarité internationale comme un travail. Ils sont engagés dans un parcours de carrière professionnelle et dans l'idée d'une expertise qui est mise à disposition « sur le mode de l'assistance professionnelle » (Collovald⁴³⁷, 2001). La question politique de l'impact de l'action passant au second plan. Ils sont attachés soit à la fonction soit à l'ONG et démontrent une certaine loyauté à ce champ. Non que ces derniers ne critiquent pas leurs missions, mais ils éprouvent moins de dissonance entre un idéal d'engagement et une pratique au quotidien et par conséquent s'économisent des réactions émotionnelles et des dilemmes. Moins confrontés à l'anxiété et à des dissonances morales, s'étant engagés dans un travail de « *rééducation de soi* » (Collovald, 2001), ou ayant adopté « *un éthos humanitaire de compassion rationnelle* » (Gill⁴³⁸, 2009) dans une revendication de neutralité et d'impartialité, ils se considèrent comme des experts professionnels avant tout, et évitent de s'exposer émotionnellement. Ils développent ainsi une habilité à « *calculer et rationaliser leur compassion* » (Gill, 2009) réussissant à trouver une juste distance entre un idéal moral et le rôle attendu. Paradoxalement, comme l'a mis en exergue Collovald c'est en « *déniant sans cesse l'humanité (c'est-à-dire l'existence sociale et politique concrète) des autres lointains (...) qu'ils peuvent se déployer.* » C'est ce type de profils qui réussit le mieux à négocier à la fois des interstices et leur disponibilité physique et psychologique. Ils acceptent de jouer le jeu du champ alors que les désenchantés le refusent, partagés entre leur empathie avec la souffrance des autres et leur désir de la soulager de manière réelle et efficace. Ils sont attentifs à l'efficacité des actions concrètes sur le terrain

⁴³⁴ D'ailleurs de nombreux acteurs humanitaires critiquent leurs pratiques de manière publique via différents médias (romans, ouvrages, recherche, article journalistique...) et certains quittent ce domaine de manière très spectaculaire.

⁴³⁵ Zunigo (2003)

⁴³⁶ C'est également ce type de réaction que Fabienne Hanique a analysé lors de son étude sur les guichetiers à la poste. Hanique (Fabienne), *Le sens du travail. Chronique de la modernisation au guichet*. ERES, « Sociologie clinique », 2004, 304 p.

⁴³⁷ Collovald (Annie), « De la défense des « pauvres nécessiteux » à l'humanitaire expert. Reconversion et métamorphoses d'une cause politique », in *Politix*, Vol.14 n°56, Quatrième trimestre, pp.135-261

⁴³⁸ Rebecca Gill, « L'administration rationnelle de la compassion » : aux origines des secours de guerre britanniques », pp.9-26, in *Le Mouvement social*, « L'humanitaire, XIXe-XXe siècle », n°227 (avril-juin 2009)

sur le court terme dans une posture dépolitisée quant aux problèmes sociaux qu'ils sont censés remédier.

Enfin, les neutres, qui sont les moins nombreux, sont engagés dans d'autres projets personnels ou professionnels et le travail de solidarité internationale constitue « *un travail à côté*⁴³⁹ » (Weber, 2001) ou un emploi alimentaire. En effet, obtenir un emploi dans ce secteur permet de réaliser des objectifs personnels tout en gagnant sa vie. Comme par exemple, vivre dans le même pays que le conjoint ou faire de la recherche en accédant à un terrain... Même si, ils ont des représentations liées à l'humanitaire, la confrontation à la pratique n'est pas douloureuse, car ils n'ont pas d'attentes particulières. Ce qui ne signifie pas qu'ils soient moins professionnels ou moins engagés dans leurs activités quotidiennes, mais leur rapport au travail est moins empreint d'idéal. Pour eux, cette expérience constitue une parenthèse et nous pouvons les considérer comme des « touristes » qui ne font que passer. Ils se laissent moins prendre par les enjeux et les jeux divers et variés des différents acteurs présents dans le champ. Ils ne prennent pas non plus parti dans la lutte symbolique qui se joue au sein de l'ONG entre les collègues engagés totaux (les enchantés), les engagés distants (les experts) et les désenchantés. Parfois, dans certaines ONG, c'est ainsi qu'un quatrième groupe peut se constituer qui n'est pas partie prenante des enjeux, entre engagement et professionnalisme (du moins pendant un certain temps). Ils peuvent émettre des critiques quant à l'évaluation de leurs actions par exemple, mais ils ne sont pas affectés moralement par cet impact peu satisfaisant. Ils ne se sentent pas responsables de l'état du monde en tant que travailleurs de solidarité internationale même si parfois certains peuvent fréquenter d'autres lieux de militance que les ONG dans lesquelles ils travaillent et par ailleurs adoptent des postures d'enchantés.

Ces postures et représentations différenciées de ce que doit être le travail de solidarité sont souvent sources de conflits entre d'une part le personnel expatrié volontaire et salarié et entre volontaires et d'autre part entre personnel expatrié et local. D'ailleurs, cette question est tellement prégnante, qu'une association de gestion de volontaires a organisé lors du séminaire bi-annuel de rencontre des volontaires au Maroc un atelier intitulé « la gestion des conflits au travail » (avril 2012).

L'encadré qui suit est un extrait du carnet de terrain qui décrit une distribution à laquelle nous avons participé et montre les différentes figures de l'engagement. En effet, l'observation participante a permis d'une part le repérage du travail militant et de son organisation et d'autre part les modes de rétribution symboliques du militantisme.

Encadré 6 : Les différentes figures de l'engagement dans la réalisation du travail

Lorsque nous arrivons au village, la distribution a déjà commencé. Les trois bénévoles françaises et les bénévoles marocaines sont là depuis près de deux heures.

⁴³⁹ Weber (Florence), *Le travail à-côté : étude d'ethnographie ouvrière*, École des hautes études en sciences sociales, Paris, 2001, 212 p.

On observe une concurrence exacerbée entre l'association marocaine partenaire de l'association française qui accueille la distribution dans le village d'origine d'une des membres de cette association et la présidente de l'association française qui a apporté les dons à distribuer. Chacune des parties présente la distribution comme « *c'est mon opération* ». Autre tension palpable cette fois-ci et entre les bénévoles qui se sont partagées le travail et les zones d'intervention « *c'est mon rayon ça* ». Plus moi l'outsider. Comme j'étais arrivée en retard, j'ai pris ce qui restait dans la division du travail. J'hérite donc d'un rayon que personne ne voulait tenir (les sous-vêtements). Un rayon inutile où personne ne passe. J'en profite pour observer.

Tout au long de la distribution, une bataille féroce se déroule autour du rayon qui symbolise d'une certaine manière l'accès aux bénéficiaires⁴⁴⁰. Par exemple, la présumée au rayon chemises ne peut accompagner la bénéficiaire au rayon enfant, car c'est une autre bénévole qui doit s'en charger. Quand une bénévole continue la discussion avec la bénéficiaire et arrive sur le rayon de l'autre bénévole, elle est censée se retirer et laisser sa place à la présumée du rayon. Souvent, elle oublie et là des rappels à l'ordre, dont certains féroces, ont lieu. Ce ne sont pas que des batailles liées au travail, mais bien une concurrence dans les rétributions de l'engagement. Comme elles le décriront longuement lors des entretiens: le sourire, le regard des bénéficiaires sont importants pour elles. De même, le sentiment d'utilité immédiate que procure la relation d'aide directe aux bénéficiaires est très recherché. C'est le moment de « pur bonheur » dans une action de solidarité. C'est le retour des bénéficiaires aux bénévoles. Aussi, chacune est attentive à bien recevoir la part qui lui est due et ne laisse pas l'autre bénévole lui prendre ce qui lui revient en monopolisant la bénéficiaire.

Les bénévoles se disputent donc les regards et l'amitié des bénéficiaires. A celle qui démontrera le mieux une relation qualitative soutenue avec une bénéficiaire. Une relation particulière avec une des villageoises ou un enfant devient un signe distinctif et marque le succès de l'opération et l'intégration dans le village. C'est également un marqueur de compétence interculturelle qui signifie « tu es fait pour le métier ». Tout ceci sans parler la langue du village!

Contrairement aux femmes, les hommes parlent français et certains et tournent autour des bénévoles. Prêts à rendre service, à traduire, à échanger sur la France, à donner des informations sur le village... Mais les bénévoles femmes sont beaucoup plus intéressées par les femmes qui ne parlent pas du tout français et les enfants.

Chaque bénéficiaire femme peut choisir 3 vêtements. Dans le local, où a lieu la distribution de vêtements, la discussion s'engage avec des signes avec les bénéficiaires dans la recherche du choix du vêtement, de la taille... Mais, les bénéficiaires ne se laissent pas faire et résistent aux ordres de prendre tel ou tel vêtement. Guidés par des raisons internes à l'ONG, nos conseils ne sont pas acceptés. Certains des bénéficiaires exigent plus de vêtements et critiquent leur état. Une des bénévoles s'énerve et s'écrit « et pourquoi pas faire la couture ? ». Une des bénévoles est prête à lâcher du lest et à laisser faire les villageoises. Elle souhaite éviter le conflit et considère qu'étant vraiment démunies, ces femmes ont le droit à avoir plus que 3 vêtements pour toute la famille. Mais une autre est attachée aux directives orales mises en place au début de la distribution et refuse de céder.

L'angoisse de ne pas avoir assez de vêtements pour tout le village, et celle de ne pas écouler le stock augmente le stress déjà palpable. (...) Finalement, il reste plein de vêtements. Les bénévoles veulent s'en débarrasser. Elles l'ont ramené de France dans leurs bagages en venant en avion. Il n'est pas question de ramener les restes. D'ailleurs, la décision sera prise le lendemain matin : tout sera donné au village. Cette décision a été âprement négociée par l'association marocaine qui va pouvoir récupérer les rétributions symboliques de la distribution auprès des villageois. D'ailleurs, pour l'ONG locale, cela constitue une preuve supplémentaire que c'est bien son opération. La présidente de l'association française a longuement négocié les conditions de cette remise de stock : qui, comment, où et quand... Elle exige des assurances que les dons iront bien aux villageois. Une autre distribution devra donc avoir lieu, réalisée par les villageois eux-mêmes. La présidente demande au partenaire l'envoi d'un rapport de la distribution.

Quand tout à coup, l'éducateur de la PJJ arrive avec deux adolescents qui se mettent à distribuer des maillots de foot aux enfants. Sans demander l'avis à personne, ils commencent le partage. De nouveau, on sent que rien n'est

⁴⁴⁰ Le bénéficiaire représente l'image de la victime locale à sauver telle que les ONG l'ont développée dans les médias. Tandis que l'acteur humanitaire étranger est représenté comme le sauveur. Toutes les campagnes des ONG se déclinent sur ce mode. Préjugé que les acteurs de l'humanitaire ont intégré dans leur représentation du mode idéal de travail : être auprès des bénéficiaires.

organisé. Chacun arrive et distribue. Les bénéficiaires n'ont qu'à ouvrir les mains. Ça crée une animation : les enfants sont excités ! Ça court et ça rit ! Pendant quelques minutes, la tension dans le local à vêtements disparaît.

Quand l'utilité sociale et le sens recherché au travail ne sont pas remplis (ou pas assez), certains acteurs vont développer d'autres activités en sus de leurs activités professionnelles dans l'ONG et ce malgré les fortes intensités de travail auxquelles ils doivent déjà faire face de par leur contrat de volontariat ou de salariat. De même, quand les conditions de rémunération ne sont pas à la hauteur, des acteurs cumulent des activités salariées pour échapper à la précarité. D'autres encore, considérant le travail en ONG comme « un boulot alimentaire », vont rechercher dans d'autres activités les moyens d'exprimer leur créativité et leurs affects (Cingolani⁴⁴¹, 2012).

2.6. Le « travail à côté »⁴⁴² et la « multiactivité »⁴⁴³

Malgré une forte demande de présence et de livrables au sein de l'ONG, nous avons rencontré des volontaires et des salariés qui ont des pratiques de « travail à côté » et de multiactivités.

En sus de leur poste de volontaire ou de salarié, certains cumulent une activité salariée (dans l'associatif, dans l'administration ou dans le privé) et d'autres ont une activité de création (manuelle ou intellectuelle) ou d'engagement. Ces activités menées en parallèle d'une activité professionnelle peuvent s'apparenter à du « travail à côté » (Florence Weber, 2001) et à de la multiactivité (Cingolani, 2012). Elles constituent des « niches de vivabilité » selon l'expression de Florence Weber, permettant d'une part des finances supplémentaires et d'autre part constituent des modes d'être alternatif au système productif et sont des soutiens au bien-être moral pouvant rendre compte de la dimension expressive de la personnalité en opposition avec l'activité principale salariée qui est parfois subie (Cingolani, 2012).

Nous avons observé des pratiques de « bricoles » et de débrouillardise (Florence Weber, 2001, p.63) pour augmenter le salaire (ou l'indemnité) qui finalement s'avère peu suffisant pour des personnes diplômées, compétentes et expérimentées et qui sont en attente d'un autre niveau de rémunération. Il s'agit d'un jeune européen, d'une trentaine d'années, expérimenté dans le développement (près de 10 ans d'expérience) qui a rejoint son compagnon au Maroc et qui a trouvé un contrat local. Après avoir eu connaissance du dispositif français de volontariat pendant son activité salariée au sein de l'ONG marocaine, il décide de s'y inscrire cumulant les deux statuts. N'ayant plus de droits à la sécurité sociale, le volontariat lui permet de cotiser et de s'assurer socialement. L'ONG marocaine accepte ce double statut, n'étant pas en mesure d'assurer le niveau de salaire demandé par le jeune expert : « *en tant que volontaire, j'ai 500 € et l'organisation partenaire marocaine me fournit le logement et me paye soit au total l'équivalent de 15 000 dirhams (soit 1 500 €). J'ai également une prime*

⁴⁴¹ Cingolani (Patrick), *Le temps fractionné. Multiactivité et créativité de soi*, Armand Colin, 2012, 224 p.

⁴⁴² Weber (Florence), *Le travail à-côté : étude d'ethnographie ouvrière*, École des hautes études en sciences sociales, Paris, 2001, 212 p.

⁴⁴³ Cingolani (Patrick), *Le temps fractionné. Multiactivité et créativité de soi*, Armand Colin, 2012, 224 p.

d'installation et une prime de fin de mission et un billet aller-retour pour les 2 ans de volontariat. ». L'ONG d'envoi n'est pas toujours au courant de manière détaillée des accords passés entre le volontaire et l'association locale (surtout lorsque le recrutement se fait sur place).

Le second homme est un binational, de près de la cinquantaine, qui est arrivé au Maroc, en tant que volontaire, pour rejoindre sa femme marocaine, cadre dans l'industrie. Parallèlement à son poste de volontaire, il réussit à obtenir un poste dans une administration. Ses deux activités lui permettent d'avoir un salaire conséquent, équivalent à celui de sa femme, d'élargir son réseau et de jouir d'une autochtonie locale et internationale utile à ces deux activités.

Ce cumul de contrats est pourtant interdit par la loi du volontariat de 2005 à l'article 1 qui précise que le contrat de VSI *« ce contrat, exclusif de l'exercice de toute activité professionnelle, a pour objet l'accomplissement d'une mission d'intérêt général à l'étranger dans les domaines de la coopération au développement et de l'action humanitaire. ».* Par ailleurs, cette interdiction est bien mentionnée dans le contrat de volontariat signé par le volontaire à l'article 2 *« le volontaire s'interdit de recevoir toute rémunération d'autres sources. Si tel est le cas, il informe l'Association des propositions qui lui sont faites pour attribuer cette somme au financement des actions auxquelles l'Association participe. Tout manquement à cette règle amènerait l'Association à se passer immédiatement des services du volontaire concerné. ».*

Enfin, un couple en volontariat européen a une activité complémentaire rémunérée : des cours particuliers de français à domicile payés à 20 € l'heure. Ce revenu supplémentaire est utilisé pour voyager à travers le Maroc : *« parallèlement, on donne des cours de français à des enfants chez eux en CMI. Je prépare pour que ce soit ludique. 20 euros pour les 2 heures pour 2 personnes. Soit 5 euros de l'heure chacun. 2 fois par semaine cours. Et le week-end, on s'en va, on fait tout le Maroc. ».*

Par ailleurs, certains expatriés n'hésitent pas à sous-louer leur appartement à des touristes de passage pour obtenir des revenus complémentaires comme en témoigne un volontaire *« on participe aussi au site de Logement Ou dormir, on reçoit des visiteurs dans notre appartement en échange du paiement. ».*

Outre ces cumuls de contrats, nous avons distingué d'autres pratiques de multiactivité dans les domaines artistique, culturel, de recherche et politiques.

Pour les activités artistiques et culturelles, c'est la créativité qui est mise en avant : la création de sacs, la photographie, l'écriture, le théâtre, la recherche, le cinéma. C'est ainsi qu'un ancien salarié explique *« je bossais ou j'écrivais, car j'écris »* tandis qu'une salariée ancienne volontaire décrit longuement son investissement dans son activité parallèle *« aujourd'hui, je fais les marchés pour vendre des trucs. Je récupère les tissus de mes voyages J'essaie de les revendre en les customisant avec une couturière avec qui je travaille (...). Non, je préfère galérer à vendre mes tissus. En plus, j'ai fait le choix d'être*

en dehors du système. Même si on ne l'est jamais. J'essaie. » Il s'agit d'activités où les personnes se sentent autonomes, créatives, et ressentent du plaisir à les réaliser, en opposition souvent au travail productif et ce même s'il s'agit d'activités au sein d'ONG. Le secteur des ONG internationales constitue parfois un secteur d'employabilité⁴⁴⁴ pour des personnes qui poursuivent parallèlement un cursus à l'université notamment de recherche. En effet, d'une part cela permet de financer des recherches tout en étant à l'étranger et d'autre part l'ONG est une porte d'entrée qui permet une immersion dans le pays.

Le personnel des ONG a également des engagements militants politiques autres que le travail en ONG. Certains n'hésitent pas à participer à des actions de soutien politique à des mouvements qu'ils soient berbéristes, liés aux marocains résidents à l'étranger, ou aux migrants installés et de passage au Maroc ou encore à des Marocains, opposants politiques. Ce type de pratiques complémentaires peut signifier que le travail en ONG n'est pas suffisant pour exprimer son militantisme. Il serait intéressant d'approfondir la comparaison entre ces deux formes d'engagement dans de futures recherches.

Alors que ces activités lucratives et bénévoles sont menées pour augmenter des ressources financières, pour combler des insatisfactions professionnelles, ou encore pour exprimer une subjectivité artistique, « un vivre autrement », elles participent néanmoins à l'insertion sociale et professionnelle du personnel expatrié dans le pays d'accueil qui cumule des inscriptions dans des réseaux divers et variés qui facilitent par ailleurs l'activité de solidarité internationale. Cette interpénétration des temps sociaux montre comme le rappelle Cingolani (2012 ; p.68) que les périodes de multiactivité sont des « *sphères latérales tantôt poreuses, tantôt disjointes eu égard au travail.* ». Par ailleurs, la circulation entre différents champs de cette élite internationale et nationale liée au monde des ONG a été longuement analysée par Cheynis dans sa thèse donnant à voir la multi-appartenance de ces mêmes acteurs et le cumul d'activités.

Enfin, il est à préciser que pour les bénévoles, c'est l'activité de solidarité internationale qui constitue « le travail à côté ». Cette mission humanitaire de courte durée leur permet, parallèlement à leurs activités professionnelles dans le cadre de la fonction publique ou dans les entreprises à but lucratif, de se sentir utiles et parfois de procéder à des restaurations identitaires et professionnelles malmenées ou dévalorisées dans l'activité rémunératrice.

En somme, ces activités complémentaires sont selon Cingolani (2012) et Florence Weber (2009) des tentatives de sortie de sa classe sociale ou de sa position (Bourdieu). Il s'agit de se construire des « échappées belles » (des loisirs n'appartenant pas à sa classe sociale, des activités d'auto-entreprenariat où l'on devient chef de soi-même...) qui permettent de supporter le reste. L'angoisse du déclassement et du rapprochement des classes populaires avec les classes moyennes en termes de

⁴⁴⁴ D'ailleurs, le plus souvent, les personnes qui font de la recherche ont été recrutées sur place.

niveau de vie de tout un pan de la jeunesse (Chauvel, 2016)⁴⁴⁵ est telle que l'expatriation et le travail dans une ONG ne suffisent pas. Alors que ces derniers sont déjà dans un « vivre autrement » à l'étranger et dans « un travailler autrement » dans une ONG, au vu des conditions de travail objectives et subjectives, ces derniers cherchent à échapper à l'aliénation que produit le rapport productif dans le mouvement émancipatoire que constitue l'activité parallèle.

Dans ce troisième chapitre, nous avons tenté de répondre aux questions suivantes « comment sont recrutés les acteurs de solidarité internationale et pour mener quelles activités ? ». L'objectif étant de décrire le processus de recrutement et le travail quotidien. Entrer par le travail donne à voir non seulement les conditions objectives de mission, mais également la subjectivité du personnel et notamment le sens qu'il donne aux actions professionnelles. La description des activités quotidiennes a permis de montrer les subjectivités à l'œuvre dans le choix de ce type de secteur et les pratiques d'engagement. Néanmoins, les conditions de travail peuvent à terme provoquer des désenchantements liés à des sentiments d'exploitations de leurs désirs d'engagement dans des activités morales et de leurs affects. Pour pallier à ces frustrations liées aux conditions de travail, certains acteurs vont développer des activités « à côté » qui leur procurent le sentiment de réalisation de soi et leur permettent d'échapper aux assignations de classe et de race.

⁴⁴⁵ « La baisse du niveau de vie, le rendement décroissant des diplômés, la mobilité descendante, le déclassement résidentiel et l'aliénation politique dont la jeunesse en France est victime s'accroissent de génération en génération au point d'atteindre le stade leur irréversibilité. » (p.12-13) in Chauvel (Louis), *La spirale du déclassement. Essai sur la société des illusions*, Seuil, 2016, p.213

Conclusion de la première partie

Pour conclure cette première partie, la description des statuts et l'analyse du travail montrent que l'engagement dans la solidarité internationale procure des rendements et des enchantements inégaux. Les pratiques différenciées de contractualisations relevées renseignent certes sur les conditions objectives de travail, mais ne déterminent pas les formes d'engagement. L'étude du travail montre qu'au-delà de la catégorie administrative, du statut et de l'emploi, l'engagement et le sens du travail sont tout aussi importants pour les acteurs. Les tâches prosaïques dont relève l'activité de solidarité internationale sont vécues sur le mode extraordinaire. Finalement, ce qui anime les humanitaires c'est la croyance d'être utiles à des étrangers qui ont besoin d'eux. Néanmoins, par l'analyse des postures au travail on relève qu'il y a une concurrence dans les formes d'adhésion, d'une part, entre les acteurs, mais également entre les rôles proposés par les ONG et les propres idéaux des humanitaires et le sens qu'il donne à leur engagement entre héritage et émancipation. La cohabitation de plusieurs statuts au sein d'une même entité impacte donc le travail, l'implication et les relations entre les personnels. Enfin, l'observation des conditions du travail dans les ONG internationales laisse entrevoir des formes de précarité et d'insécurité, une demande forte de flexibilité et l'exploitation des vocations et des émotions des acteurs de solidarité internationale. Or, dans les descriptions que les personnels font d'eux-mêmes (produit par le champ d'ailleurs qu'il relaie aux personnels), ces derniers se situent en dehors des relations sociales et semblent protégés des risques liés au travail et à toute activité humaine que peut subir toute organisation qu'elle soit privée ou publique. C'est comme si le fait d'appartenir au tiers secteur les exempte d'hierarchies sociales, de rapports de domination et de conflits. Cet idéal de « travailler autrement » est mis à mal lorsqu'on décide d'étudier les activités, les responsabilités et les durées de travail. L'entrée par les tâches quotidiennes permet contre toutes attentes d'approcher l'engagement sans le nommer et de dépasser les discours convenus sur le don de soi, le désintéressement et l'intérêt général. Les descriptions objectives du travail donnent à voir la subjectivité des acteurs à l'œuvre et la forte imbrication entre emploi et engagement. Les postures au travail renseignent sur les modes d'être au monde entre affiliation et désaffiliation.

Tout en étant élastiques, les ONG internationales sont très sélectives ce qui aboutit à une reproduction des élites. Même si les profils et les trajectoires sont divers, de nombreux points communs laissent apparaître un éthos commun dont nous allons vérifier les contours dans la deuxième partie de ce travail de recherche.

Deuxième partie

Une diversité de parcours et de profils pour un engagement commun

L'analyse des processus d'entrée et d'engagement dans la solidarité internationale est largement renseignée alors que nous ne savons rien sur ces acteurs et sur leurs parcours. Aussi, le parti pris a été de produire de la connaissance notamment sur les propriétés sociales de ces personnes qui s'engagent dans ce secteur. L'un des apports de cette thèse est de produire des statistiques et de croiser ces données objectives obtenues avec d'une part les discours des acteurs et d'autre part la doxa produite par le champ.

La seconde partie de la thèse sera donc dédiée à l'étude statistique des propriétés sociales des acteurs des ONG et à une typologie des pratiques de solidarité internationale. L'objectif de ce travail est de vérifier notre troisième hypothèse à savoir l'existence d'un éthos commun chez ces acteurs de solidarité internationale, et ce quels que soient leurs nationalités et leurs parcours. Nous inspirant de la méthode utilisée par Zunigo (2003) lors de son étude sur les bénévoles/volontaires internationaux chez Mère Teresa à Calcutta. Il s'agit de dépasser les motifs individuels à l'engagement pour donner à voir les conditions objectives de l'engagement qui est le résultat des interactions entre l'ONG, les acteurs de la solidarité internationale et les politiques publiques de jeunesse et d'emploi.

Dans le premier chapitre, seront donc interrogées les variables suivantes : le sexe, l'âge, le niveau et le type d'études poursuivis, l'expérience à l'étranger, les langues étrangères parlées, les expériences professionnelles, les montants des indemnités et des salaires et les origines sociales familiales. Il nous a paru important de sérier ces variables lors de l'enquête de thèse pour dépasser le stade des intuitions des masters et avoir un ancrage sociologique empirique. L'usage des statistiques permet d'objectiver les déterminants de l'entrée dans la solidarité internationale et de montrer que cette population présente des caractéristiques communes entre les différentes nationalités, mais néanmoins spécifiques par rapport à la population nationale. L'étude de ces variables montrera que les acteurs de solidarité internationale forment une communauté partageant des croyances et des expériences culturelles.

Dans le deuxième chapitre, nous nous essaierons à l'exercice de la typologie des pratiques sociales de la solidarité internationale. Il s'agira de définir des idéaux types (Weber) pour chaque catégorie de personnel. L'enjeu est de déterminer le sens de la pratique de la solidarité internationale pour les acteurs rencontrés donnant à voir les logiques de professionnalisation et de réalisation de soi en œuvre dans cet engagement commun que partagent les acteurs envers « les autres lointains » (Stangherlin, 2008) dans un contexte d'expatriation. Finalement, sera questionnée la possibilité de l'émergence d'un groupe professionnel dans la solidarité internationale.

Chapitre 1

Les caractéristiques sociales des acteurs de solidarité internationale : une diversité de statuts, de contrats et de catégorisations

En analysant les caractéristiques sociales des acteurs, il s'agit de s'interroger sur l'existence de déterminants de l'engagement dans la solidarité internationale. De même, la reconstitution des parcours étudiants et professionnels donne à voir les stratégies mises en place par les candidats à la solidarité internationale pour concrétiser leur engagement dans ce secteur très concurrentiel.

L'étude des propriétés sociales des personnes engagées (et désengagées) se donne donc comme objectifs de dégager des tendances sociales prenant en compte les variables suivantes habituelles dans les enquêtes statistiques:

- le sexe,
- l'âge,
- la situation matrimoniale,
- le niveau et le type de formation,
- l'expérience professionnelle nationale,
- les montants des indemnités et des rémunérations,
- et enfin la CSP des parents.

Nous avons également souhaité enquêter sur les socialisations à l'international conformément à notre hypothèse centrale de cette recherche à savoir que c'est l'appétence de la mobilité, le goût pour les autres lointains (en somme l'esprit cosmopolite⁴⁴⁶) et « l'expérience du Sud »⁴⁴⁷ qui mènent à la solidarité internationale. C'est ainsi que les indicateurs suivants ont fait l'objet d'une investigation statistique. :

- la nationalité,
- les unions mixtes,
- les expériences à l'étranger (stage, étude),

⁴⁴⁶Cicchelli (Vincenzo), *L'esprit cosmopolite. Voyages de formation juvéniles et cultures européennes*, Paris, Presses de Sciences Po, coll. « Académique », 2012, 280 p.

⁴⁴⁷ Stangherlin (Gregor), *Les Acteurs des ONG. L'engagement pour l'autre lointain*, L'Harmattan (Logiques Politiques), 2005, 248 p.

- l'expérience professionnelle internationale
- et les langues étrangères parlées.

Nous analyserons donc les trajectoires, non seulement de ceux qui ont été retenus par le champ (recrutés par les ONG internationales), mais également les bénévoles qui agissent hors cadre.

1. Une population qui se féminise, qui vieillit, qui se diversifie et qui vit en couple

1.1. Le sexe et le genre

Les acteurs de l'humanitaire sur le terrain sont souvent représentés comme appartenant au genre masculin. Or, à l'aune de l'analyse des données statistiques, comme l'illustre le **Tableau 1** Répartition des acteurs, le premier constat réalisé c'est que notre échantillon est constitué majoritairement par des femmes, soit 63 % des interviewés (43 femmes).

Tableau 1 : Répartition des 68 acteurs selon la catégorie et le genre

Statut	F	H	Total	%
Salariés	16	12	28	41 %
Volontaires	15	6	21	31 %
Bénévoles	6	3	9	13 %
Stagiaires	2	1	3	4 %
Ayant quitté l'humanitaire	4	3	7	10 %
Total	43	25	68	100 %
%	63 %	37 %	100 %	

D'ailleurs, les femmes sont majoritaires dans toutes les catégories : volontaires, bénévoles, stagiaires et salariés. *L'Etude sur les rémunérations individuelles dans les associations et Fondations*⁴⁴⁸ confirme cette tendance dans le secteur associatif français (y compris les associations humanitaires) : « 69 % des salariés sont des femmes (...) » (p.7). Cette surreprésentation des femmes est propre au secteur à but non lucratif car si on compare la proportion des femmes dans le secteur marchand, on compte seulement 46 % de femmes selon l'étude réalisée par Deloitte/Taste (2014). Ce phénomène est également relevé par les associations, et c'est ainsi que Stéphanie Rizet, conseillère technique pour la Conférence permanente des coordinations associatives, dans *le Monde diplomatique* (2013), décrit le VSI comme « un profil homogène de candidats : plutôt féminin, très qualifié, disposant d'une pratique professionnelle et d'une expérience à l'étranger. » (p.1).

⁴⁴⁸ Deloitte / Taste, « Étude sur les rémunérations individuelles – Associations et fondations », févr. 2014
www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/fr/Documents/Associations-fondations/Deloitte_EtudeRemuneration_NonProfit_022014.pdf

Chamry-Makhama, et Strub (2012)⁴⁴⁹ datent le recrutement des femmes dans l'humanitaire « *à partir des années 80 et une arrivée massive dans les années 90.* ». Pour ces auteures, ce sont les contingences liées au secteur humanitaire qui a permis le recrutement des femmes dans ce secteur « *avec la professionnalisation et la raréfaction des ressources humaines, une vision plus pragmatique s'est imposée (...)* » (p.1). Berriane (2013)⁴⁵⁰, qui a étudié les associations marocaines, arrive aux mêmes constats: « *le fait d'inclure des femmes dans leur association est considéré par les acteurs associatifs déjà établis comme une manière de s'attirer le soutien des autorités locales et des bailleurs. C'est ensuite une manière de répondre à l'afflux important de bénéficiaires femmes qui représentent la cible de nombreux programmes de développement.* » (p.2).

Selon le MAEE (2009), la féminisation des acteurs humanitaires volontaires est de plus en plus « *marquée* » (p.31), passant de 34 % en 1993 à 47 % en 1996 et à 59 % en 2007. L'hypothèse avancée par l'association AFVP (aujourd'hui France Volontaires) serait que la suppression du service national en 2001 a permis l'ouverture du recrutement du volontariat de solidarité internationale aux femmes. Cet argument est néanmoins réfuté par le MAEE qui estime, d'une part, que l'augmentation relevée du nombre de femmes en VSI remonte à 1993 (bien avant la fin du service militaire), et que d'autre part les CSN (coopérants de solidarité nationale) ne sont pas intégrés dans les statistiques des VSI (p.32). Selon les Affaires étrangères, la féminisation du secteur s'expliquerait plutôt par « *l'évolution des domaines d'activité du volontariat, où les secteurs traditionnellement plus « féminins » (santé, nutrition et social, enfance) sont aujourd'hui dominants alors que les domaines plus masculins tels que « infrastructure, urbain » sont marginaux.* » (p.31).

Lors de notre recherche sur le volontariat de solidarité internationale, dans le cadre du mémoire de master 2⁴⁵¹, nous avons mené des entretiens avec des responsables de recrutement d'ONG d'urgence françaises, dont plusieurs avaient précisé qu'elles privilégiaient le recrutement des femmes plutôt que celui des hommes. En effet, ces dernières étant perçues par les ressources humaines de ces associations comme ayant les compétences nécessaires au domaine de l'humanitaire d'urgence telles que la médiation, le don de soi, le sacrifice, la gestion de stress. Ces attributs étant considérés par ces recruteurs comme relevant du genre féminin. Dans un article publié par la revue électronique *Grotius*

⁴⁴⁹ Chamry-Makhama (Makeba), Strub (Emmanuelle), « Les femmes humanitaires : entre déni et tabou », in *Grotius International* (revue électronique), 2 novembre 2012, www.grotius.fr/les-femmes-humanitaires-entre-deni-et-tabou/

⁴⁵⁰ Berriane (Yasmine), « Conclusion », in *Femmes, associations et politique à Casablanca*, Rabat, Centre Jacques Berque (« Description du Maghreb »), 2013, <http://cjb.revues.org/370>

⁴⁵¹ Bouarssa (Chadia), « La prééminence de la figure du « volontaire » dans les ONG humanitaires d'urgence et ses conséquences sur le personnel humanitaire, du terrain au siège. Le cas de Solidarités, ONG française d'urgence et de reconstruction », Mémoire de Master 2 recherche « Sociologie et Anthropologie : politique, culture et migrations », Mention : Sociologie et Philosophie politiques, sous la direction de Jules Falquet à l'Université Paris VII-Denis Diderot

International sur les femmes humanitaires⁴⁵², les responsables d'ONG reconnaissent également des dispositions et des compétences spécifiques aux femmes sur le terrain qu'ils décrivent longuement :

- « *les femmes s'adaptent mieux aux besoins réels des bénéficiaires sans se perdre dans des solutions parfois trop techniques* »,
- ou « *la présence des femmes apporte une meilleure hygiène de vie, un équilibre qui a des répercussions très positives dans les performances sur le terrain* »,
- ou encore « *l'intégration du monde émotionnel dans le monde réel est mieux appréhendé par les femmes. Elles vont plus souvent exprimer leur stress et percevoir celui de leurs collaborateurs* » (p.4).

D'ailleurs, les témoignages des femmes humanitaires recueillis dans l'article reprennent à leur compte ces représentations stéréotypées. Elles estiment que leurs compétences, qu'elles relient au genre féminin, ont un impact positif sur leur travail aussi bien auprès d'hommes armés que des bénéficiaires, se conformant ainsi aux stéréotypes ayant cours dans ce secteur d'activité : « *Ondine Ripka, alors responsable de base pour Action contre la Faim en Afghanistan, trouve que c'était un atout d'être une femme pour négocier avec les seigneurs de guerre qui n'avaient pas l'habitude de ce type de situation. De même Rachel Scott, maintenant conseillère humanitaire de l'OCDE, pense qu'elle pouvait avoir un accès plus facile à certains bénéficiaires en tant que femme sur le terrain.* » (p.2).

Ces préjugés sont également relevés dans les associations marocaines. C'est ainsi que Yasmine Berriane (2013) décrit les pratiques du personnel associatif féminin marocain qui correspondent aux stéréotypes liés au genre que nous venons de décrire contribuant ainsi non seulement au maintien des représentations sexuées des femmes, mais également à la domination masculine : « *pour briguer des postes de responsabilité qui vont au-delà des fonctions qui leur sont habituellement imparties, elles s'approprient, en outre, les stéréotypes de genre qui distinguent entre des attributs « spécifiquement » féminins et masculins pour valoriser leur propre apport au travail associatif, tout en décrédibilisant l'action des acteurs associatifs hommes.* » (p.4). D'ailleurs, l'ONG internationale manipule⁴⁵³ parfois ces clichés en envoyant des femmes sur des terrains difficiles ou de guerre, car elles sont jaugées comme inoffensives par les chefs de guerre hommes réputés ne pas se méfier de la gent féminine qu'ils considèrent comme le sexe faible. En effet, ces dernières étant représentées comme non hégémoniques et non dangereuses, les négociations sont facilitées pour l'accès aux bénéficiaires. De même, en ce qui concerne les victimes, les femmes, étant du sexe opposé des agresseurs (dont majoritairement ce sont des hommes), ont facilement accès à ces populations et l'aide apportée par celles-ci est mieux acceptée que si elle était proposée par des hommes.

⁴⁵² Chamry-Makhama (Makeba), Strub (Emmanuelle), «Les femmes humanitaires : entre déni et tabou », in *Grotius International* (revue électronique), 2 novembre 2012, www.grotius.fr/les-femmes-humanitaires-entre-deni-et-tabou/

⁴⁵³ Parfois, au contraire, le corps des femmes, outil de négociation pour l'accès au terrain par les deux parties, devient une arme de guerre (voir par exemple les actes de terrorisme réalisés par les femmes ou les viols des humanitaires et des réfugiées au Sud Soudan ou encore le sort des femmes dans l'immigration dite illégale.)

Les femmes sont généralement associées au soin et au care (Simonet, 2010, p.26), activités qu'elles sont censées faire dans la sphère domestique et dont les compétences sont supposées être transférables dans la gestion des crises humanitaires. Les dispositions dites « féminines » (perçues, attendues et incorporées⁴⁵⁴) liées au genre et qui sont socialement construites font office de compétences pour l'exercice des activités professionnelles dans l'humanitaire d'urgence réputé violent et dangereux. L'auteure de *Femmes, associations et politique à Casablanca*, conclut que la féminisation du secteur associatif loin d'être un vecteur d'émancipation s'accompagne de la reproduction des inégalités : « *la promotion de la participation des femmes s'est bien traduite par l'inclusion de ces dernières dans les associations locales, mais cette intégration s'accompagne d'une division du travail entre hommes et femmes qui repose sur le principe de la complémentarité des sexes. La distribution des fonctions se faisant sur la base de représentations spécifiques qui distinguent et hiérarchisent les rôles féminins et masculins, l'ascension verticale des femmes s'en trouve considérablement limitée.* » (p.3). Lors du colloque international⁴⁵⁵ « Genre et Militantisme » qui s'est déroulé les 26 et 27 novembre 2004 à l'Université de Lausanne, le même constat est réalisé : « *en procédant à une analyse différenciée selon les sexes⁴⁵⁶, les chercheur-e-s ont montré que les militantes sont traitées comme « des femmes », et que les militants agissent davantage en sujet individuel – masculin.* » (p.3).

Contrairement au domaine de la solidarité internationale où on relève une féminisation du secteur, il est à noter que les études sur l'expatriation en entreprise montrent le nombre peu élevé de femmes « manager » à l'international. Mérignac (2009) dans son étude sur le processus d'expatriation des femmes indique que « *les résultats de nos entretiens soulignent la persistance, au sein des organisations et des services de gestion internationale des ressources humaines, de mythes, de préjugés tenaces concernant les femmes, leur rapport à la mobilité et leurs capacités à s'adapter et à réussir lors de l'expatriation* (p.135). Bien que leur nombre ait plus que doublé en 20 ans (entre 0,2 à 5 %⁴⁵⁷), les femmes demeurent minoritaires dans ces structures. Certains responsables RH rendent même les femmes responsables de ce fait soutenant « *que la mobilité n'intéresse pas les femmes, ou du moins qu'elles ne font pas preuve d'une motivation significative vis-à-vis de la mobilité internationale.* » (p.135). Dans les entreprises internationales à but lucratif, l'expatriation est donc

⁴⁵⁴ Zolesio (Emmanuelle), « Dispositions féminines / dispositions masculines », in *Interrogations ? - Revue pluridisciplinaire en sciences de l'homme et de la société*, Numéro 10, La compétence, mai 2010, p.121-122 <http://www.revue-interrogations.org>

⁴⁵⁵ Roux (Patricia), Perrin (Céline), Pannatier (Gaël), Cossy (Valérie), « Le militantisme n'échappe pas au patriarcat », *Nouvelles Questions Féministes* 3/2005 (Vol. 24), p. 4-16 www.cairn.info/revue-nouvelles-questions-feministes-2005-3-page-4.htm

⁴⁵⁶ L'analyse différenciée selon les sexes est une méthode d'analyse recommandée désormais par la plupart des organismes internationaux (dont l'ONU). Elle consiste à systématiquement distinguer les femmes et les hommes, dans toute recherche comme dans toute politique, et à comparer leurs situations respectives de façon à produire une analyse qui tienne compte des effets de genre. Les féministes ont peu à peu imposé cette méthode comme étape préalable à la mise en place de toute mesure politique. Dans le *Programme d'action 1997-2000 pour toutes les Québécoises*, le Secrétariat à la condition féminine du Québec la définit ainsi : « *processus qui vise à discerner de façon préventive, au cours de la conception et de l'élaboration d'une politique, d'un programme ou de toute autre mesure, les effets distincts que pourra avoir son adoption par le gouvernement sur les femmes et les hommes ainsi touchés, compte tenu des conditions socio-économiques différentes qui les caractérisent.* » (1997 : 15).

⁴⁵⁷ Selon le recensement de Mérignac (2009, p. 132).

représentée comme une valeur masculine et « *la femme ne saurait alors correspondre, dans l'imaginaire collectif, à cette représentation musclée de l'expatrié.* » (p.136). Comme nous pouvons le constater, en fonction du contexte, du secteur, les mêmes compétences dites féminines sont valorisées alors que dans d'autres, elles sont niées voire dévalorisées : « *pour beaucoup, une femme, une fois en poste à l'étranger, ne pourrait pas mener à bien sa mission car elle ne serait pas acceptée par les hommes du pays d'expatriation avec lesquels elle devra travailler. En s'arrêtant à sa qualité de femme, les locaux ne la percevraient pas comme compétente et, sans crédibilité professionnelle, elle serait désavantagée dans les transactions.* » (p.137). Enfin, l'ONU, dans son étude sur le volontariat (2011) confirme que « *le volontariat renforce les rôles attribués aux genres et que le travail volontaire des femmes se produit souvent dans des domaines auxquels on confère un statut inférieur sur le marché du travail.* » (p.12).

Selon Chamry-Makhama et Strub (2012), la question du genre et de l'égalité homme femme n'est pas prise en compte par les ONG humanitaires que ce soit dans les ressources humaines ou dans les manuels de sécurité... Et même, lorsque ces dernières constatent un manque de représentation des femmes dans les strates de l'ONG, elles n'adoptent aucune politique active de lutte contre les discriminations liées au genre. Cette invisibilité de la question du genre dans le secteur humanitaire au niveau organisationnel et dans les ressources humaines est qualifiée par les auteures « *entre déni et tabou* ». Pourtant, la problématique du genre est omniprésente dans les projets de développement et humanitaires sur le terrain et qu'elle est récurrente dans tous les agendas associatifs et ce y compris pour les bailleurs. Elle est transversale à tout projet développé par une ONG originaire des pays dits du Nord dans un pays en crise humanitaire ou en développement alors qu'elle est éludée en interne, voire niée comme si celle-ci ne concernait que les bénéficiaires de ces pays d'intervention, et pas les ONG dits du Nord et leurs personnels.

Enfin, précisons qu'en fonction des secteurs, des dispositifs et des statuts, les femmes sont parfois sous-représentées⁴⁵⁸. C'est ainsi que les volontaires internationaux en entreprise (VIE) de sexe féminin qui réalisent un volontariat dans une entreprise, ne représentent que 30 %⁴⁵⁹ des volontaires. Serait-ce une simple coïncidence : le VIE est mieux indemnisé que le VSI ?

Après avoir analysé les variables sexe et genre, nous allons étudier l'âge.

1.2. Age

L'engagement dans les ONG (et notamment la solidarité internationale) est souvent présenté par les ONG et les politiques publiques comme étant l'apanage de la jeunesse, s'agissant pour la plupart du temps d'une parenthèse et d'un engagement temporaire. Or, l'analyse des données de

⁴⁵⁸ De nombreuses études montrent que les femmes sont sous-représentées dans les postes à hautes responsabilités (entre 25 et 30%).

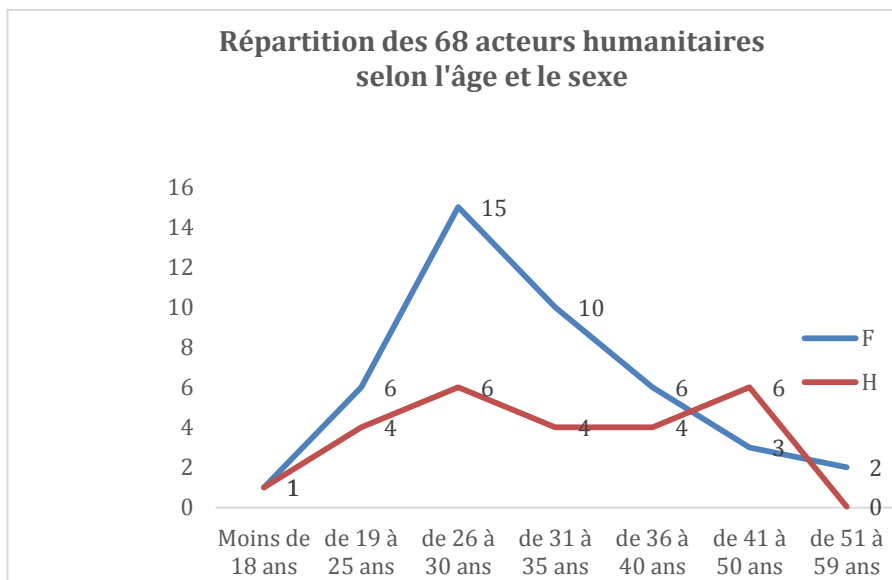
⁴⁵⁹ www.leconomiste.com/article/emploi-carrierebrnouvelle-forme-d-expatriationbrle-volontariat-en-entreprises-pour-corsers-so N° 2674 du 17/12/2007

notre échantillon contredit cette représentation et montre qu'il s'agit d'une population qui vieillit comme le montre le **Graphique 3** (Répartition des 68 acteurs humanitaires selon l'âge et le sexe.)

L'âge des acteurs humanitaires rencontrés au Maroc va de 16 à 59 ans. L'âge moyen est de 32,9 ans. Les humanitaires les plus nombreux ont entre 26 et 30 ans (21 acteurs). Le pic d'engagement des acteurs dans les ONG se situe donc dans cette tranche d'âge pour les deux sexes.

Les moins nombreux sont ceux qui ont moins de 18 ans (2) ainsi que ceux âgés entre 48 et 50 ans (2). En général, ces deux tranches d'âge sont la cible d'autres dispositifs publics spécifiques dans la solidarité internationale : les chantiers internationaux, les séjours linguistiques et le mécénat de compétence.

Graphique 1 Répartition des 68 acteurs humanitaires selon l'âge et le sexe



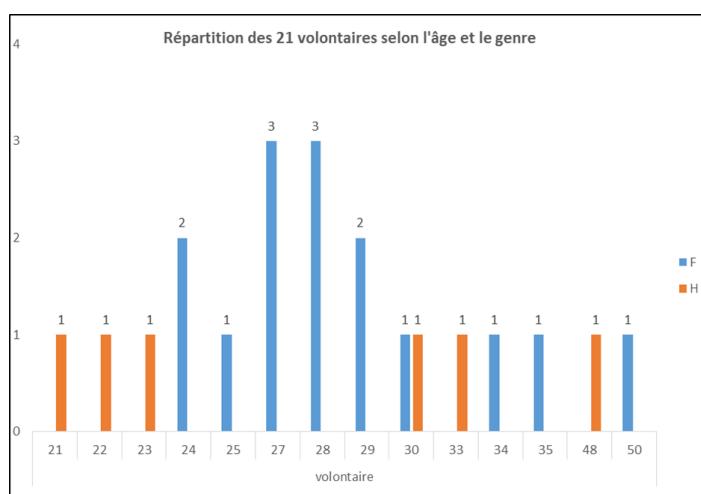
Les deux courbes du **Graphique 1** montrent une répartition différenciée entre les hommes et les femmes selon l'âge. Il est à noter que les femmes sont surreprésentées dans la tranche d'âge entre 24 et 35 ans. Après 35 ans, elles sont moins présentes que les hommes dans ce secteur d'activité. Pour la gent féminine, plus on avance dans l'âge, plus la courbe baisse régulièrement alors que pour les hommes entre 40 et 50 ans elle augmente pour finalement baisser entre 51 et 59 ans. Les femmes semblent donc privilégier une expatriation en début de carrière et certaines y demeurent jusqu'à approcher la quarantaine, l'âge où la problématique de fonder une famille devient plus urgente. En conclusion, nous pouvons relever que les carrières humanitaires sont déterminées par une logique de genre, entretenue à la fois par les ressources humaines et les acteurs humanitaires.

Nous allons à présent analyser la variable âge au regard des statuts des acteurs humanitaires.

1.2.1. Les volontaires

L'âge des volontaires va de 21 à 50 ans. L'amplitude au niveau de l'âge est assez large alors que le volontariat est un dispositif réputé destiné aux jeunes comme le montre l'analyse de Bosselut (2008)⁴⁶⁰ : « un rite de passage, qui serait inscrit dans la modernité. » (p.1). Outre la féminisation du secteur de solidarité internationale, nous constatons donc un vieillissement de son personnel. Dans son évaluation des VSI, le MAEE (2009) note également ce phénomène « depuis 1995, la part des 25-29 ans dans la population totale des VSI encadrés par les associations agréées augmente sensiblement » (p.35). L'âge moyen des volontaires rencontrés intervenant au Maroc est de 29,4 ans. Ce constat confirme les recherches réalisées par le l'Observatoire des volontaires (2013) et le MAEE⁴⁶¹ (p.6), qui l'évaluent entre 28 et 32 ans. Les volontaires envoyés en Asie sont plus âgés par exemple. Le Maroc, étant une destination assez stable géopolitiquement, et proche de l'Europe, ce qui pourrait être un élément d'explication au fait que les ONG envoient les volontaires les plus jeunes au Maroc plutôt qu'en Asie par exemple, destination qui demande plus de compétences d'adaptation.

Graphique 2 : Répartition des 21 volontaires selon l'âge et le sexe



Les volontaires sont donc de plus en plus âgés. Et un quart des volontaires rencontrés ont plus de 30 ans dont deux ont entre 48-50 ans. Les volontaires les plus âgés représentent des parcours atypiques qui ont cumulé des contrats en salariat et en volontariat aussi bien au niveau national qu'international. Ils ont fait le choix de la destination du Maroc et n'ont pas pu accéder à un contrat salarié dans ce domaine, et ce malgré leurs expériences. C'est ainsi, qu'approchant de la cinquantaine, ils ont accepté un contrat de volontariat pour des raisons personnelles.

L'âge élevé des VIS peut s'expliquer d'une part par le niveau et l'allongement des études d'une part et d'autre part par la surqualification des volontaires (cumul de formations, de cursus et d'expériences

⁴⁶⁰ Bosselut (Clémence), « Volontaire international, une transition ? », *Revue Projet* n°305, 04/2008, (n° 305), p. 32-35, www.ceras-projet.com/index.php?id=3213

⁴⁶¹ MAEE, Statistiques relatives aux Volontaires de solidarité internationale (associations agréées et France Volontaires) pour l'année 2011, Juin 2012,

professionnels) contribuant ainsi à leur arrivée tardive sur ce type de poste. De plus, des difficultés à entrer sur le marché national du travail peuvent être un facteur d'explication à une orientation tardive vers les dispositifs VSI et VSE. Ceci est d'autant plus vrai pour les volontaires femmes comme le montre le **Graphique 2**. En effet, nous relevons que dans notre échantillon, sur 13 volontaires ayant entre 24 et 30 ans, 12 volontaires sont des femmes. Cette majorité de femmes sur ce dispositif et sur cette tranche d'âge et l'absence de volontaires de sexe masculin questionnent. Nous constatons également qu'elles arrivent plus tardivement au volontariat de solidarité internationale que les hommes : à l'âge de 24 ans contre 21 ans pour ces derniers (soit un différentiel de 3 ans). Le cumul des formations universitaires et des expériences professionnelles peuvent constituer des éléments d'explications à cette arrivée tardive des femmes. Enfin, les entretiens montrent qu'elles se décident bien plus tard à l'option solidarité internationale que les hommes.

En dernière analyse, le processus de recrutement (entre la première candidature, l'offre ferme de contrat de volontariat et le départ) paraît plus long pour les femmes que pour les hommes selon les entretiens ; alors qu'elles sont plus diplômées et tout aussi expérimentées. L'insertion des femmes dans le secteur de la solidarité internationale prend donc plus de temps que celle des hommes et serait due à des difficultés qui se cumulent comme l'analyse Lallemand (2006)⁴⁶² pour le marché national de l'emploi « *pour les deux tiers environ, les ségrégations sexuées dans l'emploi sont débitrices des effets de discrimination éducative. Un tiers, ce qui est loin d'être négligeable, est imputable au jeu des acteurs sur le marché du travail. Il existe donc bien des logiques de fonctionnement propres à chaque champ qui, selon les spécialités professionnelles, donnent lieu à des articulations spécifiques.* » (p.8). Nous approfondirons l'analyse de ces variables à savoir le niveau d'étude et l'expérience professionnelle dans le paragraphe suivant.

Pour conclure, malgré le vieillissement constaté des volontaires, 76 % des volontaires rencontrés ont entre 21 et 30 ans.

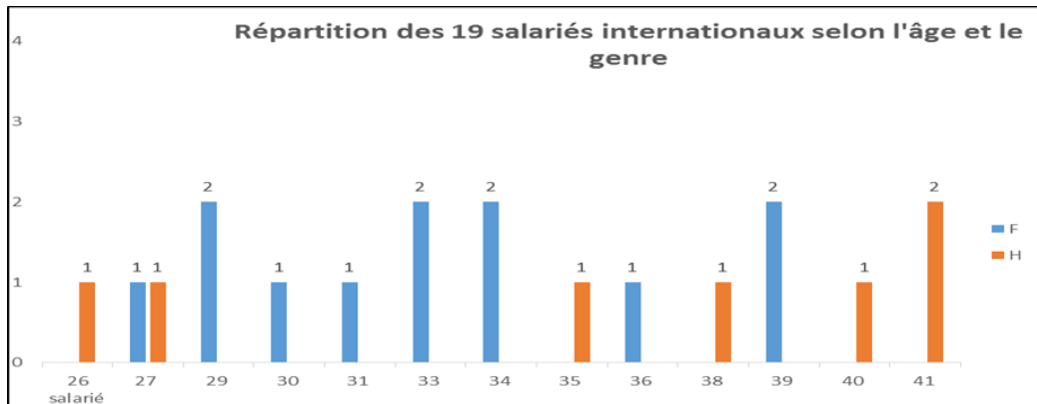
1.2.2. Les salariés

En ce qui concerne les salariés, l'amplitude est plus courte que celle des volontaires comme le montre le **Graphique 3** : de 26 à 41 ans pour les expatriés et de 25 ans à 43 ans pour le personnel salarié local⁴⁶³. L'âge moyen des salariés est de 32,9 ans (soit 3 ans de plus que l'âge moyen des volontaires). Le personnel salarié est donc relativement à peine plus âgé que les volontaires. Cela signifierait donc que la carrière à l'international des salariés est plus courte que celle des volontaires : arrivant plus tard et quittant plus tôt le domaine de la solidarité internationale.

⁴⁶² Lallemand (Michel), «Le genre des trajectoires », *Formation emploi* n°93, Janvier-Mars 2006, <http://formationemploi.revues.org/index2202.html>

⁴⁶³ D'après l'étude *Le bénévolat et le volontariat au Maroc. Engagement bénévole et volontaire des jeunes et action associative au Maroc*, seuls 6% des acteurs associatifs marocains ont moins de 25 ans.

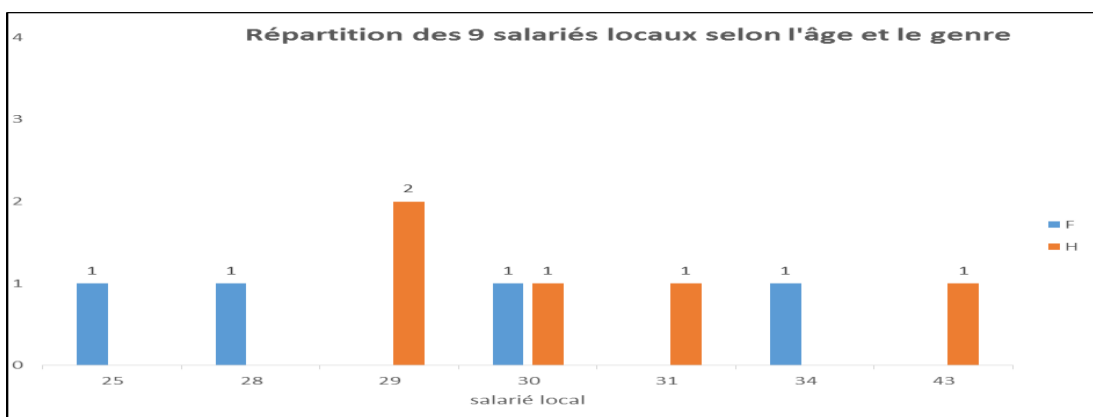
Graphique 3 : Répartition des salariés internationaux selon l'âge et le sexe



Le volontariat peut constituer une variable d'ajustement lorsque les candidats ne trouvent pas d'emploi salarié à l'international. D'autant plus que la pratique du salariat dans le champ associatif international est récente, dans un contexte de professionnalisation⁴⁶⁴ et qu'elle n'est pas développée dans les mêmes proportions par toutes les ONG. En effet, depuis les années 1990, nous assistons à une augmentation du nombre de salariés dans les ONG internationales qui est corollaire de l'augmentation des budgets et de la multiplication des sites d'intervention. De même, dans les ONG marocaines, la salarisation est un processus relativement récent, c'est pourquoi nous ne relevons pas de différence significative entre la durée de la carrière des expatriés et celle des personnels locaux comme le montre le **Graphique 4**.

Les femmes salariées sont majoritairement présentes sur la tranche d'âge des 27-34 ans et après 39 ans aucune femme salariée n'est présente sur cette tranche d'âge.

Graphique 4 Répartition des salariés locaux selon l'âge et le sexe



⁴⁶⁴ Ce processus en cours a fait l'objet de nombreuses études (Dauvin, Siméant ; Collovald ; Nicourd).

1.2.3 Les bénévoles

Le bénévolat est souvent représenté comme une activité d'adultes, d'un certain âge, insérés professionnellement; profils que nous retrouvons dans notre échantillon.

Néanmoins, nous relevons une différence de pratique quant à l'âge du bénévolat entre les expatriés et le personnel national marocain. L'amplitude de la pratique du bénévolat est plus longue pour les expatriés et va de 16 à 59 ans alors que pour les bénévoles de nationalité marocaine, elle est resserrée et se situe dans la tranche d'âge de 42 à 53 ans. De ce fait, les bénévoles internationaux sont à la fois plus jeunes et plus âgés que les bénévoles marocains.

L'absence de bénévoles jeunes chez les Marocains s'explique par le fait qu'il s'agit majoritairement d'un bénévolat réalisé par des personnes établies professionnellement et dont l'activité bénévole contribue à accroître la notabilité. D'ailleurs, selon l'étude *Le bénévolat et le volontariat au Maroc. Engagement bénévole et volontaire des jeunes et action associative au Maroc*, seuls 6 % des acteurs associatifs ont moins de 25 ans⁴⁶⁵.

Les bénévoles mineurs sont des jeunes suivis dans le cadre du programme de Protection judiciaire de la Jeunesse⁴⁶⁶.

1.2.4 Les stagiaires

Quant aux stagiaires, deux ont 24 ans tandis que la troisième stagiaire est âgée de 37 ans (reprise d'études par correspondance dans le cadre d'une reconversion professionnelle). Alors que c'est la plus âgée, c'est la seule qui corresponde objectivement et administrativement à un véritable stage comme nous l'avons exposé dans la première partie de cette thèse.

Après avoir étudié le sexe et l'âge, la nationalité des acteurs de solidarité internationale constitue également une variable importante.

1.3. Nationalité

Neuf nationalités différentes sont représentées au sein de notre échantillon comme le montre le **Tableau 2** (Répartition du personnel selon la nationalité). La majeure partie des expatriés est européenne (française, italienne, espagnole et belge) et canadienne.

Le personnel extra-communautaire ivoirien, sénégalais et nigérien, a été engagé par des associations françaises; phénomène qui confirme l'internationalisation accrue des recrutements. La disparition du critère de nationalité, datant de la Loi de 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale, permet ainsi l'ouverture du dispositif à des personnes autres que

⁴⁶⁵ *Etude sur les associations de développement*, Ministère du Développement Social de la Famille et de la Solidarité, 2010, www.abhadoo.net.ma/maalama-textuelle/developpement-economique-et-social/developpement-social/etat-politique/societe-civile/etude-sur-les-associations-marocaines-de-developpement-diagnostic-analyse-et-perspectives-rapport-iii-synthese-et-recommandations)

⁴⁶⁶ « Organisation des séjours et des camps », *Bulletin officiel du Ministère de la Justice* n° 78, 1^{er} avril - 30 juin 2000, www.justice.gouv.fr/bulletin-officiel/dpjj78.htm

françaises. D'ailleurs, selon le MAEE (2009, p.28), en 2008, 88 % des VSI étaient français et 13 % d'une autre nationalité, dont 3 % issus des pays dits du « Sud ».

Tableau 2 : Répartition du personnel selon la nationalité

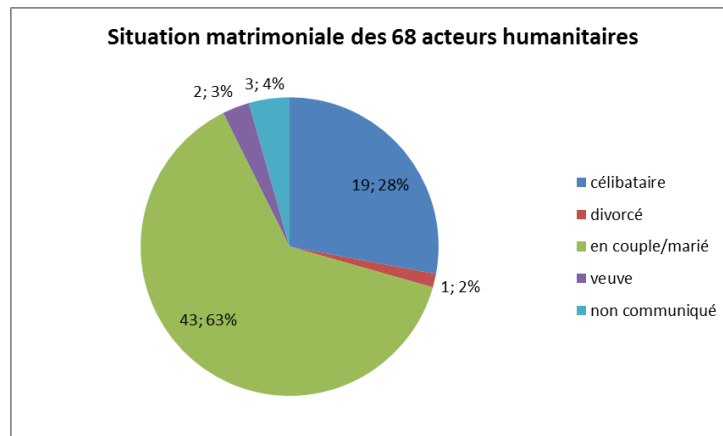
Nationalité du personnel	Nombre de personnes
Française	29
Marocaine	13
Italienne	12
Espagnole	5
Canadienne	4
Belge	2
Sénégalaise	1
Nigérienne	1
Ivoirienne	1
Total général	68

Considérons à présent le statut matrimonial de ces acteurs qui, rappelons-le, arrivent plus tardivement dans le secteur qu'auparavant.

1.4. Situation matrimoniale

L'activité de solidarité internationale est souvent considérée comme difficilement compatible avec une relation de couple ou une en famille. Or, comme le montre le **Graphique 5**, parmi les 68 personnes interviewées, 43 personnes se déclarent soit en couple (20) soit mariés (23). Il est à préciser que 19 acteurs humanitaires sont en couple ou mariés avec une personne d'une autre nationalité, soit 41,9 % des personnes en couple ou mariés. Nous approfondirons l'analyse de cette variable lorsque nous traiterons de la posture cosmopolitique du personnel de solidarité internationale. De plus, 23 personnes ont entre 1 et 3 enfants, soit 34 % des acteurs rencontrés répartis dans toutes les catégories de personnel. Comme nous pouvons le constater, malgré les difficultés liées au domaine d'intervention⁴⁶⁷ et à l'expatriation, ces acteurs de solidarité internationale réussissent à avoir une vie de couple et une famille. Ce sont majoritairement des couples mariés qui ont des enfants (17). Néanmoins, on compte deux mères de famille célibataires. Seulement, un tiers des personnes se sont déclarées célibataires (ponctuellement ou de longue durée). D'après les données recueillies, le projet amoureux et familial est souvent différé à cause de l'allongement des études supérieures, de l'arrivée tardive sur le marché du travail et de la recherche de l'épanouissement professionnel et personnel.

⁴⁶⁷ Les difficultés dans le développement et la solidarité internationale sont moindres que dans l'humanitaire d'urgence.

Graphique 5 : Situation matrimoniale des 68 acteurs humanitaires

En dépit donc des représentations que nous pouvons avoir de ce secteur et des discours des acteurs humanitaires rencontrés⁴⁶⁸, ce sont donc 63,5 % des interviewés qui sont en couple ou mariés et 34 % qui ont des enfants. L'enquête Mondissimo sur l'expatriation des Français (2013)⁴⁶⁹ montre également que « *le célibat à l'étranger se fait de plus en plus rare (une constante depuis 2008).* » (p.15). Cette évolution est également à lier au vieillissement de la population expatriée. Proportionnellement, ce sont les hommes qui sont plus nombreux à être célibataires alors que ce sont les femmes qui expriment plus ouvertement leurs inquiétudes de la faisabilité d'une carrière dans l'humanitaire au regard des difficultés rencontrées à concilier une vie de couple et de famille. Néanmoins, ces obstacles à perdurer dans l'humanitaire ne sont pas uniquement associés aux contraintes de la vie de famille. Le retrait de l'humanitaire peut également provenir d'un désenchantement que nous avons constaté lors des entretiens en lien avec l'intensité du travail et un idéal d'engagement non réalisé.

Les entretiens mettent en évidence que, pour les femmes, les questions de l'âge, de la situation matrimoniale et familiale sont des variables discriminantes dans ce domaine où une mobilité importante est exigée, impactant de fait la carrière professionnelle et les engagements matrimoniaux et familiaux. D'ailleurs, les questions de couple et de vie de famille ont été longuement abordées par les actrices humanitaires qui les considèrent comme un obstacle⁴⁷⁰ à leur carrière comme le montrent les extraits des entretiens de Justine et de Chiara (**Encadré 1**). De même, Chamry-Makhama, et Strub (2012) donnent à voir que dans ce secteur d'activité, l'âge en lien avec le projet de maternité (30 ans) « *coïncide avec le moment du repérage des talents, un temps où les carrières s'accélèrent* » (p.3). Les femmes dans l'humanitaire, comme d'ailleurs

⁴⁶⁸ Les acteurs humanitaires relatent les difficultés à faire carrière dans ce secteur expliquant que l'activité menée en expatriation est un frein à une relation de couple.

⁴⁶⁹ Mondissimo, *Enquête « Expatriés, votre vie nous intéresse... »*, Vague 10, 2013, www.mondissimo.com/pdf/Resultats_etude_def_2013.pdf

⁴⁷⁰ Les personnes en couple évoquent également les modes de vie et de travail spécifiques des ONG internationales qui constituent des freins à une relation amoureuse et familiale alors que paradoxalement les statistiques montrent que c'est possible.

dans les autres secteurs professionnels, sont soumises à deux types d'exigence : soit se consacrer à leur carrière sans avoir d'enfant, soit endosser le rôle de super woman et ainsi d'être des « role models » « *ayant réussi à concilier vie personnelle et vie professionnelle* » (p.3). Mérignac (2009) repère le même type de profils dans les entreprises à but lucratif : « *ces femmes font partie des nombreux couples à double carrière qui, sans compter leur énergie, cherchent à mener de front une vie de famille épanouie et une carrière professionnelle ambitieuse.* » (p.139).

Néanmoins, la plupart des femmes humanitaires ont l'impression d'être soumises à un choix difficile entre travail/engagement et vie de famille, intériorisant le fait que la maternité constitue un « handicap » dans toute carrière comme le souligne Lallement (2006) « *tous diplômés confondus, le handicap s'accroît d'autant plus que les femmes se sont engagées dans une vie familiale dont elles ont bien conscience, au demeurant, qu'elle est, d'un strict point de vue de carrière professionnelle, un handicap plutôt qu'un atout.* » (p. 8). Certaines de nos enquêtées tentent de résister à cette double injonction de réussir à la fois sa carrière professionnelle et matrimoniale et c'est ainsi qu'Eva, dans une posture réflexive, essaie de « contrôler » ses modalités d'engagement dans le travail : « *à un certain moment, même si j'arrive à croire à mon boulot je n'ai pas envie de donner beaucoup de mon temps, j'ai aucune envie de donner ma vie. La vie est ailleurs. J'ai lu un reportage sur le journal **El pais Semanal** sur les accros du travail. Nous, les femmes on a un rapport différent au travail. Ça c'est mon boulot et moi j'ai aussi une vie. Je ressens ça depuis un an (...) depuis mon inscription au master sur le féminisme. J'ai toujours mis le professionnel avant. J'ai décidé de mettre le personnel avant. Je vais voir ce que ça va donner.* » (Eva, salariée, 33 ans, Espagnole).

Encadré 1 : Les difficultés des relations amoureuses et familiales dans le secteur de la solidarité internationale (extraits d'entretien)

- Selon Chiara (une ex-volontaire italienne), pour les femmes, c'est plus difficile de perdurer dans le domaine de la solidarité internationale et que par conséquent il y a une carrière différenciée en fonction du sexe « *oui, c'est un métier. Mais je ne sais pas si c'est toute la vie. Travailler dans la coopération, c'est difficile d'avoir une famille. Tu suis le projet, si le projet est au Maroc bien si demain au Liban. J'ai vu pas mal de gens qui arrêtent à un certain moment. Tu ne peux pas être expatrié toute ta vie. Sauf, si tu es un personnage particulier, rare. Peut-être qu'ils travaillent dans le développement mais au siège. Pour les femmes, c'est un peu plus compliqué. Pour prendre le cas de la Province du Sud. Jamais on ne peut envoyer une femme seule occidentale. Comment va la voir le personnel l'arrivée d'une femme ?* » (Chiara, ex-volontaire, 25 ans, Italienne).
- Justine fait longuement part de ses interrogations quant à la continuité de son engagement dans le domaine alors que ses collègues sont en mission en couple: « *il faut aussi penser en terme de vie de couple. J'ai des collègues ici qui sont mariées et qui ont une famille et c'est beaucoup plus facile. L'intégration se fait plus facilement. Les deux ont vécu la même chose et échangent. Si on est tout seul aussi c'est plus difficile. C'est pourquoi avec ma collègue on est seules et on s'entraide. Si, j'avais quelqu'un qui est prêt à partir en couple, je crois que je le ferai. C'est la dernière fois que je pars seule. J'ai laissé quelqu'un derrière moi à Montréal. C'est trop difficile. Si c'est quelqu'un comme moi oui. Le faire à deux parce que je crois que ça aide beaucoup. Oui, si il y a quelqu'un qui serait prêt à le faire oui. L'humanitaire ne facilite pas nécessairement la vie de famille. Si on voit ma collègue qui a des enfants. Il n'y a pas de problème. Je crois que ça aide. Au Maroc ça va. Mais au Congo, ils refusent. Ça dépend du pays. Moi, j'ai mis ma vie un peu en suspens. J'ai presque dit bon je pars 6 mois et je reviens dans 6 mois. Mais on ne réalise pas que les choses ont bougé en six mois.* » (Justine, volontaire, 27 ans, Canadienne).

Cette attention à la situation matrimoniale et familiale ne concerne pas uniquement les femmes. En effet, les hommes questionnent également leur carrière dans le domaine humanitaire et sa compatibilité avec une vie de famille. Le personnel masculin international et marocain insiste sur son attachement à la famille et aux coûts de la mobilité et de l'engagement dans les ONG. Ali, un jeune salarié marocain et militant remet en question la longévité de sa carrière associative et militante : « *je commence à me fatiguer, il faut trouver la relève. Tu es toujours sollicité en tant que bénévole et en tant que salarié. La bougie brûle : cela fait 3 ans depuis 2007. C'est incompatible avec la situation et le rythme familial. J'arrête comme un vétéran.* » (Ali, salarié, 29 ans, Marocain).

De même, un autre salarié marocain s'interroge sur ses projets d'expatriation dans l'humanitaire du fait de ses obligations familiales « *en ce qui concerne l'expatriation, ça dépend de la mission, de ma famille. Je suis fiancé depuis décembre. Elle est consultante dans un cabinet international. Cela dépendra du pays, du contexte, de la valeur ajoutée au poste, et de l'aspect financier.* » (Abderrahmane, salarié, 31 ans, Marocain). On relève qu'Abderrahmane conditionne l'expatriation à une plus-value financière, du fait de l'inconfort que cela engendrerait par rapport à sa situation familiale. Un salarié italien (dont c'est la première mission expatriée), marié et père d'un enfant de 3 ans, raconte qu'il a accepté de venir travailler au Maroc car la vie de famille est compatible avec sa mission ; et que sa femme a un contrat local sur le projet de développement sur lequel il a été recruté par le Ministère des Affaires Etrangères « *non ailleurs non je ne voudrai pas aller. Je veux faire grandir mon fils en Italie. S'il n'était pas là, je le ferais. Pourquoi pas ?* » (Enrico, salarié, 41 ans, Italien).

Enfin, un salarié marocain, chauffeur dans une ONG internationale qui a connu de nombreuses difficultés d'insertion professionnelle, justifie son refus d'expatriation par la peur d'avoir une situation encore plus précaire que celle qu'il vit déjà au Maroc « *je connais des gens qui travaillent à l'étranger et m'ont dit Safi pourquoi tu ne pars pas en Italie ou en France ? Pourquoi je pars en Italie ou en France ? Ici aussi, il y a du travail. Quand je partirai là-bas, je n'aurai plus ni père ni mère. Si c'est pour quelque chose à faire d'accord. Sinon, je dors dans la rue là-bas. Je reste au Maroc et je meurs au Maroc.* » (Safi, salarié, 43 ans, Marocain). Lucide sur la « condition migrante » (Péraldi⁴⁷¹, 2008, p.89), Safi a fait le choix de se débrouiller dans sa terre natale, de peur de devenir illégal en Europe.

⁴⁷¹ « *Par condition migrante, il faut alors entendre non pas la condition de l'ouvrier, déplacé de son monde d'origine pour servir dans les usines du fordisme, mais la condition moderne de ceux que les barrières imposées par l'Europe à ses frontières condamnent à l'errance et à la précarité, flottant entre deux mondes : ceux d'origine, ceux qu'ils traversent, ceux qu'ils visent et dont ils rêvent, dans lesquels ils sont toujours rendus à la fonction dramatique de surnuméraire et de non citoyen.* » (p.89).

Péraldi (Michel), « La condition migrante », in *La Pensée de midi*, 2008/4 (n°26), pp.81-94, 2008

La mobilité internationale peut également être envisagée comme une stratégie matrimoniale pour augmenter les possibilités de rencontres. C'est ainsi que Sofia, ex-salariée belge et française d'origine marocaine et volontaire ONU de 36 ans, relate que « *le fait de partir en coopération n'empêche pas les histoires personnelles. Au contraire cela va m'ouvrir à des relations. Mon entourage va correspondre plus à ce que c'est ma vie de bohème. Je n'aurais plus d'obstacles au contraire. Je ne me projette pas dans une famille et sur des enfants.* » Dans son discours, on comprend que l'international peut être une source d'ouverture à condition de ne pas être dans une projection de projet familial traditionnel. S'engager dans le secteur de la solidarité internationale peut constituer un moyen d'exprimer son refus d'une vie normale, cadrée et déterminée. Il s'agit par l'expatriation de rechercher une « vie extraordinaire », loin des déterminismes sociaux et familiaux.

Pour conclure, même si des progrès certains ont été réalisés par les ONG depuis une dizaine d'années, et qu'elles ont développé des missions famille, cela ne résout pas la question de l'égalité homme-femme quant à la conciliation vie professionnelle et vie familiale. Lorsque nous analyserons le lieu de mission (troisième partie), nous donnerons à voir que l'inscription dans une carrière dans le champ associatif amène le personnel féminin et masculin, qu'il soit expatrié ou national, à « bricoler » et à « arranger » des pratiques et des organisations de vie en couple à distance et « hors norme ». Il est souvent question d'hierarchisation des priorités et de « bricolages » pour concilier la vie personnelle et professionnelle inventant de nouvelles manières d'être ensemble (sur le même territoire, mais éloignés ou encore à distance).

Pour mieux appréhender les acteurs de solidarité internationale et notamment leurs conditions sociales, nous allons à présent analyser les variables suivantes : diplôme, niveau des études ainsi que les expériences d'expatriation dans le cadre de stage, d'échange universitaire ou de formation et de chantier et professionnelles.

2. Une population diplômée et expérimentée

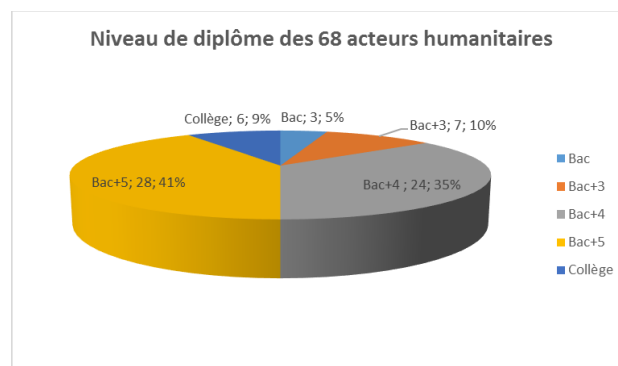
Dans le champ de la solidarité internationale, il est communément admis que l'engagement est accessible à tous et qu'il dépend de l'initiative personnelle et de la bonne volonté. Les ONG développent ce type de discours aussi bien sur les sites internet que lors des salons de promotion de l'engagement. Or, les recherches, notamment sur la professionnalisation des ONG, montrent que ces entreprises à but lucratif développent des procédures de recrutement et de sélection semblables aux structures à but lucratif. De même, les travaux issus de la sociologie politique et la sociologie de l'engagement et du bénévolat ont par ailleurs démontré que les personnes engagées et retenues appartiennent à une certaine classe sociale et ont un niveau d'éducation élevé.

Qu'en est-il des acteurs de la solidarité internationale au Maroc ?

2.1. Un haut niveau d'étude

L'analyse des entretiens (comme le montre le **Graphique 6**) donne à voir que 76 % des acteurs humanitaires rencontrés ont un Bac+4 et plus et que seuls 9 % ont le niveau collège. Les Bac + 5 sont les plus nombreux et représentent 41 % de notre échantillon contre 35 % ayant le niveau Bac+4. Alors que dans la population française, le taux de Bac+4 n'est que de 13 % (de 22 % pour les 25-39 ans)⁴⁷². Ce haut niveau de formation interroge les modalités de recrutement qui concerne toutes les ONG quelques soient leurs nationalités et leurs modalités d'intervention. Il s'agit donc d'une sélectivité sociale commune aux 24 ONG rencontrées en ce qui concerne les volontaires et les salariés. Ce constat confirme un certain nombre d'acquis de la sociologie des engagements, à savoir que les associations recrutent principalement au sein de couches relativement dotées en capital économique et surtout scolaire, et pose la question de la prépondérance du diplôme comme élément prédisposant à l'engagement associatif. La tendance est la même pour les entreprises à but lucratif selon le rapport Galut (rapport 2014). De manière générale, les expatriés sont beaucoup plus diplômés que l'ensemble de la population française. D'ailleurs, selon le directeur général de Care France⁴⁷³ « la tendance s'est vraiment accélérée depuis 2002. Mon équipe est aujourd'hui constituée d'un tiers de personnes venant d'écoles de commerce. ».

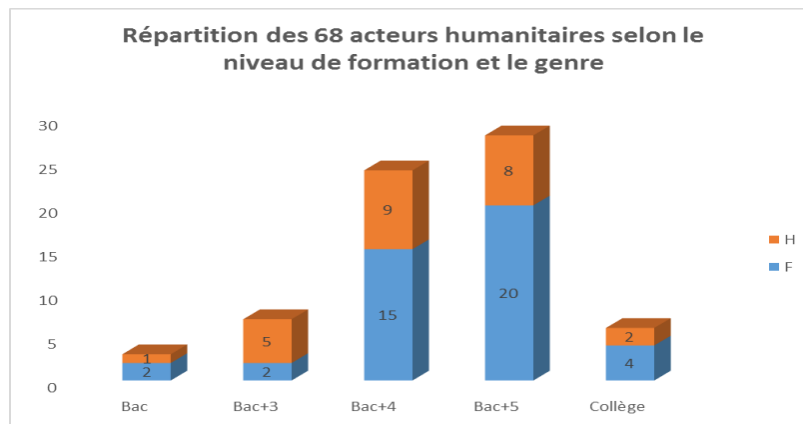
Graphique 6 : Niveau de diplôme des 68 interviewés



En ce qui concerne la répartition du niveau de diplôme en fonction du sexe, les femmes sont plus diplômées que les hommes et elles sont proportionnellement plus nombreuses à avoir un Bac+5 que les hommes. Elles représentent 71,4 % des Bac+5 alors qu'elles ne constituent que 63 % de l'échantillon des acteurs humanitaires rencontrés. Les hommes sont répartis de manière égale au niveau Bac+4 et Bac+5 et ils sont plus nombreux au niveau Bac+3 ; alors que les femmes sont plus nombreuses au niveau bac+5. C'est ainsi que dans le secteur de l'humanitaire, nous constatons également un inégal rendement des diplômes selon le genre comme l'illustre le **Graphique 7**.

⁴⁷² Recensement de la population de 2010 selon l'INSEE.
www.insee.fr/fr/themes/tableau_local.asp?ref_id=FOR2&millesime=2010&niveau=1&typgeo=METRODOM&odgeo=1

⁴⁷³ Négroni (Angélique), « Les surdiplômés affluent vers l'humanitaire », *Le Figaro*, 22 septembre 2006

Graphique 7 : Niveau d'études selon le sexe

Nous notons également une corrélation entre le niveau d'études et le statut. En effet, les volontaires et les salariés recrutés ont tous au moins le niveau Bac +3. Les acteurs humanitaires ayant Bac + 4 et plus sont répartis à tous les âges. L'absence de non diplômés chez les volontaires et salariés prouve que la modalité de recrutement se fait bien à partir du diplôme. De même, la concentration de non-diplômés chez les bénévoles expatriés français hors cadre est un indice de la sélectivité de ce secteur, qui contraint les non-diplômés à se rabattre sur l'aide humanitaire non institutionnelle.

Tous les VSI et VSE ont au moins un Bac+3. Et plus précisément, 91 % des volontaires ont Bac+4 et plus. Ceux ayant un Bac+5 sont les plus nombreux : soit 14 sur 21 volontaires (66,7 % des volontaires). Les volontaires sont plus nombreux à détenir un Bac+5 que les salariés. Selon la *Fiche Repère VSI*⁴⁷⁴ (MAE), les VSI sont de plus en plus diplômés et on constate une augmentation depuis 1995 du niveau d'étude des volontaires recrutés. Le nombre de volontaires ayant un bac +5 ou plus « est passé de 15 % en 1996 à 43 % en 2007 » (MAEE, 2009, p.33).

Les salariés expatriés et nationaux⁴⁷⁵ sont également très diplômés. Ils ont majoritairement le niveau Bac+4. Et 25 % des salariés ont même le niveau Bac+5. Ils sont moins nombreux que les volontaires à détenir un Bac+5. L'unique salarié ayant le niveau du baccalauréat est le chauffeur. Ce salarié local d'une association canadienne considère son statut de salarié d'une ONG étrangère comme une promotion sociale au regard de ses précédents contrats avec les particuliers. Les salariés marocains qui ont un Bac+5 sont deux femmes qui ont fait des études de gestion et qui préfèrent travailler dans les ONG plutôt que dans le privé, pour des raisons d'éthiques religieuses et de qualité de vie.

⁴⁷⁴ MAEE, *Statistiques relatives aux Volontaires de solidarité internationale (associations agréées et France Volontaires) pour l'année 2011*, Juin 2012,

www.diplomatie.gouv.fr/fr/IMG/pdf/Statistiques_2011_relatives_au_volontariat_de_solidarite_internationale_cle493c61.pdf

⁴⁷⁵ Or « seul 10 % d'une classe d'âge entre dans l'enseignement supérieur et, pour une bonne part, à l'étranger (l'étudiant sur sept), tant l'offre locale est encore insuffisante. », in Gérard (Etienne), (dir), *Mobilités étudiantes sud nord : trajectoires scolaires de marocains en France et d'insertion professionnelle au Maroc*, Éditions Publisud, 2008, p.381 http://horizon.documentation.ird.fr/exl-doc/pleins_textes/divers12-05/010043627.pdf

De nouveau, nous constatons que les femmes sont surdiplômées par rapport aux hommes et ceci est vrai aussi bien pour les expatriées que pour les salariées locales.

Quant aux bénévoles expatriés, ils ont tous le niveau collègue. Comme nous l'avons évoqué dans la première partie, il s'agit de pratiques bénévoles sur le mode de l'entrepreneuriat en dehors de tout ordre institutionnel ou associatif et sans qu'un droit d'entrée ni recrutement formalisé ne soient exigés. Ces bénévoles choisissent eux-mêmes les actions bénévoles auxquelles ils veulent participer. Ce système ouvert sans modalités de sélection par le curriculum vitae permet aux non-diplômés expatriés français d'avoir un lieu d'engagement assez souple. D'autres modes de recrutements ont été relevés chez ces bénévoles qui ne tiennent pas compte des diplômes, comme la cooptation dont la sélection se fait selon des valeurs et des habitus partagés. Les bénévoles marocains sont plus diplômés que les bénévoles français car ce sont des professionnels établis appartenant à une certaine classe sociale, qui ont des pratiques de bénévolat à la carte « opt in » « opt out ».

Enfin, en ce qui concerne les stagiaires, les deux femmes ont Bac+5 et le stagiaire de sexe masculin Bac+4.

Pour conclure, ce haut niveau de diplôme du personnel des ONG a été constaté par de nombreux auteurs s'intéressant au champ de la solidarité internationale et de l'urgence (Dauvin et Siméant, Yala, Quéinnec...) et relayé par les journalistes comme Montaigne⁴⁷⁶ dans son article intitulé « N'entre pas dans une ONG qui veut » : « *ainsi, lorsqu'ils frappent à la porte d'une ONG, la plupart des candidats ont un niveau bac +5, voire +7 et, souvent, deux ans d'expérience professionnelle.* » (p.2). Les associations en dépit de leurs discours égalitaires sur l'engagement en sont conscientes et expérimentent de nouvelles formes de volontariat. Aussi, France Volontaires Maroc⁴⁷⁷ a accueilli entre 2014 et 2015 des jeunes volontaires originaires de Nouvelle-Calédonie, dans le cadre du partenariat signé entre l'association et la Nouvelle-Calédonie. Ces volontaires ne correspondent pas aux profils habituels de la solidarité internationale. Ils sont plus jeunes, non diplômés et appartiennent aux classes sociales populaires. De même, les bailleurs européens tentent de construire des politiques publiques pour les jeunes moins dotés culturellement et socialement. Au-delà du SVE, un nouveau programme européen a été lancé « International Volunteering Opportunities For All » que met en place également France Volontaires⁴⁷⁸ (forte de son expérience calédonienne) en partenariat avec le Ministère de la Jeunesse et de la Vie Associative pour encourager le volontariat international de tous les jeunes et notamment les moins dotés scolairement et professionnellement.

⁴⁷⁶ Montaigne (C), « N'entre pas dans une ONG qui veut », in *Enjeux-Les Échos*, 6 avril 2010, www.lesechos.fr/06/04/2010/LesEchos/20650-053-ECH_n-entre-pas-dans-une-ong-qui-veut.htm

⁴⁷⁷ <http://www.reseau-espaces-volontariats.org/Les-Kanaks-en-seminaire-d-arrivee>

⁴⁷⁸ International Volunteering Opportunities For All (IVO4ALL): www.ivo4all.eu

Et enfin, en ce qui concerne le troisième cycle : 2 personnes ont commencé une thèse sans la finaliser ; une troisième personne prépare un doctorat en travaillant dans l'humanitaire et une quatrième personne a quitté l'humanitaire et se consacre à sa recherche.

Après avoir analysé les niveaux d'étude des acteurs humanitaires rencontrés, nous allons maintenant nous intéresser aux domaines d'étude qu'ont choisis les acteurs humanitaires rencontrés. L'objectif de cette analyse étant de déterminer si un type de parcours d'études facilite le recrutement et le travail dans la solidarité internationale.

2.2. Diversité des formations et Cumul de diplômes

2.2.1. Hétérogénéité des domaines de formations initiales

Au vue de la multiplication du nombre de formations humanitaires ou en lien avec la solidarité internationale, nous aurions pu penser que les personnes retenues par ce secteur seraient, pour la majorité, issues de ces formations spécialisées.

Or, à l'analyse des parcours, nous constatons une diversité des domaines de formation suivis par les 59 acteurs ayant effectué des études supérieures⁴⁷⁹. Comme l'illustre le **Graphique 8**, nous avons recensé 18 domaines de formation: langues, sciences politiques, économie sociale et solidaire, droit, école d'ingénieur, communication, sociologie, économie, éducation spécialisée, commerce, psychologie, ENA (école nationale d'administration), histoire, littérature, ressources humaines, sciences naturelles, dessin industriel et urbanisme. Il semblerait donc qu'un grand nombre de filières permettent l'accès au domaine d'activité de l'humanitaire et du développement. Néanmoins, la majorité des acteurs humanitaires ont suivi une formation supérieure dans le domaine des sciences humaines et très peu dans les sciences dites dures. En ce qui concerne les langues, il s'agit de la langue arabe principalement. Quant à l'ENA, ce sont deux salariés de nationalité nigérienne et sénégalaise qui ont suivi ce cursus soit dans le pays d'origine soit au Maroc. Ils ont finalement bifurqué et se sont engagés dans une carrière dans l'associatif international plutôt que dans les institutions publiques de leurs pays d'origine.

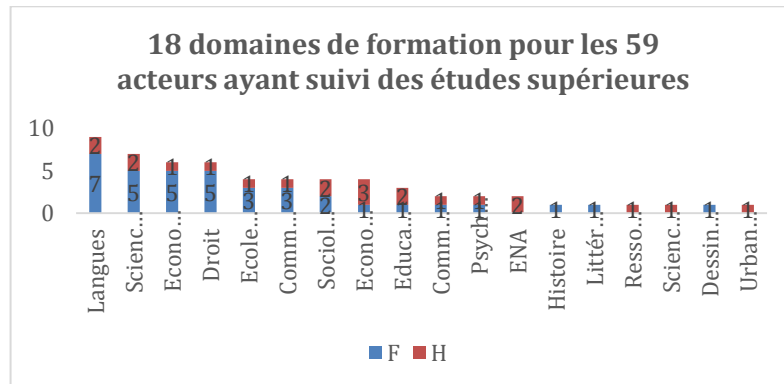
Les femmes et les hommes se répartissent dans 14 domaines principaux de formation. Cependant, les hommes sont présents également dans 4 domaines supplémentaires : urbanisme, sciences naturelles, ressources humaines et ENA. De nombreuses recherches en sociologie de l'éducation et de l'emploi ont montré la ségrégation sexuelle dans les filières et ce malgré l'augmentation des femmes dans les études supérieures, comme l'analysent Couppié et Epiphane⁴⁸⁰ (2006) « *la progression extraordinaire des jeunes filles dans l'institution scolaire au cours du siècle dernier ne s'est pas traduite par une*

⁴⁷⁹ 9 acteurs humanitaires n'ont pas effectué d'études supérieures.

⁴⁸⁰ Couppié (Thomas), Epiphane (Dominique), « La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail », *Formation Emploi* 93, Janvier-Mars 2006, <http://formationemploi.revues.org/index2204.html> DOI : en cours d'attribution

généralisation de la mixité des filières, cette situation ne facilitant ainsi guère l'accès des femmes aux mêmes espaces professionnels que les hommes. » (p.12).

Graphique 8 : Les domaines de formation



Alors que le nombre de formations humanitaires ne cesse d'augmenter⁴⁸¹, seuls 6 acteurs ont suivi, en formation initiale supérieure, une formation humanitaire au niveau du master :

- Management des organisations de l'économie sociale et solidaire,
- Gouvernance des organisations pour le développement international,
- Développement Coopération et la paix,
- Coopération et développement,
- Management des échanges internationaux,
- Coopération internationale.

Parmi ces 6 acteurs qui ont entre 24 et 33 ans, 5 sont des femmes. La première moitié est expérimentée (entre 3 et 5 ans d'expérience professionnelle) et l'autre moitié n'a que quelques mois d'expériences professionnelles dans le cadre d'un stage. D'ailleurs, ces dernières feront une seconde formation humanitaire pour pallier ce manque d'expérience semble-t-il.

Nous pouvons donc en déduire qu'aucune formation humanitaire spécifique ne se détache et ne mène systématiquement à ce secteur d'activité. Selon Gaignard (2012, p.1), dans son article « Travailler dans le secteur humanitaire : quel cursus pour réussir? »⁴⁸², la formation humanitaire ne garantit pas un emploi dans ce domaine. De plus, la réputation du centre de formation impacte les résultats de la recherche d'emploi et de mission. L'étude des profils universitaires d'acteurs humanitaires de 35 ans travaillant dans une ONG montre qu'arrivent « *en dernière position les formations spécifiques consacrées à l'humanitaire, qu'elles soient de nature universitaires ou faites dans des Ecoles.* » (p.2).

⁴⁸¹ En Ile-de-France, on compte plus de 250 formations humanitaires (Guide de l'Humanitaire).

⁴⁸² Gaignard (Marine), « Travailler dans le secteur humanitaire : quel cursus pour réussir? », in *Grotius International* (revue électronique), 01/07/2012, www.grotius.fr/travailler-dans-le-secteur-humanitaire-quel-cursus-pour-reussir/

De même, Antoine Petibon (2014), responsable des programmes internationaux de la Croix-Rouge française⁴⁸³ détaille les raisons du non-recrutement des diplômés généralistes : « *il y a un hiatus, ces diplômés trop généralistes s'avèrent en décalage avec les besoins du secteur.* » (p.6). Ce constat est également partagé par les candidats à l'humanitaire ; ce qui les pousseraient à faire des formations complémentaires afin d'augmenter les chances d'entrée dans ce secteur. Il est également important de prendre en compte le poids de la hiérarchie des diplômes en France, leur dévaluation et le manque de perspectives d'emplois, qui amènent les étudiants à cumuler les formations et à perdurer dans le système universitaire en développant des activités parallèles comme Cingolani (2012)⁴⁸⁴ l'a démontré.

2.2.2. Hétérogénéité des formations complémentaires

L'analyse des entretiens et la reconstitution des carrières étudiantes montrent que plusieurs acteurs cumulent plusieurs diplômes et qu'ils ont suivi des formations complémentaires en sus de leurs formations initiales. Ce phénomène de cumul se retrouve aussi bien chez les volontaires, que les salariés expatriés et marocains. En effet, 40 acteurs, soit 68 % des acteurs humanitaires ayant effectué des études supérieures, ont suivi une formation supérieure complémentaire ou des modules de formation. De nouveau, nous relevons que les femmes sont plus nombreuses à cumuler plusieurs diplômes soit 67 % des acteurs ayant suivi une formation complémentaire contre 33 % des hommes.

Ces formations complémentaires sont de deux types : un master/DESS supplémentaire de niveau Bac+4 ou 5 (Master 1 ou 2), en formation continue, par correspondance ou encore en contrat de qualification et des modules courts de formation professionnelle. Comme l'illustre le **Graphique 9**, les domaines de ces formations complémentaires longues sont divers et variés à l'image des formations initiales et sont au nombre de 16 : Développement international, Coopération, MIM⁴⁸⁵ (master Médiation Inter Méditerranéenne), Développement local, Droit, Gestion de projets européens, Administration internationale, Langue, Master Euro-Méditerranéen, Ressources Humaines, Santé, Urbanisme, Analyse de projets, Genre, Communication.

Les modules courts de formation sont les suivants : formation spécifique réalisée par l'association avant le départ en SVE (différente de la formation au départ que font systématiquement les associations d'envoi) ; spécialisation en thérapie troubles de stress traumatiques ; UN online training: PRINCE 2, IPSAS, Security in the field, Ethics & Harassment Prevention ; Certificat en Development (Infocycle). L'enquête⁴⁸⁶ réalisée par l'association Résonnances Humanitaires (2002, p.9) relève également

⁴⁸³ Petibon (Antoine), « De la disparition du corporatisme ? », in *IRIS / Save The Children* – Observatoire des Questions Humanitaires, mars 2014, www.iris-france.org/docs/kfm_docs/docs/obs_questions_humanitaires/FR-Antoine-Petibon-mars-2014.pdf

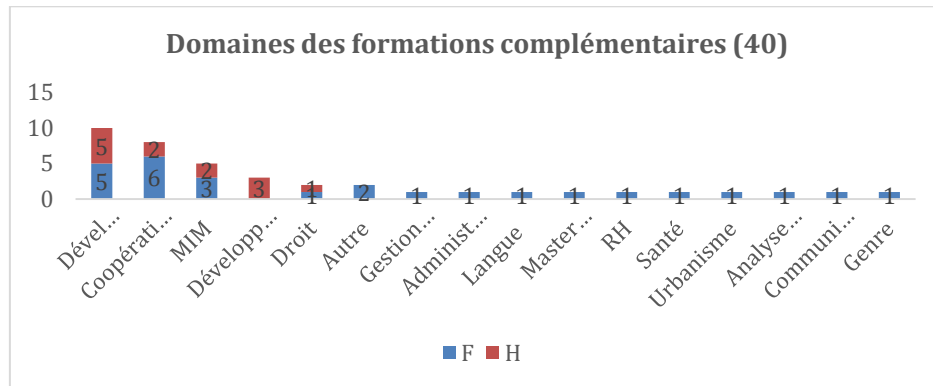
⁴⁸⁴ Cingolani (Patrick), *Le temps fractionné. Multiactivité et créativité de soi*, Armand Colin, 2012, 224 p.

⁴⁸⁵ MIM : Master 2 Développement social parcours Médiation Inter Méditerranéenne qui prépare à un double diplôme (européen et français). <http://formations.univ-montp3.fr/fr/index/offre-de-formation/master-XB/droit-economie-gestion-DEG/master-management-des-rh-et-du-developpement-social-specialite-developpement-social-a-finalite-professionnelle-program-fruai0341089zprhnd966l6/parcours-mim-migrations-inter-mediterraneennes-subprogram-hnd96u5t.html>

⁴⁸⁶ Résonnances humanitaires, *Etude des résultats de l'enquête sur le thème des retours de mission des expatriés de la solidarité internationale*, 20/11/2002, www.resonanceshumanitaires.org/wp-content/uploads/2011/02/enqueteRH.pdf

l'importance des formations complémentaires suivies par 40 % des répondants pendant leur contrat avec l'ONG internationale et 33 % après leur engagement.

Graphique 9 : Domaines des formations/modules complémentaires

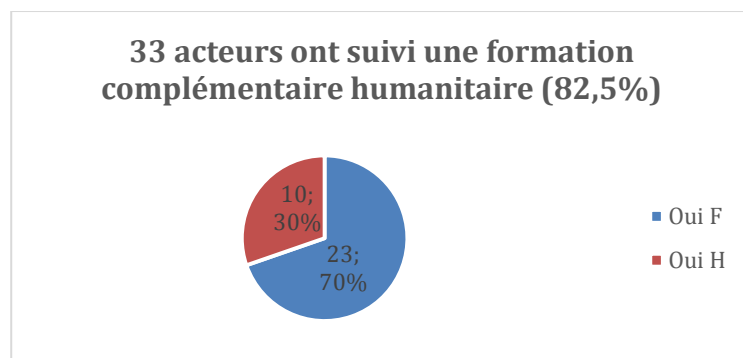


Tout bien considéré, près d'un tiers des acteurs humanitaires rencontrés n'ont pas suivi de formation complémentaire et ont pu néanmoins accéder au secteur de l'humanitaire (1/3 des salariés, 1/4 des volontaires, 1/5 des bénévoles). Cela signifierait que le premier diplôme a été suffisant. Sans oublier que pour les bénévoles hors cadre, le diplôme n'était pas requis.

2.2.3 Formations humanitaires

Pour 82,5 %⁴⁸⁷ des acteurs ayant suivi une formation complémentaire, celle-ci est en lien avec l'humanitaire, le développement ou encore l'international. Le plus gros contingent concerne la formation au développement (associée à de multiples options⁴⁸⁸) qui a été suivie par 10 acteurs humanitaires. Ensuite, vient la formation à la Coopération internationale qui a concerné 8 personnes. La formation MIM : master Médiation Inter Méditerranéenne (diplôme européen) a attiré 5 personnes dont 4 de nationalité italienne et une française.

Graphique 10 : Formations complémentaires



⁴⁸⁷ 40 personnes ont suivi une formation liée à l'humanitaire dont 6 en formation initiale et 33 en formation complémentaire soit 58,9% des acteurs rencontrés.

⁴⁸⁸ La formation au développement est associée à de multiples options : tourisme, organisationnel, droit international, Evaluation de projets de développement, Gestion et développement local, Développement local, Développement communautaire en zone tropicale, Développement et aide humanitaire, Education au développement, Gouvernance et développement, Economie et développement, Genre et développement (2), LEA relations interculturelles option Maghreb.

On note donc, qu'en ce qui concerne le second diplôme, les formations au développement et à l'international concernent un nombre important d'acteurs. Il semblerait donc que ces derniers aient suivi une formation supplémentaire en lien avec l'humanitaire ou l'international dans l'objectif d'accéder à ce secteur. Nous pouvons donc envisager le fait que les acteurs humanitaires ont estimé que le premier diplôme ne suffisait pas pour accéder à ce domaine, et que le choix a été fait d'une formation complémentaire à l'international pour augmenter leurs chances d'accès. Le choix du moment de la formation renseigne sur le déroulé des carrières étudiantes et les stratégies adoptées par les candidats pour accéder à la solidarité internationale :

- après un master initial avec un changement total de domaine (réorientation)
- après un master initial avec une spécialisation
- après quelques années d'exercice professionnel dans le cadre d'une bifurcation professionnelle
- après quelques années d'exercice professionnel au niveau national pour donner un versant international à une carrière entamée dans le pays d'origine.

En bref, 40 personnes ont suivi une formation liée à l'humanitaire dont 6 en formation initiale et 33 en formations complémentaires (soit 58,9 % des acteurs rencontrés). Il est à noter que parmi les 6 qui avaient déjà suivi une formation initiale dans l'humanitaire, 3 ont fait une seconde formation dans l'humanitaire dans les domaines du genre, de l'analyse de projets et dans le développement international. Ce cumul de diplômes dans l'humanitaire peut être considéré comme un signe de l'institutionnalisation des formations universitaires dans les domaines du développement et de l'humanitaire (Darbus et Hély⁴⁸⁹, 2010). Les femmes sont surreprésentées dans ces formations complémentaires. Par exemple, au Canada, sur les 200 jeunes diplômés de la formation coopérative-volontaire Cégep de Rivière-du-Loup (2006)⁴⁹⁰, 140 sont des femmes (p. 16).

Or, l'accès à la formation humanitaire dans le cadre du master est assez sélectif comme l'explique Alain Le Guyader (directeur du master « Coopérations et Solidarités internationales » à l'Université d'Evry Val d'Essonne⁴⁹¹), dans un entretien publié par la revue électronique *Grotius International* : « chaque année, depuis 2004, je n'ai pu accepter qu'un étudiant sur

⁴⁸⁹ Darbus (Fanny), Hély (Matthieu), « Travailler dans l'ESS : aspirations, représentations et dispositions Une étude auprès des adhérents de l'association Ressources solidaires », *Revue internationale de l'économie sociale*, n° 317, Août 2010, p.68-86,

« Sans doute faut-il voir ici les effets de l'institutionnalisation des formations universitaires spécialisées dans l'économie sociale. Résultant d'une longue tradition universitaire (notamment à Paris I avec Claude Vienney ou au CNRS puis à l'EPHE avec Henri Desroches), celles-ci se sont en effet multipliées et le Ceges recensait vingt-huit formations labellisées en 2008. Force est de constater que même de grandes écoles de commerce (HEC, Essec...) offrent aujourd'hui à leurs étudiants des spécialisations optionnelles touchant plus ou moins au champ de l'économie sociale. » (p.71)

⁴⁹⁰ *Évaluation du programme de formation « Coopérant-Volontaire*, Cégep de Rivière-du-Loup, Programme Action jeunesse, Direction générale du partenariat canadien, Agence canadienne de développement international, avril 2006, www.oecd.org/derec/canada/38528293.pdf

⁴⁹¹ Le Guyader (Alain), « Coopérations et solidarités internationales : questions de formation pour ouvrir un débat... », *Grotius International* (revue électronique), 02/05/2011, <http://www.grotius.fr/cooperations-et-solidarites-internationales-questions-de-formation-pour-ouvrir-un-debat%E2%80%A6>

trois ou quatre. C'est un constat difficile au regard de la qualité des étudiants qui postulent pour cette filière ». » (p.4). Il s'interroge également sur le mode de sélection « *j'allais écrire de « tri sélectif », pas toujours simple ! Sur quels critères en effet accepter un dossier? (...) Alors quel genre d'étudiants voulons-nous former (sans les formater !) ?* » (p.2). Alors que la sélection est forte, des acteurs d'ONG ainsi que des responsables de formations à l'humanitaire reconnaissent néanmoins que ces sessions formatrices ne garantissent pas un emploi dans le secteur. Certains experts associatifs comme Antoine Petibon (2014), responsable des programmes internationaux de la Croix- rouge Française pointe les décalages entre les offres et les attentes des ONG : « *les nouvelles formations ne sont pas efficaces d'employabilité car les nouveaux cursus spécialisés dans l'humanitaire ne correspondent pas aux attentes des propres ONG elles-mêmes, et sont loin de faire l'unanimité.* » (p. 5).

Lors du colloque sur l'humanitaire organisé par l'Université d'Evry⁴⁹², l'utilité de former 60 étudiants chaque année à un master de coopération a été questionnée alors même que le recrutement est très sélectif et que les étudiants sont confrontés à la non-reconnaissance de ces masters par les associations. Certains auteurs de la revue électronique *Grotius International*, qui ont d'ailleurs participé au colloque d'Evry, très critiques sur cette question, ont déclaré que ces formations en humanitaire contribuent à créer « *ainsi un « surplus de mal diplômés* » (p.6)⁴⁹³. Ce débat met en cause de manière informelle et indirecte la responsabilité des créateurs de ces masters qui propose un créneau de formation très prisé par les jeunes sans se questionner sur les débouchés. Cette problématique n'est pas propre au secteur de la solidarité internationale et concerne l'enseignement supérieur à l'université de manière générale. Le phénomène de l'inflation des diplômes⁴⁹⁴, analysé par Passeron (1982) montre que l'accroissement des diplômés s'est accompagné d'une dévalorisation de l'enseignement supérieur général. En effet, cette « *baisse de la valeur sociale* » (p.551) du diplôme a pu conduire les candidats à l'humanitaire (expatriés et marocains) à cumuler les formations dans une stratégie de surenchère. Cette course aux diplômes est également évoquée par Chauvel⁴⁹⁵ (2016) qui, selon ce dernier, est due à la peur du déclassement et du chômage alors qu'ils ne sont déjà plus assez suffisants pour ouvrir les portes de l'emploi : « *nous voyons une impasse : celle d'une génération dépositaire de titres universitaires sidéraux, mais dont la contrepartie en termes d'emplois réels est destinée à demeurer virtuelle.* » (p.113-114). Ces trajectoires cumulatives restent malgré tout attachées à la valeur marchande des formations car d'une part elles demeurent néanmoins nécessaires pour toute

⁴⁹² Colloque organisé par l'Université d'Evry, *Action humanitaire, coopération non marchande, solidarité internationale: quelles formations pour quels métiers?*, 23-24 novembre 2012

⁴⁹³ Petibon citant Gaignard Marine, dans son article « Travailler dans le secteur humanitaire : quel cursus pour réussir? », in *Grotius International* (revue électronique), 01/07/ 2012, <http://www.grotius.fr/travailler-dans-le-secteur-humanitaire-quel-cursus-pour-reussir/>

⁴⁹⁴ Passeron (Jean-Claude), « L'inflation des diplômes. Remarques sur l'usage de quelques concepts analogiques en sociologie », in: *Revue française de sociologie*, 1982, 23-4. pp. 551-584

⁴⁹⁵ Chauvel (Louis), *La spirale du déclassement. Essai sur la société des illusions*, Seuil, 2016, p. 213.

insertion professionnelle et d'autre part l'illusion méritocratique est beaucoup plus supportable que la vérité du déclassement. D'autant plus qu'on accorde davantage de valeur aux diplômes universitaires français à l'étranger qu'en France, comme l'explique Colombi (2014)⁴⁹⁶ : « *il y a un décalage problématique entre la valorisation des diplômes français à l'étranger et leur valorisation en France.* » (p. 89). Le manque de rendements de ces enseignements semble être d'ailleurs un phénomène international comme le souligne François Audet, professeur à l'école de sciences de la gestion (ESG-UQAM) et directeur de l'Observatoire canadien sur les crises et l'action humanitaire, « *ces diplômés ont d'ailleurs une difficulté à être absorbés par le milieu déjà très contingenté.* »⁴⁹⁷ (p.3). Cependant, certaines structures réussissent à avoir de bons résultats de placement, comme c'est le cas de l'institut de formation Bioforce⁴⁹⁸ : « *nos stagiaires sont placés en grande moyenne, à 86 %, à la sortie et après un suivi de trois ans par Bioforce.* » (p.29) ; ou encore au Cégep de Rivière-du-Loup (2006, p.12) : 57 % réussissent à avoir un emploi, dont 23 % sont directement liés au développement international.

Dans son rapport *Global Survey on Humanitarian Professionalisation*⁴⁹⁹, le centre de recherche sur l'humanitaire ELRHA⁵⁰⁰ diagnostique un manque de consensus notamment sur les normes, les standards des professions, sur la formation et les connaissances que les travailleurs humanitaires devraient acquérir. Cette absence de codification peut expliquer d'une part pourquoi nous n'avons pas pu détacher de formations spécifiques qui pourraient conduire à ce domaine et d'autre part la stratégie de cumul d'enseignements à la fois généralistes et spécialisés adoptée par les candidats à ce secteur. Ce manque de visibilité contribue d'ailleurs à augmenter la concurrence entre les candidats à l'humanitaire. Néanmoins, pour certains postes comme la logistique⁵⁰¹ ou encore le fundraising⁵⁰² (Lefèvre, 2008, p.163), des formations sont créées dans l'objectif d'institutionnaliser la profession et rendre son accès sélectif.

⁴⁹⁶ Colombi (Denis), doctorant en sociologie, interviewé dans le cadre de la Commission d'enquête « L'Exil des Forces vives de France », rapporteur Yann Galut, 8 octobre 2014 www.assemblee-nationale.fr/14/rap-enq/r2250.asp

⁴⁹⁷ Audet (François), « La recherche et la pratique de l'humanitaire : une relation d'amour et de haine », revue *Grotius International* (revue électronique), 06/10/ 2014, www.grotius.fr/recherche-pratique-lhumanitaire-relation-damour-haine/

⁴⁹⁸ « *Sur les formations longues, nous avons 200 stagiaires par an, avec un processus de sélection qui est quand même très hard, si on peut dire cela, dans le sens où les personnes sont sélectionnées sur dossier, sélectionnées sur tests techniques, sur tests d'anglais, sur des tests physiques et sportifs qui nous permettent d'évaluer le savoir être et le comportement en collectivité, parce qu'il y a nécessité de développer un travail en équipe, une écoute, etc.* » (p.28) Elodie Lambert, responsable du pôle orientation de Bioforce, in Neuvièmes rencontres régionales de la coopération décentralisée et de la solidarité internationale, « Jeunes : une énergie à saisir », 21 novembre 2009, Centre international de Congrès du Vinci à Tours, www.gret.org/publication/region-centre-rencontres-regionales-de-la-cooperation-decentralisee-et-de-la-solidarite-internationale-21-novembre-2009-%C2%AB-jeunes-une-energie-a-saisir-%C2%BB-support-documentaire-a-destina/
www.institut.bioforce.fr

⁴⁹⁹ Russ (Catherine), *Global Survey on Humanitarian Professionalisation*, ELRHA, 2010, <http://euhap.eu/upload/2014/06/global-humanitarian-professionalisation-survey.pdf>

⁵⁰⁰ Le centre a réalisé une enquête internationale auprès de 900 acteurs d'ONG sur les normes et standards des ONG.

⁵⁰¹ Payet (Marc), *Les Hommes-orchestres de l'humanitaire*, Paris, Alternatives, 1996,

⁵⁰² Lefèvre (Sylvain), *Mobiliser les gens, mobiliser l'argent : les ONG au prisme du modèle entrepreneurial*, Thèse en sciences politiques, Université de Lille 2- Droit et Santé, novembre 2008

Pour conclure, les résultats que nous venons de présenter confirment un certain nombre d'acquis de la sociologie des engagements à savoir : que les associations recrutent principalement au sein de couches relativement dotées en capital économique et surtout scolaire. La prépondérance du diplôme comme élément prédisposant à l'engagement associatif reste valable. Cependant, demeurent des questions, d'une part sur la valeur et le rendement des formations humanitaires qui n'offrent pas de débouchés systématiques aux étudiants ; et d'autre part celle du cumul de ces formations et de l'allongement de la durée des études qui participent selon Passeron (1982, p.559) à la dévalorisation des diplômes tout en étant un moyen de retarder l'entrée sur le marché du travail. Les étudiants en humanitaire (comme les autres étudiants de l'enseignement supérieur général) cumulent des diplômes dont ils ne tireront peu ou pas de « bénéfices sociaux » (p.582, notamment financiers) sur le marché du travail national et international. Ces dysfonctionnements engendrent des déceptions quant à la mobilité sociale que les diplômes représentent dans les familles issues des classes moyennes et populaires. Cette surqualification par rapport au poste occupé, notamment pour les volontaires, donne un indice sur la mise en concurrence des candidats à l'humanitaire. Tout en cumulant les formations, les travailleurs de solidarité internationale semblent lucides quant aux espoirs d'ascension sociale amoindrie par rapport aux carrières que leurs parents ont pu avoir. Informés par l'expérience de leurs frères et sœurs (Truong⁵⁰³, 2015), ces expatriés cherchent non seulement à faire mieux que leurs parents, mais également à trouver « une place » dans la société. Et l'expatriation, en passant par l'ONG semble être un moyen héroïque, hors de la routine de trouver sa place et de s'émanciper des histoires et des catégorisations nationales, familiales, sociales et ethniques...

Après avoir analysé les formations initiales et les formations complémentaires, nous allons présenter les expériences à l'étranger. Cette variable nous semble importante à scruter car elle nous renseigne sur la présence d'une expérience à l'international préalable à l'engagement dans l'ONG. En effet, il nous semble opportun de nous attacher à cette question qui a été longuement argumentée par Stangherlin (2005) à savoir « *l'expérience du Sud* » (p.8). Pour nous, cette ressource est capitale à la fois pour entrer dans le secteur humanitaire et pour développer des relations avec « *l'autre lointain* » (p.10) dans le pays d'accueil. L'hypothèse que nous émettons, c'est que cette expérience est primordiale pour comprendre et analyser les modalités d'engagement dans la solidarité internationale. En effet, dans son étude sur les acteurs des ONG de solidarité internationale de Belgique, l'auteur relève que « *parmi ces ressources, « l'expérience du Sud » constitue, à côté des ressources culturelles et sociales, un atout presque indispensable pour devenir un militant ou un activiste des organisations non gouvernementales de coopération au développement.* » (p.8).

⁵⁰³ Truong (Fabien), *Jeunesses françaises. Bac+8 made in banlieue*, Editions la Découverte, 2015

2.3. Les cumulards de « l'expérience à l'étranger »

Près de 80 % (soit 47 personnes) ont eu une ou plusieurs expériences d'expatriation à l'étranger dans le cadre d'un échange universitaire ou d'un stage lors des études universitaires ou de modules de formation complémentaire aussi bien pour le personnel expatrié que marocain. Or, selon Wagner (2010) : « en 2006, moins de 4 %⁵⁰⁴ des étudiants français sont inscrits à l'étranger ; et il s'agit principalement d'étudiants aisés (les séjours sont financés en grande partie par les ressources des parents) et inscrits dans des filières sélectives⁵⁰⁵ » (p.93). De même, selon Perret⁵⁰⁶ (2008), qui a étudié la mobilité internationale des diplômés de l'enseignement supérieur français, 57 % des jeunes diplômés ont déjà eu une expérience à l'étranger. On note donc une surreprésentation de ce type d'expériences parmi les humanitaires de la solidarité internationale. Les parcours étudiants à l'étranger ne sont plus réservés aux grandes écoles et on constate une généralisation de ce type de cursus à l'université. Comme le montre l'Encadré Les Chiffres des Etudiants à l'Etranger, l'accès à la mobilité étudiante internationale est plus réduit à l'université et dans les filières courtes que dans les grandes écoles. C'est ainsi que l'Union européenne a mis en place des programmes pour développer la mobilité dans les filières courtes et pour l'insertion professionnelle : le programme Erasmus +⁵⁰⁷ et le service volontaire européen.

Encadré 2 : Les chiffres des étudiants à l'étranger

Selon *Le Monde*⁵⁰⁸ qui a publié un article sur les Français expatriés, « sans surprise, les étudiants sont les premiers « visages » de l'expatriation (...) il a atteint le pic de 78 000⁵⁰⁹ départs en 2011. » (p.2).

En moyenne ce sont donc 80 000 étudiants français qui partent étudier à l'étranger alors que la France accueille 290 000 étudiants étrangers en moyenne chaque année.

Cette internationalisation des études concerne majoritairement les Bac+5. Et pour la plupart, ce sont des étudiants des grandes écoles⁵¹⁰ qui vont à l'étranger (40 000).

On constate néanmoins une généralisation de ce type de cursus à l'université.

Par contre, les Bac+2 sont très minoritaires dans les échanges universitaires à l'étranger.

Pour Béatrice Khaiat (cité par Galut, 2014), directrice générale adjointe de Campus France, interviewée par la commission d'enquête dans le cadre de l'expatriation des Français « cette mobilité sortante est un marqueur social considérable » (p.55).

⁵⁰⁴ Le taux d'expatriation des diplômés du supérieur est de 5% selon l'OCDE qui note une augmentation de 60% en 10 ans (p.44), in « Commission d'enquête sur « L'Exil des Forces vives de France », rapporteur Yann Galut, 8 octobre 2014, www.assemblee-nationale.fr/14/rap-enq/r2250.asp

⁵⁰⁵ Cité par Wagner (2010) « La mobilité sortante des étudiants français : éléments de mise en perspective », *Les notes de Campus-France* n°14, juillet 2008

⁵⁰⁶ Perret (Cathy), « Une expérience professionnelle à l'étranger est-elle payante en début de carrière pour les diplômés de l'enseignement supérieur ? », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 24 - n°3, 2008, <http://remi.revues.org/4849>

⁵⁰⁷ <http://www.erasmusplus-jeunesse.fr/blog/265/17/Le-Guide-du-programme-Erasmus-2016-disponible-en-francais.html>

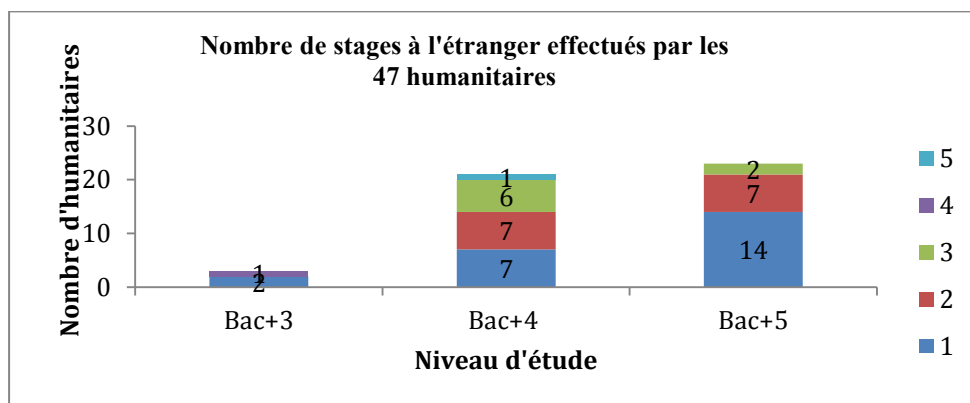
⁵⁰⁸ Geoffroy (Romain), « Qui sont les expatriés français ? », *Le Monde*, 17/10/2014, http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2014/10/17/quel-est-le-profil-des-expatries-francais_4507454_4355770.html Suite à la sortie du Rapport Galut (2014, p.47), issue d'une commission d'enquête parlementaire, pour évaluer l'ampleur de l'expatriation des Français.

⁵⁰⁹ « Qui sont les expatriés français ? », *Le Monde*, 17/10/2014, http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2014/10/17/quel-est-le-profil-des-expatries-francais_4507454_4355770.html

⁵¹⁰ C'est également une demande des entreprises que d'inclure l'internationalisation des études dans le cursus.

L'hypothèse que nous pouvons émettre c'est que les personnes retenues par ce secteur, sont des personnes ayant déjà eu une expérience à l'étranger (par les études, le stage et les voyages) et que par conséquent il s'agit d'un critère de sélection important pour les ressources humaines. Certains acteurs ont réalisé plusieurs expériences d'expatriation, comme le montre le **Graphique suivant**, cumulant jusqu'à 5 stages à l'étranger (1 acteur humanitaire). Une personne a effectué 4 stages. 8 personnes ont réalisé 3 stages à l'étranger. Et enfin 14 personnes en ont fait 2. Parmi ces acteurs, 44 acteurs ont le niveau Bac+4 et 5 et seuls 3 stages ont été effectués dans le cadre de la formation de niveau Bac +3.

Graphique 11 : Expériences à l'étranger en fonction du diplôme



Cette tendance est confirmée par l'étude menée par IPSOS (2011)⁵¹¹: « sans prendre en compte vos voyages privés ou de vacances, étiez-vous déjà parti à l'étranger avant cette mission (pour un échange, un travail, une mission humanitaire...) ? 72 % répondent oui et 28 % non » (p.6).

Les expériences universitaires à l'étranger se réalisent dans un cadre institutionnel⁵¹² soit de manière volontaire ou obligatoire :

- Erasmus⁵¹³,
- Echange universitaire (sciences politiques, LEA),
- Stage à l'étranger

⁵¹¹ CLONG/ IPSOS, *Enquête : Les apports multiples du VSI*, 2011, www.clong-volontariat.org/wp-content/uploads/2013/03/Enquete-CLONG-VSI-02-2012.pdf Enquête réalisée à l'initiative du CLONG-Volontariat auprès de 501 volontaires.

⁵¹² « De fait, les gouvernements et les établissements d'enseignement supérieur français — comme d'ailleurs ceux d'autres sociétés occidentales — se sont lancés depuis une vingtaine d'années dans un vaste programme d'internationalisation de l'éducation et d'institutionnalisation de la mobilité internationale des étudiants. (...) multiplication des circulations étudiantes Nord-Nord dans le cadre d'accords interuniversitaires et intergouvernementaux fondés sur la réciprocité, accroissement des dispositifs de circulation et d'accueil destinés aux étudiants hautement spécialisés (2e et 3e cycles, stagiaires postdoctoraux). » (p.140), in Garneau (Stéphanie), « Les expériences migratoires différenciées d'étudiants français », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 23 - n°1 | 2007, pp.139-161, [http:// remi.revues.org/3731](http://remi.revues.org/3731)

⁵¹³ Le programme Erasmus (European Action Scheme for the Mobility of University Students) a été créé en 1987. Il permet à des étudiants européens de valider un semestre ou une année d'enseignement dans une université partenaire de la leur.

Selon Stéphanie Garneau, entre 1987 et 2002, ce sont plus d'un million d'étudiants européens qui ont effectué un séjour Erasmus (p.142), in « Les expériences migratoires différenciées d'étudiants français », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 23 - n°1 | 2007, pp.139-161, [http:// remi.revues.org/3731](http://remi.revues.org/3731)

- qu'il soit obligatoire⁵¹⁴ inscrit dans le cursus universitaire comme les sciences politiques, le master Développement social parcours Médiation Inter Méditerranéenne⁵¹⁵, ou l'IEP ;
- ou encore dans le cadre d'une bourse d'études offerte par le pays d'origine comme ce fut les cas pour Abdoulaye, étudiant sénégalais accueilli au Maroc et Achraf qui part en France après avoir passé le baccalauréat au Maroc.

Cet encouragement institutionnel à la mobilité internationale pendant les études contribue à produire et à alimenter chez les jeunes l'appétence des expériences à l'étranger. Néanmoins, Alain Le Guyader⁵¹⁶ insiste sur les difficultés pour les étudiants à trouver un stage à l'étranger et le marché concurrentiel qu'il représente, tout en soulignant « *l'extraordinaire débrouillardise des étudiants qui trouvent ces stages par eux-mêmes.* » (p.7). L'expérience universitaire à l'étranger permet d'une part de se distinguer lors des candidatures aux masters et d'autre part sur le marché national et international du travail lors de la recherche d'emploi. Néanmoins, les objectifs d'une mobilité internationale ne sont pas uniquement professionnels ! L'appétence et la curiosité pour les cultures constituent également des motivations personnelles comme nous le détaillerons dans la troisième partie lorsque nous décrirons le cosmopolitisme des acteurs de solidarité internationale.

Il est à noter que presque tous les salariés ont eu une expérience à l'étranger (25 sur 30) y compris les Marocains comme en témoigne Rachida « *j'ai eu mon bac en 1998. J'ai fait des études d'Ecole Ingénieur pendant 4 ans en finances et comptabilité à Rabat. Et un Master délocalisé à Rennes en système d'information audit /DESS marocain et master français.* » (Rachida, salariée, 34 ans, Marocaine). Et 17 volontaires ont eu une expérience à l'étranger sur 22. Tous les stagiaires ont eu une expérience à l'étranger (3). 2 bénévoles marocains ont bénéficié d'une « *expérience du Sud* » en lien avec les études ou les stages à l'étranger dans le cadre de formations complémentaires. Les Français, qui sont peu diplômés, n'ont pas bénéficié de formations complémentaires à l'international, mais ont développé d'autres expériences personnelles à l'étranger (voyages familiaux ou avec des amis, notamment ceux issus des quartiers populaires) que nous détaillerons lorsque nous aborderons « l'esprit cosmopolite » (Cicchelli). Les offres « d'expériences de l'étranger » et de mobilité sont multiples et se réalisent en fonction des conditions sociales : chantiers de jeunes, voyages familiaux à l'étranger (tourisme ou visites

⁵¹⁴ Dans le cadre du processus de l'internationalisation des établissements d'enseignement supérieur.

⁵¹⁵ Exemple d'internationalisation des universités : le Master MIM qui prépare à un double diplôme européen et français et qui prévoit 3 périodes de formation de trois mois dans chaque pays : France, Espagne, Italie.
<http://formations.univ-montp3.fr/fr/index/offre-de-formation/master-XB/droit-economie-gestion-DEG/master-management-des-rh-et-du-developpement-social-specialite-developpement-social-a-finalite-professionnelle-program-fruai0341089zprhnd96616/parcours-mim-migrations-inter-mediterraneennes-subprogram-hnd96u5t.html>

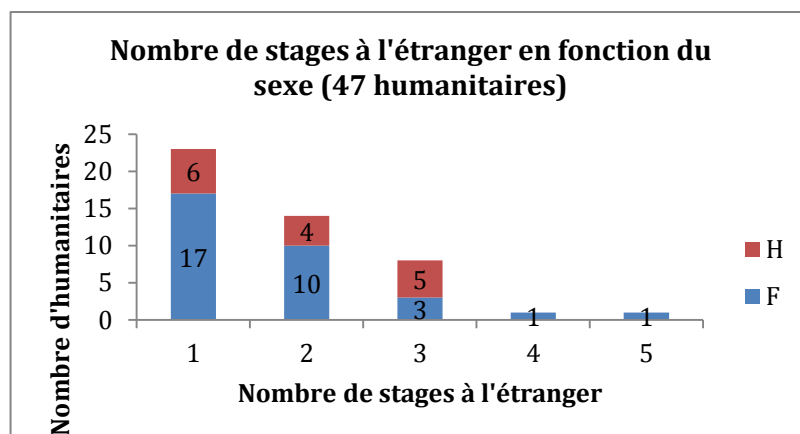
⁵¹⁶ Le Guyader (Alain), « Coopérations et solidarités internationales : questions de formation pour ouvrir un débat », *GrotiusInternational* (revue électronique), 2 mai 2011, www.grotius.fr/cooperations-et-solidarites-internationales-questions-de-formation-pour-ouvrir-un-debat%E2%80%A6/

familiales), voyages en solitaire, en couple ou entre amis (tour du monde, année de césure, woofing⁵¹⁷, honeyteering⁵¹⁸...).

La durée de ces expériences à l'étranger varie entre 1 mois pour un stage dans le cadre d'un module de formation à 1 an dans le cadre d'un échange universitaire (Erasmus, double cursus...). Et de ce fait, lorsque les volontaires, les salariés et les bénévoles prennent possession de leur premier poste ou réalisent leurs premières actions de solidarité internationale, ces derniers ont déjà fait l'expérience de l'altérité (et ce parfois à plusieurs reprises) et se sont construit une « *bildung cosmopolite* »⁵¹⁹ qu'ils réactualisent en s'expatriant comme l'a analysé Cicchelli (2012) pour les étudiants Erasmus. Selon le sociologue, cette identité cosmopolite renvoie au processus d'édification d'un rapport cosmopolite au monde qui implique de se pencher sur trois questions : « *la place d'Autrui dans les identités contemporaines, la reformulation des appartenances, et la gestion des pluralités culturelles* » (p.28). L'analyse de ces expériences à l'international sera approfondie dans la troisième partie lorsque nous aborderons l'esprit cosmopolite et les socialisations au voyage.

De nouveau, nous observons que les femmes sont plus nombreuses à avoir réalisé des expériences d'expatriation et qu'elles cumulent plusieurs stages à l'étranger : soit 32 femmes (68 %) comme l'illustre (**Graphique 12**). A 27 ans, Georgina, cette ex-étudiante en arabe, qui a suivi une formation complémentaire, a déjà eu 5 expériences à l'étranger. De même, au même âge, Justine a réalisé 4 expériences d'expatriation dans le cadre de ses études.

Graphique 12 : Nombre de stages à l'étranger en fonction du sexe



⁵¹⁷ Woofing : travail dans l'agriculture en échange du logement et de la nourriture
www.routard.com/guide_dossier/id_dp/79/num_page/4.htm

⁵¹⁸ Honeyteering : mélange de honeymoon (lune de miel) et de volunteering : faire une expérience humanitaire lors du voyage de noces.
<http://www.lesinrocks.com/2016/08/news/ong-sinquietent-tourisme-humanitaire/>

⁵¹⁹ Bulding cosmopolite : concept d'origine allemande qui signifie la formation, l'apprentissage, in Cicchelli (Vincenzo), *L'esprit cosmopolite. Voyages de formation juvéniles et cultures européennes*, Paris, Presses de Sciences Po, coll. « Académique », 2012, 280 p.

Nombreux sont ceux qui ont une ou plusieurs expériences à l'étranger et ce même au sein du personnel marocain. Les politiques sociales nationales, régionales et européennes ainsi que les socialisations familiales contribuent à ces mobilités qui sont encouragées pour la jeunesse européenne et contrôlées pour la jeunesse marocaine.

Autre propriété sociale déterminante, la compétence linguistique, qui constitue selon notre hypothèse un indicateur supplémentaire d'intérêt pour l'international et d'esprit cosmopolite. D'ailleurs, la pratique de langues étrangères est une des variables de sélection pour l'international et pour les ONG semble-t-il.

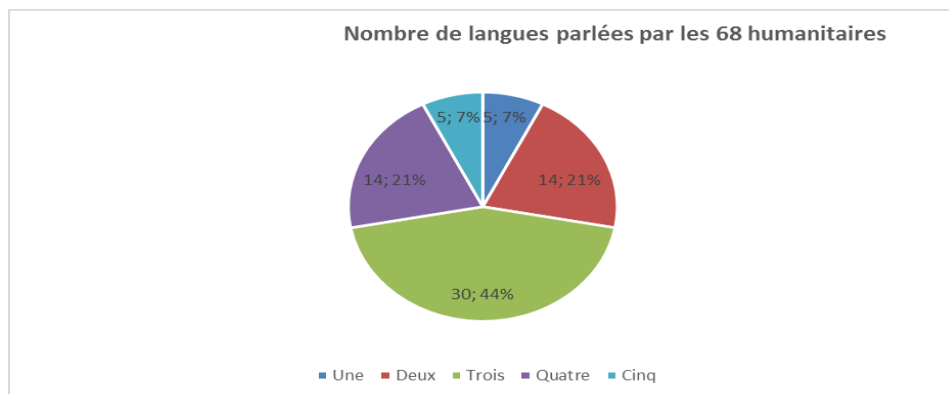
3. Des polyglottes

Les acteurs rencontrés déclarent parler plusieurs langues et jusqu'à 5 et plus pour certains comme le montre le **Graphique 13**. Ils sont 44 % à parler au moins 3 langues. Et seules 5 personnes ne parlent qu'une seule langue, soit 7 % des enquêtés. Contrairement à ce que pourraient penser les locuteurs français et anglais, « *sur la planète, plus de la moitié de la population – les estimations oscillent entre 60 et 75 % – est au moins bilingue. (...) être monolingue (...) c'est faire partie d'une minorité.* » (Courrier International)⁵²⁰

Il s'agit principalement d'humanitaires français⁵²¹ :

- des bénévoles⁵²² qui n'ont pas fait d'études supérieures ;
- d'un volontaire en mission SVE en couple et pour qui cet engagement constitue une parenthèse (étudiant en droit en année de césure) ;
- et des deux jeunes mineurs venus au Maroc dans le cadre d'une mission avec leur éducateur en lien avec la Protection judiciaire de la Jeunesse.

Graphique 13: Nombre de langues parlées



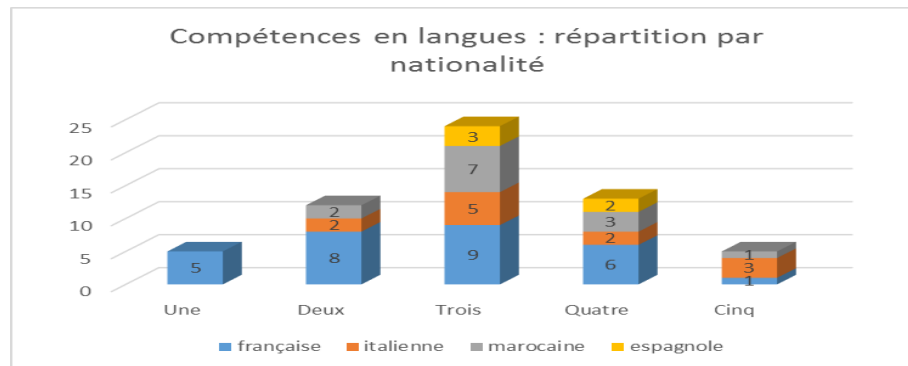
⁵²⁰ Vince (Gaia), « Bilinguisme. L'avenir appartient aux polyglottes », in *Courrier International*, 23/05/2017

⁵²¹ Les Français sont réputés pour ne pas maîtriser les langues étrangères : un tiers ne parle aucune langue étrangère et 90% des moins de 25 ans parlent une langue étrangère.

⁵²² Bénévoles dont le système de recrutement n'est pas celui des ONG classiques, passant par la cooptation amicale, ou par obligation liée au système de justice français.

Nous relevons donc que la compétence langue étrangère est inégalement répartie en fonction de la nationalité comme l'illustre le **Graphique suivant**.

Graphique 14 : Compétences en langues (répartition par nationalité)



Alors que le Maroc est un pays francophone (et notamment Rabat), les acteurs humanitaires recrutés sont polyglottes et ce même pour les Français (dont 31 % parlent au moins 3 langues étrangères). Il est à noter que tous les interviewés qui ne sont pas de nationalité française, parlent français. En effet, selon l'Eurobaromètre commandité par la Commission européenne⁵²³ en mai 2005, au sein de l'Union européenne, après l'anglais et l'allemand, le français (11 %) est la langue la plus parlée. Seuls 2 entretiens ont été menés intégralement en langue étrangère : avec une Espagnole et un marocain. Lorsque nous avons analysé les domaines de formation, nous avons relevé le cas de 10 humanitaires (un quart des acteurs rencontrés) diplômés en langues étrangères dont 9 en formation initiale. Il s'agit de cursus en Langues étrangères appliquées et en Langues et Civilisations. Il est à noter que 6 personnes ont suivi des cursus en arabe.

Selon les entretiens, les langues parlées sont principalement :

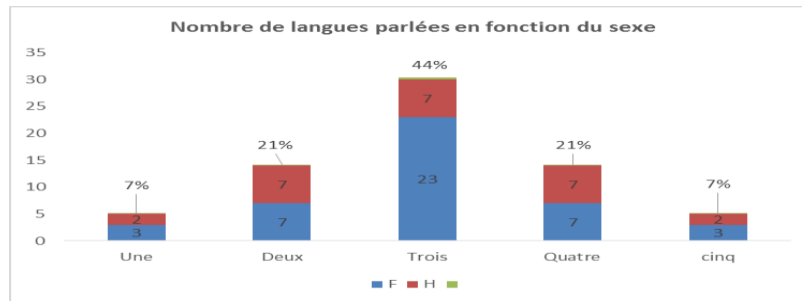
- le français,
- l'anglais,
- l'espagnol,
- l'italien,
- le marocain,
- l'arabe,
- et le berbère.

Les acteurs marocains, qui travaillent dans les ONG internationales, parlent plusieurs langues qu'ils valorisent en fonction de la nationalité de l'ONG internationale et du bailleur. En plus de leurs langues maternelles (marocain, berbère et arabe), ces derniers maîtrisent également le français, l'anglais et l'espagnol, qu'ils ont appris à l'école ou dans des cours privés. Comme le montre le **Graphique 15**, les femmes sont plus polyglottes que les hommes.

⁵²³ Eurobaromètre, « Les Européens et les langues », Septembre 2005, http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_386_fr.pdf

En effet, elles sont majoritaires dans la maîtrise de 3 langues. En effet, seul un tiers des hommes déclare parler 3 langues, alors que plus de la moitié des femmes le font (51 %).

Graphique 15 : Nombre de langues en fonction du sexe



Toutefois, on relève que 7 hommes (2 marocains, 2 italiens, 1 belge, 1 franco-algérien et 1 franco-marocain) parlent 4 langues et ils sont aussi nombreux que les femmes dans cette catégorie. Il s'agit de travailleurs humanitaires qui ont une longue expérience expatriée dans le domaine et qui ont appris des langues dans le cadre d'études universitaires, d'échange Erasmus, sur le terrain et dans la sphère privée (couple mixte). Certains ont également une double culture familiale : belgo-flamande, franco-marocaine et franco-algérienne. D'autres ont connu la migration en famille ou seuls (2). Quant aux Marocains, l'un des salariés polyglotte, est originaire de Larache, il parle marocain, arabe, espagnol et français ; compétences qu'il a acquises dans sa famille, à l'école et à l'université publique dans son environnement qui est celui du Nord du Maroc (région polyglotte et hispanophone). Le second est de Rabat, dont les parents sont tous les deux fonctionnaires, issus de la classe moyenne, qui ont investi dans l'éducation de leurs enfants à la fois dans les écoles privées et dans les centres culturels français et italien.

7 femmes parlent 4 langues :

- 3 de nationalité française,
- 1 franco-marocaine,
- 1 hispano-marocaine,
- 1 espagnole,
- et 1 marocaine.

On retrouve les mêmes profils que chez les hommes : d'une part des expatriées expérimentées (dont un qui vit depuis 9 ans au Maroc), d'autre part des humanitaires qui ont connu l'expatriation et l'immigration avec leurs familles (4), une double culture familiale⁵²⁴ (2) et enfin 5 qui sont en couples mixtes (marocain, sénégalais, espagnol, franco-algérien et franco-marocain). Quant à la Marocaine, il s'agit d'une ancienne ingénieure qui s'est formée aux langues étrangères de par ses études et de ses

⁵²⁴ « 13,4% des adultes ont été socialisés dans une langue étrangère, les plus citées étant l'arabe, le portugais, l'espagnol puis l'italien. Ces langues se transmettent inégalement. » (p.79), in Wagner (Anne-Catherine), *Les classes sociales dans la mondialisation*, La Découverte, Coll. « Repères », Paris, 2007

expériences professionnelles au sein des entreprises étrangères dans lesquelles elle a travaillé avant de bifurquer vers l'humanitaire et in fine le social.

Les personnes qui parlent 5 langues sont 3 Italiennes qui ont fait des études d'arabe (et pour l'une d'entre elles l'hébreu également). En ce qui concerne les hommes ce sont des profils différents. Le premier est un salarié de nationalité française d'origine kabyle, ayant émigré en France pour faire des études universitaires. Aussi parle-t-il kabyle, arabe, français, anglais et italien. Le second est un salarié marocain, militant qui a connu l'expatriation dans le cadre d'échanges de militants, et qui a l'habitude de travailler avec les ONG internationales depuis plus de 10 ans et ainsi parle plus de 5 langues : anglais, français, italien, allemand, marocain et arabe.

Le niveau de la compétence de la langue est hétérogène comme nous venons de le décrire. Il s'agit parfois d'une langue de travail, d'une langue scolaire et d'autre fois elle est le produit de liens familiaux ou des relations affectives. Cette compétence n'en demeure pas moins assez importante et plus élevée dans ce secteur de la solidarité internationale qu'au niveau national⁵²⁵ et européen. La maîtrise des langues est une caractéristique commune aux humanitaires et elle est recherchée et valorisée car elle constitue d'une part un signe de distinction par rapport aux autres expatriés présents au Maroc et d'autre part un signe de cosmopolitisme comme le détermine Cicchelli (2012) « *une propension à l'ouverture aux autres cultures, valeurs ou styles de vie, ce qui présuppose chez les acteurs sociaux un ensemble de capacités à maîtriser des codes culturels dans différents contextes nationaux* » (p.22). De la sorte que, quasi tous les volontaires ont accepté de suivre des cours de darija, (le dialecte marocain), offerts par les ONG d'envoi dans le but de favoriser la rencontre interculturelle et de distinguer les volontaires humanitaires des autres expatriés. La plupart des volontaires ont continué à suivre des cours supplémentaires qu'ils ont eux-mêmes financés. Nous approfondirons la signification que prend cette compétence de la langue locale pour ces expatriés lorsque nous décrirons leurs modes de vie au Maroc dans la troisième partie.

Nous pouvons donc relever des indicateurs communs à la condition de polyglotte : expatriation/immigration familiale, double culture familiale ou lieu d'habitation/d'origine international, cosmopolite (Tanger, Larache), échanges universitaires et couples mixtes. Ces compétences linguistiques acquises dans différentes sphères de socialisations permettent aux humanitaires de s'expatrier et de circuler dans un environnement cosmopolite. D'ailleurs, Wagner (2007) distingue ceux qui ont hérité d'une culture internationale de ceux qui l'ont acquise en autodidacte ou scolairement : « *ceux qui apprennent les langues comme des langues maternelles, qui ont été élevés dans des environnements bilingues, sont ainsi privilégiés. Les héritiers de la culture*

⁵²⁵ INSEE, « Les langues étrangères en France », *INSEE Première*, n°568, Février 1998, www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ip568.pdf

internationale se distinguent des autodidactes ou de ceux qui n'ont qu'une connaissance scolaire des langues. » (p.45).

En plus d'être diplômés, les acteurs de solidarité internationale sont donc polyglottes. Ce sont également des professionnels expérimentés comme nous allons le présenter.

4. Des professionnels expérimentés

Dans la solidarité internationale, la représentation qui prévaut c'est celle d'un jeune sans expérience, pour qui la mission à l'étranger constituerait un tremplin pour l'emploi, ou une première expérience professionnelle ou encore un « rite de passage » (Bosselut) entre la jeunesse et le monde adulte. Or, au regard de notre échantillon, en tenant compte des parcours et des trajectoires, cette idée est invalidée. En effet, à l'analyse des trajectoires, nous comprenons que nous sommes face à des professionnels expérimentés. En s'inspirant des travaux de Simonet, nous avons tenu compte de l'ensemble de l'expérience professionnelle acquise avant la mission, à savoir toutes les situations de travail et de bénévolat.

C'est ainsi que lors des entretiens, nous avons souhaité retracer les parcours en prenant en compte:

- les stages professionnels dans le cadre des études (et les modules de formations),
- les «boulots alimentaires» pendant les études en lien ou pas avec l'économie sociale et solidaire (comme l'aide aux devoirs par exemple, les animations BAFA) et après les études, ou entre deux formations,
- les engagements bénévoles (maraudes, militantisme dans le secteur associatif, mouvement étudiant),
- et enfin l'emploi salarié post études en CDD ou CDI.

Quelques carrières rémunérées et bénévoles ont été recensées dans **l'Encadré** Reconstitutions des carrières rémunérées et bénévoles afin de donner à voir la pluralité des expériences au niveau national et/ou international et la multiactivité pendant les études et pendant le travail subordonné. Les données recueillies et synthétisées ci-dessous montrent que nous sommes loin des représentations en vigueur du champ à savoir l'inexpérience des jeunes qui s'engagent dans la solidarité internationale et qui font de la solidarité un outil d'insertion en tant que politique publique.

Ces expériences de travail procurent à ces acteurs de nombreux savoir-faire et être à savoir :

- des compétences,
- une opérationnalité certaine,
- une connaissance de l'organisation des activités professionnelles,
- l'expérimentation du fonctionnement du labeur,

- et la négociation des relations hiérarchiques.

En effet, ces acquis cumulés tout au long des pratiques professionnelles et bénévoles sont des indicateurs d'employabilité retenus dans le recrutement, et ce même dans le domaine de la solidarité internationale malgré l'image d'un engagement facilement accessible, basé principalement sur des valeurs. De même, par l'inclusion de toutes ces expériences professionnelles nationales et internationales, nous souhaitons mettre en exergue que des expériences et des carrières multiples sont menées de front en même temps que les études et/ ou l'emploi comme l'a montré Cingolani (2012) notamment dans ses recherches sur les étudiants. Cette multiactivité contribue d'une part à distinguer les candidats et d'autre part au transfert des compétences acquises aussi bien dans les secteurs publics que lucratifs et dans les activités de loisirs.

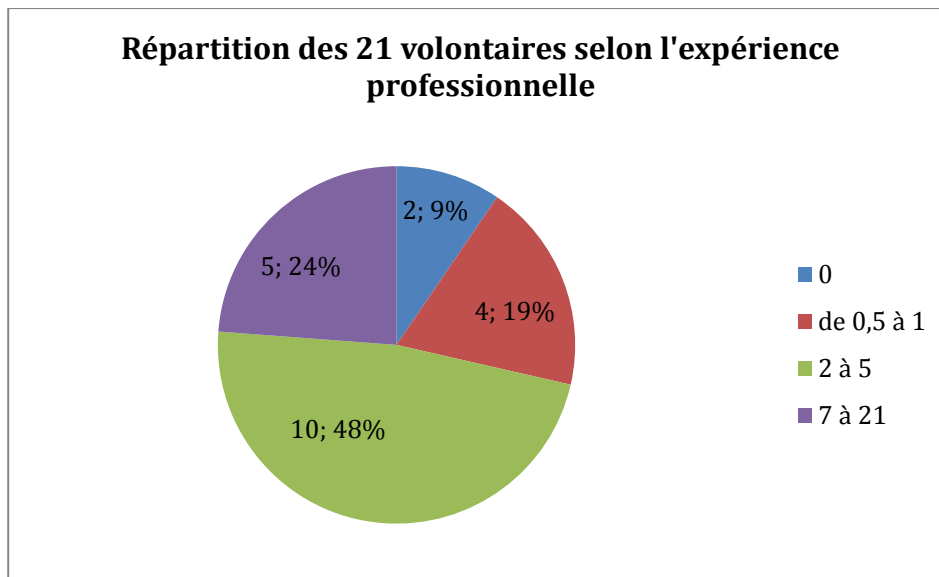
**Encadré 3 : Reconstitutions des carrières rémunérées et bénévoles
(quelques exemples de parcours)**

- Salariée dans ONG internationale en Amérique Latine : **8 ans**. Aujourd'hui, volontaire coopérante au Maroc.
- Expériences internationales : **6 ans**: Maroc, Moyen-Orient, Afrique de l'Est, New York.
- Médiation **10 ans** auprès des migrants en Italie et enseignement bénévole de l'italien dans les associations.
- Erasmus à Nanterre. Bénévolat dans des prisons italiennes. **3 ans** de salariat en Amérique Latine (Guatemala, Honduras, Salvador) et 3 ans au Maroc. A créé sa boîte de consulting à la fermeture de l'ONG.
- Erasmus à Malaga. **15 ans** de missions dans le privé: CDD entreprise : Dublin, Londres, Bruxelles, Inde, Londres (2 ans) et Maroc (5 ans).
- Ingénieur en développement au Chili (**10 ans**). Expériences de médiation au Canada (**10 ans**) après avoir quitté le Chili. Puis **10 ans** dans le développement international en Amérique Latine et Asie en tant que coopérante volontaire.
- Médiation sociale en Italie : **10 ans** dans des associations en lien avec les migrants.
- **6 mois** stage au Mexique. **1 an** tour du monde : plusieurs emplois alimentaires. **8 ans** au Maroc : dont 2 ans VSI, 2 ans salariée, 3 ans en entrepreneure et consultante. Et depuis 6 mois, salariée dans ONG italienne.
- Erasmus en France. Stage en Espagne et Sénégal. Au Maroc **3 ans** : cdd, SVE, consultante, contrats de recherche.
- Stages en Ecosse, en Côte d'Ivoire et au Cameroun. **10 ans** salarié ONG en Afrique.
- **10 ans** dans la solidarité internationale. A créé boîte de consulting dans le développement au Maroc.
- Ingénieur (**10 ans**) et bénévolat dans ONG. Crée boîte de consulting (**4 ans**). Recrutement dans développement local.

- Fonctionnaire territorial (**10 ans**): médiation sportive. Bénévolat en Palestine depuis 8 ans l'été et récemment au Maroc.
- Erasmus Angleterre (**2 ans**). Salariée dans centre de recherche en Belgique (**2 ans**). Salariée ONG au Maroc (**2 ans**). Quitte la Belgique et s'installe en France (5 ans). Salariée entreprise pour Afrique (**2 ans**). ONU (CDD).
- **10 ans** d'expériences : Stage à Paris (6 mois). Coopérant en Amérique Latine (7 ans). Bénévole en Afrique du Sud (6 mois) et coopérant au Zimbabwe pendant 3 ans. Au Maroc depuis quelques mois en VSI.
- Au national (**10 ans**) : Educateur dans le 77, directeur d'un centres sociaux; à l'international : **3 ans** au Sénégal, **2 ans** au Maroc. Aujourd'hui, consultant à l'international bénévole et salarié à partir de la France.
- Bénévole puis salarié associatif au niveau national pendant **8 ans** ; à l'international : volontaire ONU **2 ans**, salarié ONG internationale : **3 ans** en Mauritanie et **2 ans** au Maroc.
- Stage au Conseil Général. Carrière bénévole dans plusieurs associations : Petits débrouillards, au Samu social pendant **4 ans**, à la Croix rouge (1 fois par semaine : maraude) et à ACF pendant **3 ans**. Maroc : stage puis VSI.
- Cadre associatif au niveau national (**5 ans**). International : VSI depuis **1 an** Maroc.
- Cadre associatif pour des ONG marocaines et internationales: **8 ans**. Salarié international en Jordanie à Amman (**2 ans**).
- Salariée : Mauritanie (**1 an**), Tunisie : coopérante (**6 mois**), cdd (**6 mois**) ; salariée ONG : Mauritanie (**4 ans**), Mali (**1 an**), Niger, Sénégal ; au siège ONG à Madrid : **1 an**. Bénévole à ACF : 3 jours par semaine pendant **2 ans**.

Lorsque nous approfondissons l'analyse des parcours des volontaires (**Graphique 16**), nous relevons que ces derniers sont très peu nombreux à n'avoir aucune expérience (2) et que 19 % ont au moins entre 6 mois et 1 an d'expérience. Près de la moitié a déjà entre 2 à 5 ans d'expérience. Et près d'un quart des volontaires a entre 7 et 21 ans d'expérience (pour la majorité, ce sont des volontaires canadiens). On est donc loin du sens commun qui voudrait que le statut de volontariat s'adresse à des personnes sans expérience. Ce constat vient donc contredire les principes à l'origine des politiques publiques du volontariat conçues pour encourager l'engagement auprès d'un public inexpérimenté pour qui la solidarité internationale servirait de tremplin. Or, ces données confirment que l'expérience professionnelle est un critère de sélection, et ce même pour les volontaires.

Graphique 16 : Nombre d'années d'expérience des volontaires (ans)



D'ailleurs, les volontaires sont lucides quant à leur situation de sous-emploi comme en témoigne l'extrait du dialogue entre deux volontaires.

Encadré 4 : 2 volontaires échangent sur leurs conditions de volontariat via l'application

Whatsapp (28/11/2014) : l'amertume du « sous-emploi »

28/11/2014, 17:43 - Deborah : En plus je sais pas pr toi

28/11/2014, 17:43 - Sophie: Bon voilà et ma carte n'est pas passée ... tte cette négociation pour rien Mdr!

28/11/2014, 17:44 - Deborah : Ms moi ds mon cas ss deg car mon poste ds ts les autres pays ou y a une mon poste est un VIA pas VSI

28/11/2014, 17:44 - Sophie: Autorisation de découvert atteinte (et oui g eu des ptites dépenses ou prélèvements en attendant leur réponse)

28/11/2014, 17:44 - Deborah : La rage c est pas ta journee

28/11/2014, 17:44 - Sophie: Quoi! Mais c vrai ça et toi tu as l'âge tu devrais être VIA!

28/11/2014, 17:45 - Deborah : Oui oui

28/11/2014, 17:45 - Sophie: C payé 3000€ (me disaient les autres vols de la "préparation"). C vrai toi tu es carrément dans l'!

28/11/2014, 17:44 - Deborah : Ms encore un truc ou y a eu un arrangement av le MAEE

28/11/2014, 17:44 - Deborah : Oui ici un VIA ca doit etre plus de 2500e

28/11/2014, 17:47 - Deborah : Ca me frustre

28/11/2014, 17:47 - Deborah : Je fais le mm taffe

28/11/2014, 17:48 - Deborah : Heureusement que ss passionnée

28/11/2014, 17:49 - Deborah : Jadore mn boulot ms c est injuste

28/11/2014, 17:50 - Sophie: Ooooooooooh complètement!

28/11/2014, 17:51 - Deborah : Plus de 1000 € de diff

28/11/2014, 17:51 - Sophie: Je suis entièrement d'accord avec toi et te soutiens à 1000%

28/11/2014, 17:51 - Sophie: C hallucinant...

28/11/2014, 17:51 - Sophie: Et pourquoi ici c'est l'exception?

28/11/2014, 17:51 - Sophie: C pas normal...

28/11/2014, 17:52 - Deborah : Je pense que c est une directive du MAEE

28/11/2014, 17:52 - Sophie: Moi aussi tu te rends compte g quasi 4 ans d expérience et j'accepte de bosser ds des conditions minimales car j'adore ce que je fais

28/11/2014, 17:53 - Deborah : Et qu ils ont fait une combine

28/11/2014, 17:53 - Deborah : Ils m ont rattachés au bureau pr justifier ca

28/11/2014, 17:53 - Sophie: Et que je m'y plais vraiment ici. Mais c mon ème et dernier VSI.

28/11/2014, 17:54 - Sophie: Ouais comme moi alors? Je suis rattachée à ce service (que je vois d'ailleurs plus comme mes futurs chefs q'eux, non?)

28/11/2014, 17:54 - Sophie: Toi tu travailles où? Ds les bureaux...?

28/11/2014, 17:54 - Deborah : Oui tn bureau sera la bas

28/11/2014, 17:55 - Sophie: Car moi je suis de l'autre côté

28/11/2014, 17:55 - Deborah : Moi mes bureaux st ici

28/11/2014, 17:55 - Sophie: Oui voilà

28/11/2014, 17:55 - Sophie: Ouais donc toi c vraiment abusé...

28/11/2014, 17:57 - Sophie: C lamentable, mais malgré tout cette ONG sont mieux que l'autre (celui avc qui gt partie) et mieux payé... Mais par contre Ici...ça va me revenir au même ou pire!

28/11/2014, 17:57 - Sophie: Ooooooooooh

28/11/2014, 17:57 - Sophie: C abusé!!!

28/11/2014, 17:57 - Sophie: C pas normal!

28/11/2014, 17:57 - Sophie: Et Corinne était VI ou VSI?

28/11/2014, 17:57 - Deborah : Trop. Ils font tt pr sous payés

28/11/2014, 17:58 - Deborah : vsi

28/11/2014, 17:58 - Sophie: Purée...

28/11/2014, 17:59 - Sophie: Oui c vrai que recrutement VI passe par MAE et Civiweb normalement...pas par L'ONG! Mdr

28/11/2014, 17:59 - Deborah : Voila. Vive l arnaque et les combines

28/11/2014, 18:01 - Sophie: !!!!! □□□

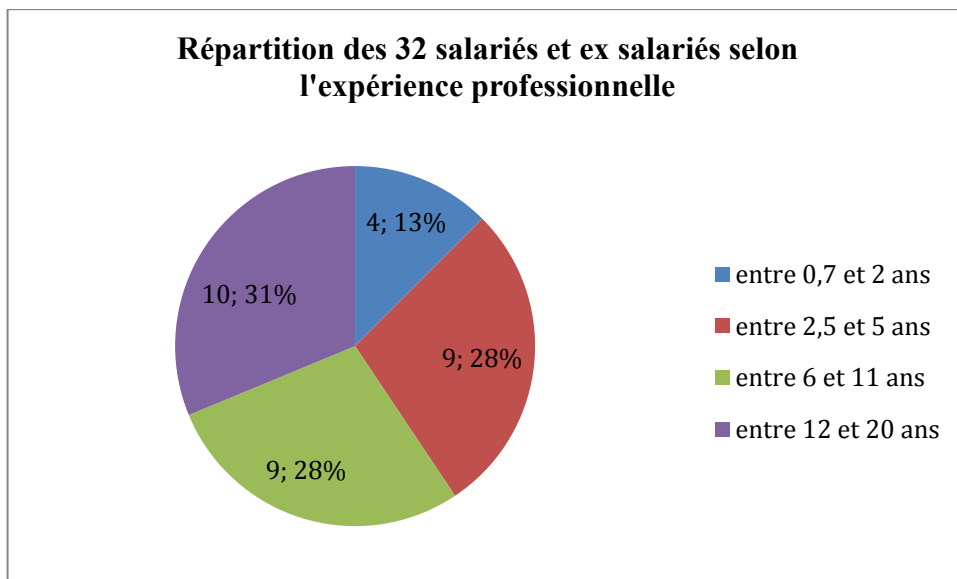
28/11/2014, 18:01 - Deborah : Ils jouent sur les termes.

L'analyse des carrières des salariés montre qu'il s'agit également de professionnels expérimentés comme le montre le **Graphique 17** :

- 13 % ont moins de 2 ans d'expérience
- près d'un tiers a entre 2,5 ans et 5 ans d'expérience et entre 6 et 11 ans
- un tiers a entre 12 et 20 ans.

La moyenne de l'expérience professionnelle chez les salariés est donc de 9,2 ans pour les hommes et 7,2 ans pour les femmes. Ce différentiel trouve son explication dans le fait que les hommes étant plus âgés, ils sont donc plus expérimentés alors que les femmes après 40 ans sont moins présentes dans le domaine de la solidarité internationale. Cependant, à âge comparable, les femmes apparaissent plus expérimentées de par le cumul des études, des stages professionnels, des emplois et des engagements bénévoles pendant les études. De plus, certains de nos interviewés se sont engagés dans la solidarité internationale après une expérience et une carrière au niveau national et ce parfois de plusieurs années (reconversion, bifurcation ou exercice de son métier à un niveau international).

Graphique 17 : Nombre d'années d'expérience des salariés et ex salariés



Quant aux 9 bénévoles, s'agissant le plus souvent de personnes établies professionnellement et d'un certain âge, ils ont une moyenne de 16 ans d'expériences professionnelles. Excepté le cas d'une retraitée qui a 32 ans d'expérience et des bénévoles mineurs sans expérience.

Enfin, en ce qui concerne les stagiaires, 2 ont moins de 6 mois d'expérience et une stagiaire cumule 11 ans d'expériences professionnelles (stage dans le cadre d'une reconversion).

La solidarité internationale recrute donc des acteurs expérimentés, et ce quel que soit le statut. Une partie de ce personnel réussit d'ailleurs à faire carrière, certes dans l'intermittence, en cumulant des missions. Certains passent d'un statut à un autre (de volontaire à salarié) en fonction des opportunités et des configurations personnelles, essayant en dépit des contrats précaires de se construire un parcours comme Simonet l'a relevé « *des carrières professionnelles réelles ou idéales (...)* » (2010, p.13).

Qu'en est-il donc des indemnités et des salaires ?

5. Des montants indemnitaires et des salaires hétérogènes

Après avoir analysé les formations suivies par les acteurs rencontrés, les compétences linguistiques et les expériences professionnelles, nous allons nous intéresser aux conditions objectives de cet engagement dans la solidarité internationale à savoir les rétributions financières des volontaires, des salariés et des stagiaires. Alors que ces personnes sont majoritairement hautement diplômées, qualifiées et expérimentées, qu'en est-il des indemnités et des salaires ? Un premier constat : à l'hétérogénéité des statuts correspond l'hétérogénéité des indemnités et des salaires.

5.1. Montants des indemnités des volontaires

En ce qui concerne l'indemnité de volontariat, il est bien précisé (avec insistance) dans la loi et dans les contrats que « *l'indemnisation versée au volontaire ne saurait être considérée comme une rémunération, mais bien comme une indemnité permettant au volontaire d'accomplir sa mission dans des conditions de vie décentes. Indemnités mensuelles de subsistance versées sur place : ... €* ». Notre enquête sur les pratiques des indemnités et les avantages en nature montre qu'elles sont hétérogènes et varient de 496 € à 1 300 € pour les volontaires, alors que le montant minimum prévu par le décret est fixé à 100 € et le maximum à 813,07 € comme le détaille **l'Encadré 5**. L'indemnité versée au volontaire par l'association n'est pas soumise en France aux cotisations et aux contributions sociales. Les VSI bénéficient également d'une couverture complémentaire, d'une assistance rapatriement sanitaire et d'une responsabilité civile. Le statut de VSI permet aux volontaires de cotiser au régime général de retraite de la sécurité sociale pendant leur période de volontariat au même titre que s'ils étaient salariés en France.

Encadré 5 : Les indemnités et la protection sociale des VSI

Le volontaire consacre la totalité de son temps à sa mission en échange d'une indemnité dont « *les montants minimum et maximum de l'indemnité sont fixés par arrêté du ministre des Affaires étrangères, après avis de la Commission du volontariat de solidarité internationale en tenant compte des conditions d'existence dans l'Etat où la mission a lieu* » (article 7 de la loi 2005). En 2015, le montant minimum est fixé à 100 € (hors transport, logement et nourriture) et le maximum à 813,07 € auquel s'ajoute le montant de l'indemnité supplémentaire liée à l'affectation à l'étranger (montant variable selon les pays).

Selon l'Observatoire de France Volontaires (2013) : « *à titre indicatif, un Volontaire de Solidarité internationale (VSI) est indemnisé de 100 à 1 500 € et bénéficie d'autres avantages en nature et/ou financiers tels que l'indemnité forfaitaire de réinstallation.* » (p.53). A son retour en France, des aides de fin de mission peuvent également être versées par l'Etat au volontaire ayant terminé sa mission. Une prime forfaitaire d'insertion professionnelle peut être versée aux anciens volontaires sans ressources d'un montant maximum de 2 001 €. Le VSI ayant réalisé au moins vingt-quatre mois de mission en continu peut bénéficier d'une indemnité de réinstallation de 3 700 €. Les indemnités du volontaire de solidarité internationale ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu en France.

Quant à la protection sociale des volontaires de solidarité internationale, elle est prise en charge par l'association d'envoi et subventionnée par l'Etat. Les associations agréées peuvent bénéficier (à condition d'en faire la demande) d'aides financières « à la couverture maladie, maternité, invalidité, décès, accident du travail, maladie professionnelle et vieillesse. » (article 12 du décret 2005 VSI). Il s'agit d'une contribution forfaitaire d'un montant plafonné à 272 € par mois et par volontaire (article 3 de l'arrêté du 21 décembre 2005).

Selon le rapport MAEE, Jeunesse et Sport (2015, p.51), un complément de 89 € par mois est à la charge de l'association d'envoi. En effet, selon ce rapport, la cotisation payée à la caisse des Français à l'étranger (CFE) ne cesse d'augmenter notamment au titre de la retraite « qui n'a pas été accompagnée par une revalorisation de la contribution de l'Etat, laissant un montant croissant à la charge des associations. » (p.51).

12 volontaires perçoivent une indemnité mensuelle s'élevant à 496 euros et une aide au logement d'environ 200 € versées par l'ONG d'envoi⁵²⁶.

Plusieurs items sont également pris en charge:

- le transport de la France au Maroc,
- une prime d'installation d'environ 500 €,
- les frais de téléphone,
- les frais de transport urbain.

En ce qui concerne le logement, certains volontaires peuvent se plaindre du montant de l'aide au loyer qui n'est pas toujours représentative des loyers en vigueur comme l'illustre l'échange entre deux volontaires sur Whatsapp.

Encadré 6 : 2 volontaires échangent sur leurs conditions de volontariat via l'application Whatsapp (28/11/2014) : le logement

28/11/2014, 12:53 - Sophie: Et pareil pour le logement, je lui ai bien dit...les choses ont changé depuis leurs anciens volontaires y a 3 ans...

28/11/2014, 12:54 - Deborah : Ils restent fixés sur un truc ms la réalité est autre

28/11/2014, 12:55 - Deborah : Pffff c est rageant

28/11/2014, 12:54 - Sophie: L autre Vol du mm prog qui faisait la formation avec moi (Sara) était remontée elle aussi pr des galères avc ONG!

28/11/2014, 12:54 - Sophie: Vol= volontaire

28/11/2014, 12:58 - Deborah : Nn ms tu vas voir que finalement ils s arrangent pr payer le moins possible

28/11/2014, 13:00 - Sophie: C bon ils sont remboursés par l'UE.. c pas leur argent..et c juste illégal! On est volontaires, mais pas bénévoles...

28/11/2014, 13:00 - Sophie: Ça va ou quoi!

28/11/2014, 13:04 - Deborah : C est de l abus

28/11/2014, 13:07 - Sophie: En tt k pr le logement elle m'a dit q'elle allait voir pr ns 2 et que si révision il y a ce sera q'à partir de 2015. Ils ont ajouté 50€ déjà à celui de 2014...(et l'autre volontaire de 2012 ou 2013 ne s'est pas du tout plainte sur cette indemnité). Bref! Elle checke pr nous vraisemblablement...

28/11/2014, 13:11 - Deborah : Pfff elles vivaient ou comme ca...

28/11/2014, 13:11 - Deborah : ?

Ds des cases en tole ou quoi?

⁵²⁶ Extrait du contrat de volontariat de cette association : « L'association s'engage à ce que le volontaire bénéficie des moyens nécessaires à un logement meublé à caractère individuel ou collectif, approprié au milieu de vie et limité au strict nécessaire. » (Article 2).

28/11/2014, 13:15 - Sophie: C les prix qui ont augmenté j'en suis sûre
28/11/2014, 13:15 - Sophie: Et c logique y a de + en + d expats! Et pas des volontaires...
28/11/2014, 13:14 - Deborah : Tt a fait
28/11/2014, 13:14 - Deborah : Moi ma predecesseur m avait dis oui tkt y aura des logements a 350e
28/11/2014, 13:14 - Deborah : J en ai jms vu jusqu a auj
28/11/2014, 13:17 - Deborah : Dc faut qu il revoit leur copie
28/11/2014, 13:17 - Sophie: Voilà!
28/11/2014, 13:18 - Sophie: À Dakar c 400€ l'indemnité...!
28/11/2014, 13:18 - Sophie: Y a la capitale...et les villages ruraux! Pas le même tarif☺
28/11/2014, 13:19 - Sophie: Non, mais c même pas drôle...
28/11/2014, 13:21 - Deborah : Non ms laisse tomber
28/11/2014, 13:21 - Deborah : Faut qu il essaye d adapter rapidement l enveloppe
28/11/2014, 13:29 - Sophie: □... Je te tiens au courant des suites en tt cas. Tu es tjs à ...là?
28/11/2014, 13:30 - Deborah : Nn je ss de retour depuis hier matin

Au total, le volontaire de cette association perçoit environ 700 € par mois et quelques avantages tels que le téléphone, les cours de langue...

Les 12 VSI, dont la moyenne d'âge est de 29,4 ans, ont signé un contrat de VSI pour une durée d'un à deux ans⁵²⁷. Pour la majorité des volontaires, ce sont des jeunes qui viennent de terminer leurs études, ou ont repris des études après une expérience professionnelle et/ou qui ont une expérience professionnelle récente. Parmi ces engagés, un volontaire est également rémunéré par l'association d'accueil cumulant ainsi l'indemnité de volontaire et un salaire/bonus versé par l'association marocaine.

Au sein d'une même ONG d'envoi, le montant peut différer en fonction du cofinancement prévu. C'est ainsi qu'un volontaire, qui a été envoyé par la même association d'envoi que les 12 premiers VSI, mais dont la mission est cofinancée par une collectivité locale⁵²⁸, perçoit 496 euros par mois d'indemnité et 700 € lui sont versés pour les frais de mission, de bureau, de logement ..., soit un total de 1 190 € par mois. De plus, à son retour en France, il est prévu qu'il percevra une aide de 150 € par mois de volontariat effectué. Ayant fini ses études, ce jeune adulte de 23 ans était à la recherche d'un

⁵²⁷ Le contrat de VSI est conclu pour une durée minimale entre douze mois et vingt-quatre mois maximum. La durée maximale cumulée continue ou discontinue du VSI est de six ans.

⁵²⁸ Selon l'Observatoire France Volontaires (2013), « près de 60 villes mobilisent ainsi des Volontaires de Solidarité Internationale (VSI) dans le cadre de leurs coopérations décentralisées. » (p.50).

poste en France en lien avec sa formation. N'ayant pas trouvé d'emploi, il a choisi de candidater pour un poste de volontaire et a obtenu un contrat de deux ans.

Pour la deuxième association française d'envoi, la somme versée mensuellement au volontaire s'élève à 900 € et comprend l'indemnité, les participations au logement et au transport. Un voyage aller-retour par an est également offert au volontaire. Cet ancien ingénieur de 21 ans (en contrat pour une année) a démissionné pour mettre à disposition ses compétences en ingénierie informatique et construire une base de données que gère une grande ONG marocaine pour le compte de l'Etat marocain.

Enfin, le dernier VSI a 48 ans et perçoit 1 300 €, montant qui comprend l'indemnité, les frais de mission, de bureau, de transport, etc. Un aller-retour par an est offert par l'ONG d'envoi. Il s'agit d'un ancien militant associatif qui est volontaire depuis quelques années pour la même ONG. Il est à préciser que ce dernier a une activité salariée en contrat local dans une entité administrative en sus de sa mission de volontariat.

Les 2 volontaires de service volontaire européen de 23 ans (en année de césure), en mission en couple pour une durée de 6 mois, perçoivent une indemnité de 70 euros par mois, versée par l'association française d'envoi. Cette somme est considérée comme de l'argent de poche par les deux jeunes (reprenant la terminologie en cours du champ). Et c'est ainsi qu'un des volontaires se considère plutôt comme bénévole ne percevant aucune indemnité « *indemnités ? On est bénévole, on ne touche rien pour ce qu'on fait. On a le logement, la nourriture, l'argent de poche. Le service volontaire européen c'est un excellent système.* » (Jacques-Bertrand, SVE, 22 ans, Français). Tandis que la seconde volontaire détaille le montant de l'indemnité SVE « *l'association française nous verse 70 euros d'argent de poche. C'est largement suffisant. On est venus en voiture. Et en plus de l'équivalent du billet aller-retour 800 €.* » (Nora, SVE, 24 ans, Française). Nous notons là une perception différenciée du statut commun, ce qui montre bien qu'en fonction des conditions sociales de départ, ces expériences de volontariat ne sont pas vécues sur le même mode (Simonet). Le logement est payé par l'association d'accueil, soit l'équivalent de 300 euros pour le studio dans lequel ils vivent. Il leur a également été versé 400 euros chacun pour le voyage qu'ils ont effectué en voiture de la France au Maroc. Le couple a une activité complémentaire rémunérée ponctuelle qui leur procure un revenu supplémentaire (des cours particuliers à domicile).

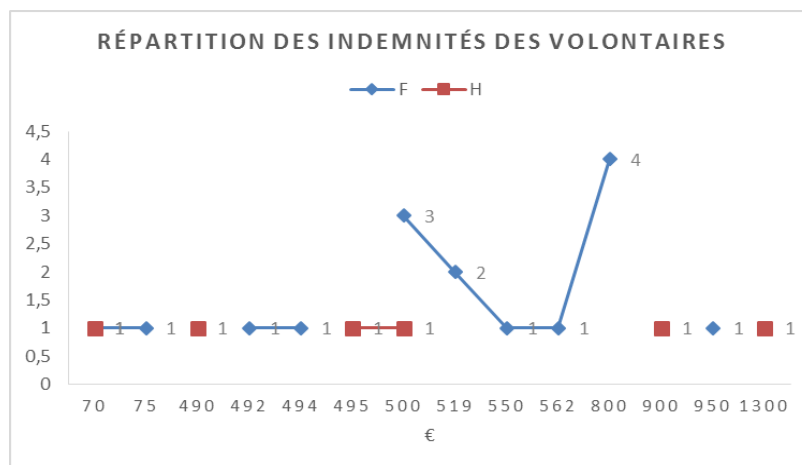
Nous avons également rencontré une ex-volontaire VSI de nationalité italienne qui, après un bénévolat dans une association italienne au Maroc, a mené un service volontaire européen d'une durée de six mois : « *ils te donnent le logement, la nourriture et l'argent de poche ça dépend des pays au Maroc : 75 € soit 750 dirhams par mois c'est l'UE qui le donne. Le reste c'est l'association qui le paie : logement et nourriture. Avec l'association, j'ai eu juste un remboursement des frais : avion... On a fait un calcul : loyer, nourriture, transport... Ce n'était pas payé, c'était un remboursement des frais.* »

(Chiara, ex-volontaire, 25 ans, Italienne). Pour elle également, ce SVE s'apparente à du bénévolat défrayé et non indemnisé.

En ce qui concerne les conditions de la coopération canadienne, l'indemnité versée est d'environ 800 €. Le logement est subventionné comme l'explique Isabelle, une ancienne stagiaire devenue volontaire-coopérante : « *j'ai une allocation de 8800 dirhams. Le logement est assuré par la structure. Mais ce n'était pas le cas au début quand j'étais stagiaire* » (Isabelle, coopérante volontaire, 34 ans, Canadienne). La sécurité sociale et l'assurance santé sont également prises en charge par la structure d'envoi. Un aller-retour est offert au coopérant volontaire après un an de mission effectuée. Il est à noter que la coopération canadienne n'étant encadrée par aucun dispositif ou texte législatif, il n'y a donc pas de procédures légales légiférant les indemnités et le temps de mission. Par contre, les coopérants ne cotisent pas pour la retraite, ce qui peut poser des problèmes de précarité pour certains personnels qui occupent ce type de poste depuis quelques années.

Pour certains coopérants volontaires, notamment les personnes en couple, le montant de l'indemnité est suffisant « *c'est correct pour vivre ici. C'est 8800 dirhams environ 800 euros.* » (Charlotte, coopérante volontaire, 35 ans, Canadienne). Alors que d'autres s'inquiètent pour la retraite et la précarité de ce contrat « *nous avons comme coopérant canadien une subvention de séjour pas de salaire et non pas de protection sociale. Les dix années que j'ai passées dans la coopération n'ont pas compté pour ma couverture sociale. Je n'ai pas un fond de retraite au Canada.* » (Daniela, coopérante volontaire, 50 ans, Canadienne).

Graphique 18 : Montant des indemnités des volontaires



Comme le montre le **Graphique 18** Montant des indemnités des volontaires, il est difficile, d'une part, d'avoir une vision claire sur les indemnités et d'autre part de procéder à des comparaisons sachant que pour certains, l'indemnité comprend les frais de missions et de bureau et d'autres avantages qui du coup doublent les montants donnant l'impression d'une rétribution somme toute importante. Ces frais de mission versés au volontaire constituent pour certains un complément

d'indemnité⁵²⁹ non négligeable qui cumulé constitue presque l'équivalent d'un SMIC français pour certains volontaires comme l'a analysé Yala (2005) « *des ambiguïtés demeurent notamment en matière de rémunération car, en raison de la professionnalisation croissante, il arrive que l'indemnité représente parfois un salaire déguisé.* » (p.25). Si nous acceptons l'hypothèse de l'auteure à savoir que les indemnités constituent une sorte de salaire qui ne dit pas son nom et que la mission humanitaire menée par ces derniers peut être considérée comme un emploi, alors nous pouvons dire que le volontariat constitue une sorte de « sous-emploi » comme l'a décrit Simonet pour le secteur associatif national. Cependant, en fonction de la situation initiale du volontaire et de la durée de l'engagement, il peut également être considéré comme un « super-bénévolat » (Simonet, 2010) aussi bien pour les jeunes issus des milieux favorisés que populaires.

La majorité des volontaires estime que le niveau des indemnités de volontariat est bas⁵³⁰ tout en reconnaissant une qualité de vie meilleure au Maroc qu'en Europe. Ils sont lucides quant au niveau des indemnités et la précarité des conditions de volontariat, mais une majorité l'accepte conformément aux représentations et aux rhétoriques du secteur à savoir engagement, désintéressement et don de soi. Néanmoins, quelques-uns s'y opposent et le disent lors des entretiens, évaluant leur situation à un « sous-emploi » (Simonet, 2010). On note donc une différenciation de perception quant à la situation dans le groupe des volontaires. L'acceptation de cette situation dépend des structures familiales et du moment de la trajectoire. Lorsque nous questionnons les volontaires sur le montant des indemnités, ils oscillent d'une part entre l'acceptation et la reconnaissance de la précarité de leur situation et son refus: « *j'ai une indemnité de 494 euros, et l'aide au logement jusqu'à 2 200 dirhams. Ça va. On est toujours ric rac à la fin du mois, très souvent à découvert, on n'économise pas. Je me fais plaisir. Je ne calcule pas quand je sors prendre un verre. J'ai payé un billet d'avion. Je n'avais pas d'économie en arrivant, je n'ai pas besoin de l'aide de ma mère quand ça ne va pas. Comparé à ma vie en France où je devais compter faire gaffe.* » (Suzanne, volontaire, 27 ans, Française.). Ou encore pour Stéphanie, qui était en contrat local au Maroc avant de s'engager en VSI : « *soit au total environ 6 000 dirhams (600 euros) mutuelle et sécurité et dans un truc formel. Ça rassure. C'est aussi en termes de reconnaissance* » (Stéphanie, volontaire, 25 ans, Française). Certains, pour rassurer leurs parents, compare leur situation au Maroc à la France : « *il fallait que je fasse des calculs pour trouver des arguments à mes parents pour le faire comprendre que je n'étais pas perdante, pas dans un niveau financier moindre. C'est 800 euros au final tous les mois au prorata au niveau de vie à Paris je suis pareille. La différence est moindre.* » (Ariane, volontaire, 28 ans, Française).

⁵²⁹ Ce montant complémentaire ne va pas dans la poche du volontaire puisqu'il est destiné aux frais de mission dont la gestion et la responsabilité sont d'ailleurs déléguées au volontaire sans rémunération.

⁵³⁰ L'indemnité du volontaire représente le double du salaire minimum au Maroc (230 €).

Certains jeunes recherchent le statut de VSI du fait de la protection sociale et la mutuelle offertes qui sont des avantages importants pris en compte par les jeunes désireux de s'expatrier avec un minimum de risque « *le volontariat c'est un moyen d'avoir un contrat avec une bonne mutuelle, sinon ce serait un contrat local à 14 000 ou 17 000 dirhams, c'est le prix qu'il aurait fallu me payer. (...) Le loyer qui est payé, les meubles, la mutuelle, la prime de retour, le billet d'avion AR et la prime d'installation. Ma structure paye l'ONG française pour m'avoir. (...) Le volontariat, c'est assez précaire je suis plutôt contre dans l'esprit. C'est assez étonnant, c'est le ministère des affaires étrangères, je ne sais pas... (...) Le salaire c'est un peu bas, tu sors, tu voyages. Il y a la prime de retour. Si je n'avais pas d'argent de côté, il y a longtemps que je serai partie. Je suis rentrée très souvent en France, j'ai été en vacances en Finlande. Cela m'embêtait de ne rien faire. Les autres volontaires ont moins d'argent. J'utilise l'argent que j'ai de côté.* » (Carol, volontaire, 29 ans, Française). D'autres comparent leurs indemnités à celles des Marocains : « *cela donne des moyens pour vivre 492 € et le paiement du loyer à l'Océan en colocation avec Sandra. Maintenant je me dis que non : c'est un peu juste financièrement. Au Maroc c'est particulièrement plus faible. C'est l'équivalent d'un débutant cadre de la fonction publique au Maroc en comptant l'indemnité et le logement. J'aspirais à des conditions de vie plus élevées.* » (Madeleine, volontaire, 28 ans, Française). Cette comparaison est également évoquée par Yala (2005), « *les volontaires bénéficient également d'un statut privilégié, en tant qu'expatriés européens, mais aussi grâce à leurs indemnités qui, même si elles sont modestes, leur permettent d'avoir un niveau de vie important par rapport aux salaires locaux.* » (p.202). Nous développerons cette analyse lorsque nous aborderons la question de l'expatriation et de ses avantages dans la troisième partie.

Pour conclure, le volontariat peut être considéré aussi bien comme un « sous-emploi » (Simonet, 2010) ou comme un « super-bénévolat » en fonction de la situation initiale du volontaire, de sa formation, de son âge, de son parcours et de la durée du contrat. Ce statut est exonéré de certaines charges sociales (ce qui n'est pas le cas pour le statut de salarié) et les associations reçoivent des subventions de l'Etat qui couvrent une partie des dépenses liées au VSI. En termes de coûts pour les ressources humaines, ce dispositif revient donc moins cher aux ONG par rapport au statut salarié comme le souligne France Volontaires dans l'étude sur les VSI au Maroc réalisée par France Volontaires : « *tarif - cher qu'un salarié* » (p.6). Au regard du niveau de diplômes et des expériences, le statut proposé au volontaire s'avère donc être un statut précaire de par le montant des indemnités, la durée du contrat et d'une protection sociale moindre quant au chômage⁵³¹ alors que les recruteurs sont très exigeants quant aux diplômes, aux expériences professionnelles, à la socialisation à l'international.

⁵³¹ Ce dernier ne cotisant pas, il ne peut pas prétendre à des prestations sociales telles que le chômage à son retour.

5.2. Montant des salaires

Peu de statistiques et de recherches sont publiées sur les niveaux des salaires du personnel des ONG à l'international, alors que des données sont disponibles pour les dispositifs VSI et VSE. Dans leur étude sur les acteurs de l'humanitaire, Dauvin et Siméant (2002) estiment que les salariés sont « sous-payés » (p.117) alors que volontaires cumulent des avantages en nature en plus de leurs indemnités.

Pour les salariés expatriés rencontrés, le plus bas salaire est de 950 € et le plus élevé en activité atteint 3 000 €⁵³². Cette large amplitude salariale dépend de l'ONG et du type de contrat comme nous l'avons expliqué dans la première partie de la thèse lorsque nous avons décrit les statuts. La moyenne constatée est de 1 989 €, montant proche de celui calculé par Ryfman⁵³³ (2004) à savoir 1 776 €. Il s'agit de salaires peu élevés au regard des niveaux de formations et d'expériences comme nous l'avons détaillé précédemment. Hély (2008) a attiré l'attention sur la particularité des pratiques salariales au sein du secteur associatif national à savoir « *le montant des salaires du secteur associatif est plus faible que celui des salariés du privé (l'unité de mesure étant le salaire horaire brut médian).* » (p.128). De même, Ryfman (2004) a évalué que les rémunérations dans les ONG de solidarité internationale sont plus basses « *de 30 % à 50 % en deçà de celles pratiquées dans le secteur marchand ou dans les OI* » (p.73).

Contrairement aux volontaires, très peu de salariés s'expriment sur le montant des salaires à l'exception des catégories de salariés très précaires. C'est ainsi qu'Erica, jeune italienne qui cumule les CDD de quelques mois dans les ONG espagnoles relate ses conditions salariales: « *non je ne veux pas continuer avec les ONG. Ce ne sont pas de bonnes conditions, mais aussi des gens comme moi qui ont beaucoup de formations par rapport au salaire. Pour le temps de travail il n'y a pas de limites on a toujours tu dois être toujours prêtes pour des choses à faire. Il n'y a pas une bonne relation qualité/prix. Tout le temps qu'on donne, il n'y a pas d'équilibre avec le salaire. C'est vu toujours comme un travail de volontariat en lien avec ONG, charité. (...)* Personnellement, je connais les ONG espagnoles et j'ai beaucoup d'amis qui travaillent dans les ONG italiennes et les conditions sont vraiment horribles. Situation de précarité. Cela pourrait marcher pour quelqu'un qui pourrait commencer. A 23 ans et là ils ont 32 ans mes amis et tous les 6 mois, ils ne savent pas. Tous les efforts fournis, formations, ça ne vaut pas la peine. L'engagement ça va. On en a marre un moment.». (Erica, salariée, 27 ans, Italienne). D'autres, au contraire, semblent gagnants à travailler dans les ONG internationales. Et pour certains salariés espagnols et italiens qui ont signé des contrats avec le siège de l'ONG, le niveau des salaires peut être perçu comme élevé (entre 2 000 et 3 000 €) si on le compare au niveau national et si on tient compte des situations de crise et de chômage dans ces pays. Pour rappel, le niveau des salaires de

⁵³² Le salaire le plus élevé déclaré s'élève entre 4 000 et 5 000 € pour un ex salarié.

⁵³³ Ryfman (Philippe), *Les ONG*, Edition La Découverte, 2004, 122 p.

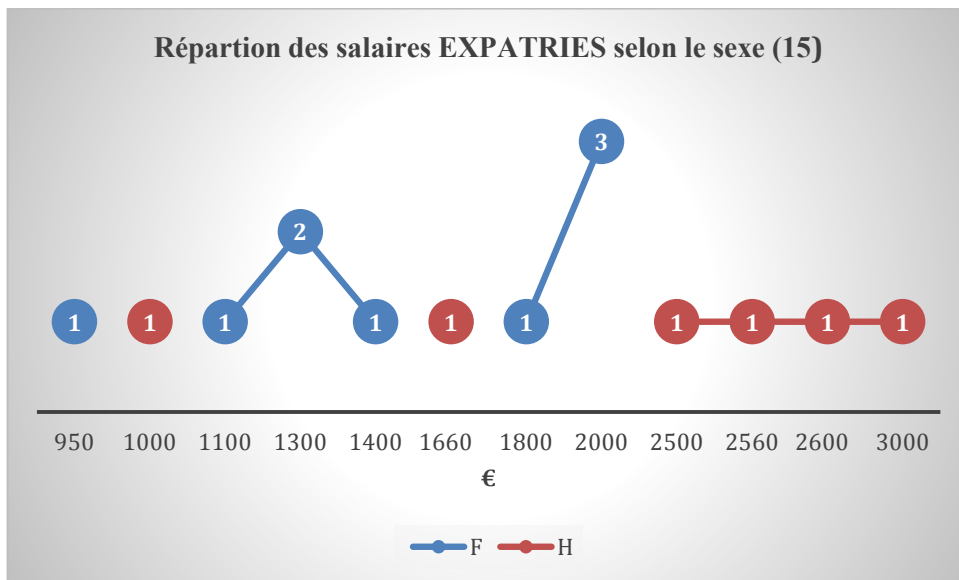
la « zone méditerranéenne » (Martin, 2014) est plus bas que la moyenne des salaires des autres pays de la zone euro (p.5). De même, le salaire minimum en Espagne s'élève à 757 € brut (au 1^{er} janvier 2015) et en France à 1457 € brut. Alors qu'en Italie, la négociation se fait par branche professionnelle. C'est ainsi qu'une salariée espagnole, qui avait été en mission en Mauritanie pendant plusieurs années, a dû rentrer en Espagne pour des raisons personnelles et a vu son salaire divisé par deux. Une fois le problème réglé, l'ONG lui a proposé de nouveau un poste en expatriation, au Maroc alors que ce n'était pas la destination choisie. Insatisfaite de sa vie au Maroc, elle continue néanmoins d'honorer son contrat car comme elle l'explique « *en habitant ici, je vais arriver à épargner plus. Je vais rester ici jusqu'en décembre.* » (Agustina, salariée, 34 ans, Espagnole).

D'autres encore « bricolent », se jouant de la loi et des réglementations pour augmenter leur niveau de salaire. C'est le cas notamment du personnel international d'une ONG italienne. En effet, cette ONG utilise plusieurs types de contrats que nous avons analysé dans la première partie : contrats locaux pour les stagiaires et les salariés locaux ; contrats italiens à durée indéterminée pour expatriés ; contrats italiens à projet (CDD) pour des expatriés italiens et contrats italiens de consultant pour le personnel européen expatrié. Les deux expatriés français travaillant pour cette ONG ont signé des contrats italiens de consultant dans lequel la rémunération est brute et les cotisations sociales sont comprises dans le montant global. A charge aux salariés de cotiser de manière individuelle à des caisses privées de prévoyance. Or, comme le révèle Fettah, les deux salariés ne le font pas. Et en conséquence, le salaire réel serait de 1 100 € et non pas de 1 660 € si ces salariés français cotisaient « *c'est un contrat d'une année renouvelable. Il vient d'être renouvelé. C'est un contrat de droit italien de consultant. Mais sache-le, je gruge. Comme je suis mal payé, je ne paie pas d'impôts. Je ne cotise pas aux assedics, à la retraite. J'ai un brut de 1 660 euros par mois, c'est du brut. Après, c'est à moi de cotiser, mais quand j'ai calculé 380 euros pour la retraite et 270 et quelques pour les impôts. Si je paie, il ne me reste plus que 1 100 €. Du coup je ferme les yeux. Je préfère racheter mes années de retraite quand j'aurai des sous et rattraper le retard. Bon, apparemment ça coûte moins cher. Mais, normalement je suis censé cotiser. Là, je suis un peu dans l'illégalité. Ce n'est pas déclaré. Il y a de l'argent qui rentre en France en euros sur mon compte en France. Je ne sais pas ce qui les arrange dans le truc, même si je leur ai envoyé ma carte de résident marocaine. Mais, sur mon nouveau contrat, c'est bien mentionné que je suis résident en France. Soit, c'est une question de droit, de fiscalité, mais je pense qu'il y a un truc comme ça. Je n'ai pas tout saisi. De toute façon, avec le statut de ma femme qui est fonctionnaire internationale, on ne paie pas d'impôt.* » (Fettah, salarié, 35 ans, Français). Cet employé peut se le permettre du fait de l'emploi de sa femme dans une institution internationale qui lui assure une protection sociale et qui lui permet de ne pas payer des impôts. Aussi, sa « gruge » n'a pas beaucoup d'impact sur sa protection sociale hormis les cotisations sociales pour la retraite. Alors qu'Eugénie, qui vit au Maroc depuis

dix ans (cumulant les postes de VSI, salariée locale ou d’auto-entrepreneure), et dont ce statut de consultant ne fait qu’accentuer sa précarité sociale même si le salaire paraît élevé pour un mi-temps : « *je considère que 13 000 dirhams (1 300 €) au Maroc pour un mi-temps, c’est bien payé. Je ne vais pas me plaindre. (...) Mais, bon là, aussi c’est sans aucun filet de sécurité : pas de sécurité sociale, pas de retraite. Je n’ai jamais cotisé à la retraite depuis que je suis au Maroc. Sur mes 10 ans au Maroc, j’ai eu 4 années de sécu* » (Eugénie, salariée, 33 ans, Française).

Alors que les femmes occupent proportionnellement moins de postes dits à responsabilité, leur salaire est moins élevé que celui des hommes comme l’illustre le **Graphique 19** Montant des salaires des expatriés selon le sexe. Le salaire moyen pour les femmes s’élève à 1 538 € alors que pour les hommes, il est de 2 220 €. Ce différentiel ne s’explique pas toujours par le nombre d’années d’expériences professionnelles, mais par le niveau de responsabilités reconnu et payé. Aussi par exemple, Rita, une italienne qui a fait de la médiation sociale en Italie pendant 14 ans gagne 1 800 € alors qu’Enrico qui a le même type d’expérience et 11 ans de pratique au niveau national a un salaire de 2 500 €. Cette différenciation est due au fait que le contrat d’Enrico dépend du Ministère des Affaires étrangères italiennes et que celui de la salariée est un contrat à projet signé avec une association italienne.

Graphique 19 : Montant des salaires des expatriés selon le sexe



Quant au salaire des Marocains, il varie entre 350 € pour un chauffeur (250 € pour les « faux stagiaires ») à 1 240 € pour un responsable des affaires financières et que la moyenne atteint 804 €. Le salaire moyen des femmes est de 848 € et celui des hommes à 631 €. La situation des femmes salariées marocaines est plus positive que celle des femmes internationales en termes d’écart de salaire. Cela peut s’expliquer par le fait que les femmes recrutées sont mieux payées que les hommes de par les politiques d’empowerment et d’émancipation des femmes que développent les ONG internationales dans les pays d’intervention. Dauvin et Siméant (2002)

avaient également relevé cette pratique « *ainsi, le personnel local des ONG jouit de salaires particulièrement élevés si on les rapporte à ceux qui sont pratiqués dans le pays d'accueil à qualification égale.* » (p.236).

De plus, un biais⁵³⁴ peut également expliquer ce différentiel : 3 salariés marocains travaillant pour une ONG française perçoivent des salaires supérieurs à 1 000 €, salaires qui semblent élevés quand on les compare avec les autres salariés marocains. Généralement, le personnel marocain des ONG gagne entre 500 et 800 €.

Un salarié français, chef de mission qui gère les ressources humaines de sa structure, mal à l'aise avec la différence de salaire entre personnels expatriés et locaux, détaille les montants : « *un cadre marocain gagne entre 1 500 à 1 700 €, un adjoint chef de projet 7 000 dirhams soit 700 € et un expatrié coûte 3 fois plus cher.* » (Clément, salarié, 40 ans, Français). De même, un salarié italien, chef de mission, qui a une quinzaine d'années d'expérience dans la médiation en Italie, et dont c'est la première expérience expatriée et qui gagne 2 500 €⁵³⁵ dans le cadre d'un contrat avec le ministère des Affaires étrangères, liste le montant des salaires de ses collaborateurs qu'il estime élevé par rapport au salaire minimum en vigueur (sans d'ailleurs s'interroger sur son propre niveau de salaire, ni sur celui de sa femme) « *le salaire du personnel local entre 3 500 dirhams pour l'opérateur de terrain et l'infographiste, et la secrétaire 4 000 dirhams. Oui, je pense que c'est un bon salaire plus que le SMIC.* » (Enrico, salarié, 41 ans, Italien).

Le plus souvent, les ONG ne reçoivent pas l'accord de s'installer au Maroc, et s'établissent alors sans avoir obtenu de reconnaissance administrative et légale à savoir « l'accord de siège » comme l'explique Cheynis (2008) : « *alors en dépit de la volonté des autorités marocaines d'exercer un regard sur les activités des associations étrangères, bon nombre d'entre elles ne s'enregistrent pas officiellement ou bien agissent sous couvert d'une association marocaine.* » (p.86). Aussi, l'ONG ne peut immatriculer le personnel local à la sécurité sociale marocaine et le fait le plus souvent auprès de caisses privées. C'est ainsi qu'un salarié d'une ONG internationale nous détaille la situation de ces associations « *le problème avec les ONG étrangères, le gouvernement ne donne pas l'accord pour les ONG d'avoir un siège et donc elles ne peuvent pas payer la sécurité sociale. Elles travaillent ici. Sinon, pour être légal ici, le gouvernement te permet de créer une section marocaine. C'est un type de contrôle. Et en même temps, elles existent mais au niveau légal elles n'existent pas. Les ONG luttent pour ouvrir un dialogue avec le ministère*

⁵³⁴ L'examen de l'évolution de salaire d'une employée de nationalité marocaine, diplômée d'école d'ingénieur en finances et comptabilité et d'un master délocalisé à Rennes en système d'information audit /DESS montre que les salaires dans cette ONG sont particulièrement favorables aux Marocains. Dans ces précédents postes à la banque, cette dernière a gagné 150 € (stage d'insertion), 450 €, et enfin 600 €. Puis, elle a postulé dans une grande ONG marocaine où elle a commencé à 800 € et a fini à 900 €. Aujourd'hui, en poste dans une ONG internationale française, elle gagne l'équivalent de 1.250 € « *moins le taux d'impôt qui m'a permis d'avoir une augmentation. Cela fait 4 ans que je suis là.* » (Rachida, salariée, 34 ans, Marocaine).

⁵³⁵ Alors que sa femme, qui a été recrutée sur place, est en contrat à projet avec l'ONG et gagne 1 500 €.

marocain. En tant qu'association, tu n'as pas le droit à recruter, à s'immatriculer à la sécurité sociale, ouvrir un compte bancaire. Soit, c'est une personne qui ouvre le compte. Après 2 ans de lutte, on a réussi l'ouverture du compte avec la banque, avec présentation des statuts. Comme solution, c'est le recours à une assurance privée de sécurité sociale et la mutuelle pour moi et la femme de ménage. L'assurance est bonne, les délais sont rapides. »

5.3. Discrimination salariale

Lorsque nous analysons les niveaux de salaires et d'indemnités, nous relevons plusieurs pratiques discriminatoires liées à la division du travail et à la hiérarchisation des personnels de solidarité internationale. Certaines sont légales de par l'existence de dispositifs de volontariats qui instaurent des indemnités plutôt basses sous couvert d'engagement.

Le tableau ci-dessous donne à voir plusieurs types de discriminations :

Tableau 3 : Comparaison des niveaux d'indemnités et de salaires

Niveau des indemnités et des salaires	SVE	Volontariat expatrié	Salariat expatrié	Salariat national
Minimum et maximum	70 €	490 € à 1 300 € et autres avantages	950 à 3 000 €	350 à 1 240 € ⁵³⁶
Moyenne	70 €	656 €	1 988 €	870 €

Lorsque nous comparons les salaires et les indemnités, les expatriés perçoivent des salaires plus élevés que le personnel national. Le différentiel (**Tableau Comparaison des niveaux d'indemnités et de salaires**) constaté ne s'explique ni par le poste ni par les fonctions occupées. Les ONG internationales s'interrogent peu sur l'égalité salariale entre le personnel expatrié et national se contentant de proposer aux Marocains des salaires plus élevés que le salaire moyen en vigueur dans le pays d'accueil. Ces pratiques salariales discriminatoires entre personnel national et international, qui accentuent les relations déjà considérées comme asymétriques, sont souvent critiquées par la sociologie du développement.

Le niveau de ces salaires expatriés est justifié par le fait que ces derniers perçoivent des salaires en lien avec le niveau salarial dans leurs pays d'origine (avec parfois un supplément lié à la situation d'expatriation). Ils suivent le plus souvent les grilles nationales comme le détaille un salarié d'une ONG française « le salaire est de 2 400 à 3 200 € brut. La grille de salaire est la

⁵³⁶ 3 salariés marocains perçoivent des salaires supérieurs à 1000 € dans une ONG française, salaires qui semblent élevés quand on les compare avec les autres salariés marocains. Généralement, les salaires du personnel marocain dans les ONG s'élèvent entre 500 et 800 €.

même qu'au siège. » (Clément, 40 ans, salarié, Français). Par conséquent, le niveau de salaire se calcule non pas en fonction des règles et des niveaux en vigueur dans le pays d'accueil de l'action de solidarité, mais d'une certaine façon en fonction de la nationalité de l'ONG et/ou de l'expatrié. De ce fait, les salaires et les indemnités dépendent de procédures et des législations nationales différenciées.

C'est ainsi que les salaires des Marocains se déclinent selon une grille différente de celle des expatriés. Cette pratique de rémunération différenciée selon la nationalité impacte également les contrats locaux des étrangers. En effet, dans les entretiens, il a été rapporté que le personnel non marocain en contrat local tente de négocier les salaires au sein des ONG marocaines selon un référentiel international et non local, que les dirigeants de ces associations acceptent de leur accorder. Carine, jeune française employée en contrat local dans une grande structure marocaine de plus de 100 personnes, demeure insatisfaite de son niveau de salaire, alors qu'elle a réussi à le négocier au même niveau que celui qu'elle avait précédemment lorsqu'elle était salariée dans une ONG espagnole: *« je réfléchis. Ça ne me satisfait pas complètement. J'ai un peu peur de m'endormir sur mes lauriers. J'ai un contrat d'un an, c'est un contrat local, avec la sécurité sociale marocaine et 10 000 dirhams. Ce n'est pas très bien payé pour le boulot que c'est. Je travaille avec des coopérants, on leur propose un poste de volontaire même si ils ont été recrutés ici. Ils ont la mutuelle et un billet aller-retour. Ils m'ont proposé ça. Je n'avais pas envie d'avoir un contrat de volontaire. C'était une bonne carte pour un autre pays. C'est bête. »* (Carine, salariée, 30 ans, Française). Une autre salariée locale, employée dans une petite ONG, créée il y a moins de 10 ans, parvient également à négocier son salaire à 700 € (soit près du double de son directeur qui l'a recruté), avant d'accepter un poste de volontaire pour obtenir des cotisations à la sécurité sociale *« une amie me parle des ONG marocaines. J'envoie des candidatures spontanées. J'ai été recrutée par une association locale créée depuis 8 ans pour de la gestion de projets et un diagnostic interne de l'association. C'était un contrat local proposé à 5 000 dirhams, mais j'avais demandé un peu plus 7 000. Je n'avais pas de contrat, j'ai pris le boulot sans savoir. J'étais encore sur ma sécurité sociale étudiante en France, je n'avais pas de sécurité sociale au Maroc. Le paiement se faisait en liquide. »* (Stéphanie, volontaire, 25 ans, Française).

En fonction des situations et surtout des conditions de départ, les personnels intègrent ces pratiques discriminatoires et ces différentiels et tentent des négociations individuelles ou se débrouillent en menant des activités parallèles génératrices de revenus complémentaires. Malgré le niveau bas des indemnités et des salaires, la demande d'engagement dans la solidarité internationale reste importante ce qui accroît la concurrence entre les candidats et l'acceptation de conditions parfois précaires.

5.4. Montant des indemnités de stage

Quant aux stagiaires, 2 ont signé un « contrat de consultant » qui s'apparente à un contrat salarié et sont rémunérés à 250 €, soit l'équivalent du salaire minimum marocain. Et la vraie stagiaire qui a signé une convention de stage n'est pas indemnisée.

En bref, l'analyse des indemnités et des salaires montre que leurs montants sont hétérogènes, et ce même au sein de la même ONG. Les résultats de l'enquête sur les salaires donnent à voir que ce n'est pas le critère principal de reconnaissance professionnelle même si certains bricolent pour en augmenter le niveau. D'autres rétributions symboliques (utilité sociale, cohérence avec ses valeurs, une vie extraordinaire à l'étranger...) compensent une rémunération considérée comme faible notamment par les volontaires. Même si parfois ces valeurs morales sont dévoyées par l'ONG.

De même, nous notons que les conditions objectives sont perçues subjectivement et ne correspondent pas toujours au statut et à la catégorie administrative. L'intermittence des contrats et le niveau bas des indemnités et des salaires au regard des diplômés et des expériences professionnelles participent à la précarité de ces employés. Au-delà de ces conditions objectives, certains personnels perdurent dans la solidarité internationale et construisent des carrières à l'international, parfois seuls et parfois avec le soutien des parents qui valorisent ce type d'engagement.

Pour finir le tour d'horizon des caractéristiques sociales des acteurs de solidarité, nous allons nous intéresser justement aux parents et notamment à leurs professions. L'objectif étant de déterminer les origines sociales des personnels des ONG internationales

6. Des acteurs issus de classes sociales supérieures et moyennes

Selon les auteurs qui ont étudié le champ associatif (Dauvin et Siméant, Hély⁵³⁷, Nicourd⁵³⁸), les pratiques d'engagement seraient l'apanage des classes sociales supérieures et intermédiaires. Comme le rappelle Nicourd (2009) « *les « engagés » appartiennent globalement au même monde social, néanmoins fort composite des professions intermédiaires, dans sa partie la plus diplômée (enseignants, travail social ...).* » (p.18). Les associations recrutent donc au sein de couches relativement dotées non seulement en capital scolaire comme nous l'avons analysé dans le paragraphe précédent, mais également économique que nous allons vérifier. L'indicateur de l'origine sociale étudié est celui de la catégorie socioprofessionnelle des parents. La CSP d'un retraité ou d'un chômeur est celle de son dernier emploi conformément au mode de référencement de l'INSEE.

⁵³⁷ Bernardeau (Denis), Hély (Matthieu), « Transformations et inertie du bénévolat associatif sur la période 1982/2002 », *Revue sociologies pratiques*, n° 15, 2007

⁵³⁸ Nicourd (Sandrine), *Le travail militant*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2009

Selon les données de l'enquête, l'origine sociale des volontaires se répartit entre deux pôles du champ social comme le montre le **Tableau** Liste des CSP des Parents des volontaires. Compte tenu de la taille de l'échantillon, il convient toutefois d'analyser ces informations avec prudence. Ils sont à la fois issus de familles aux catégories socioprofessionnelles élevées et moyennes : Cadres et professions intellectuelles supérieures (14) et Employés (8). En effet, nous observons qu'un certain nombre d'entre eux ont des parents cadres, issus des professions intellectuelles supérieures ou encore des employés notamment : employés de mairie, employé comptable, vendeurs, secrétaire, chauffeur de bus. Nous pouvons donc noter une distribution élargie quant à l'origine sociale des volontaires engagés par les ONG de nationalité française. D'ailleurs, selon Wagner (2007), pour les classes moyennes, l'international permet l'ascension sociale tandis que pour les supérieures, la pratique d'une culture cosmopolite est une forme de distinction sociale et il s'agit de soutenir des relations sociales anciennes entre classes sociales supérieures mondialisées. De la sorte, l'auteure (2007) s'interroge sur « *les usages de l'étranger dans les stratégies de mobilité sociale. Quel est le rapport des classes moyennes en ascension avec l'international ? L'international peut-il jouer comme un multiplicateur de capital culturel ?* » (p.85). Nous développerons ces interrogations dans la troisième partie de cette recherche.

Tableau 4 : Liste des CSP Parents des volontaires et des ex-volontaires

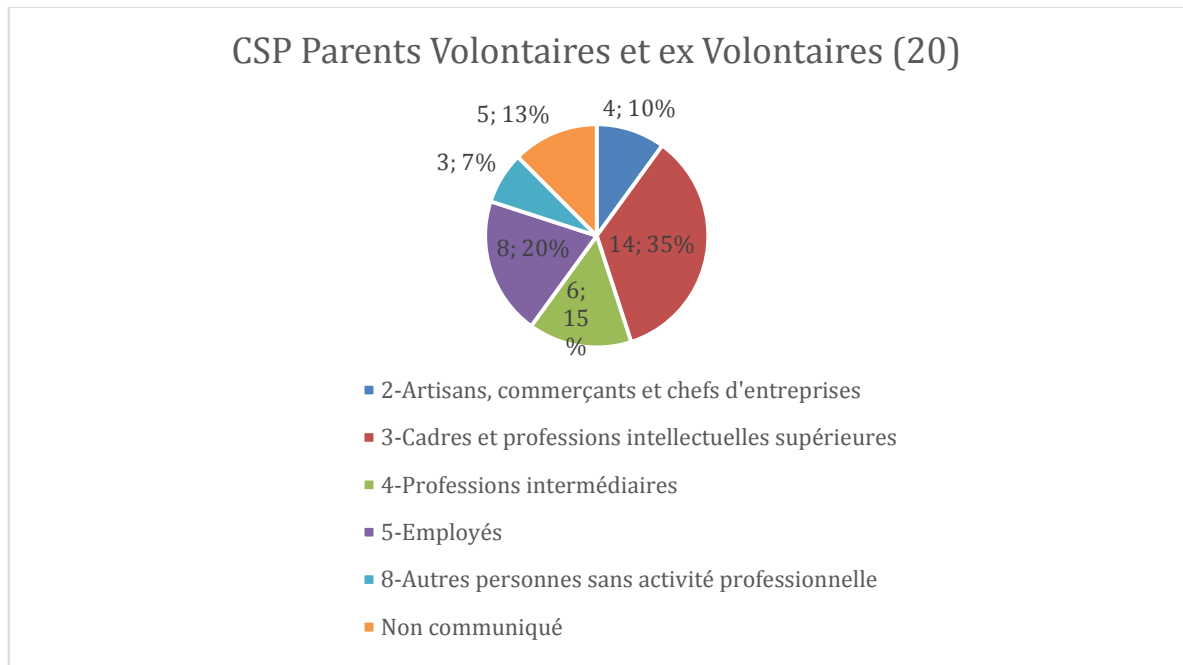
CSP	CSP Pères volontaires et Ex volontaires	CSP Mères volontaires et Ex volontaires	Total
2. Artisans, commerçants et chefs d'entreprises	4	0	4
3. Cadres et professions intellectuelles supérieures	6	8	14
4. Professions intermédiaires	4	2	6
5. Employés	4	4	8
8. Autres personnes sans activité professionnelle	0	3	3
Non communiqué	2	3	5
Total	20	20	

En dépit des représentations qu'on peut avoir du champ associatif, ce secteur est bel et bien traversé par les relations de dominations que connaît la société dans son ensemble. L'ONG, comme nous l'avons déjà analysé pour la question du genre et de la formation, n'est pas exempte des hiérarchies sociales dans les pratiques de recrutement et de promotion professionnelle. L'étude des CSP et du niveau du recrutement en terme de formation permettent de montrer que l'engagement dans les ONG internationales est un engagement sélectif et que certains pans de la société en sont absents et ce notamment dans les ONG françaises. L'analyse des CSP par nationalité permet de nuancer cette tendance qui est très prégnante dans le secteur associatif

international français. Nous pouvons donc relever d’ores et déjà l’absence de volontaires issus de la CSP 1-Agriculteurs exploitants ainsi que de celle des 6-Ouvriers. De même, seules 3 mères sont déclarées femmes au foyer.

Comme l’illustre le **Graphique 20** qui retrace la répartition des CSP des parents des volontaires, 35 % ont des parents issus des catégories socioprofessionnelles Cadres et professions intellectuelles supérieures : architecte, directeur régional, ingénieur mécanique, psychologues, chercheuse en pharmacie et professeurs alors que ces derniers ne représentent que 14,7 %⁵³⁹ de la population active française. Il est à préciser que les 4 chefs d’entreprises sont des personnes qui ont ouvert une petite entreprise dans lesquels ils sont les seuls employés. Pour 2 d’entre eux, après une carrière à l’international (ancien marin italien international ; un ex paléontologue français expatrié) : l’un a ouvert une boutique de gravures et l’autre d’import-export. Pour le troisième, c’est un ancien père au foyer canadien qui a décidé de ne pas avoir d’activité professionnelle et de s’occuper de ses deux filles. Il a ensuite créé une entreprise comptable dans laquelle sa femme l’a rejoint après une carrière de cadre dans une entreprise pharmaceutique. Le dernier est un autodidacte français qui a créé une entreprise de coaching dans le domaine dentaire.

Graphique 20: CSP parents des volontaires et des ex-volontaires



Quant aux professions intermédiaires : ce sont des professeurs, des infirmiers, directeurs de centres sociaux, puéricultrice et délégué médical. Il s’agit donc majoritairement de personnes travaillant directement ou indirectement pour des services publics, et ce dans les domaines de l’éducation, du

⁵³⁹ Insee (2007), http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1317

médical et du social. C'est ainsi que se confirme le constat réalisé par les auteurs de l'étude⁵⁴⁰ des adhérents de l'association Ressources solidaires à savoir que « *cette surreprésentation des enfants de fonctionnaires, déjà confirmée par d'autres sources, conforte donc la thèse d'une homologie de position entre les agents de la fonction publique, dotés de dispositions à servir l'intérêt général souvent acquises par la socialisation familiale et l'institution scolaire, et les travailleurs de l'ESS, plus particulièrement les salariés du secteur associatif* (Darbus, Hély, 2010, p.79). D'ailleurs, selon les discours des humanitaires, le domaine d'activité des parents ainsi que les trajectoires familiales ont une certaine influence sur l'engagement et le choix des enfants du domaine humanitaire soit comme modèle ou au contraire comme contre-modèle. Nous approfondirons cette analyse dans la troisième partie lorsque nous évoquerons les socialisations familiales et les compétences acquises liées à la mobilité. Pour conclure, nous notons donc l'absence de descendants d'ouvriers chez les volontaires expatriés alors qu'ils représentent 24,1 %⁵⁴¹ de la population active française.

En ce qui concerne les salariés expatriés, aucun salarié n'est issu d'une famille d'artisans, commerçants et chefs d'entreprises (contrairement aux volontaires).

Les catégories socioprofessionnelles intellectuelles supérieures sont moins nombreuses que chez les volontaires (9) comme le montre le **Tableau 8** Liste des CSP des parents des salariés. Par contre, un agriculteur exploitant est représenté. Il s'agit d'un parent d'une salariée espagnole, originaire d'un village du Sud de l'Espagne, qui a eu un accident et devenu invalide. C'est la dernière de la fratrie et elle a quitté le village alors que les frères ont repris l'exploitation. L'une des sœurs est cuisinière et l'autre travaille dans les maisons de retraite autour du village. De même, on trouve 3 salariés (de nationalité italienne et espagnole) qui sont issus du milieu ouvrier : maçon et ouvriers dans des usines.

Nous rappelons que les salariés sont majoritairement constitués de travailleurs de nationalité espagnole, italienne et marocaine alors que les volontaires sont prédominants chez les Français, aussi la division et l'ascension sociales s'opèrent différemment dans ces pays. De plus, si on l'analyse le groupe de salariés français dans une perspective de carrière, il est composé d'anciens volontaires et bénévoles qui ont réussi à obtenir un poste salarié. Pour ces derniers, le domaine de la solidarité internationale a constitué une mobilité sociale (aussi bien pour les Espagnols, Italiens que Français) ; ce qui n'est plus le cas aujourd'hui, et ce notamment pour les volontaires. Il y a une différenciation du rendement de l'engagement entre les deux statuts qu'on peut définir d'une part comme générationnelle (même si ces deux catégories de travailleurs humanitaires sont à peine plus âgées), et d'autre part qui est liée à la nationalité.

⁵⁴⁰ « En effet, selon les données de l'enquête « Formation, qualification professionnelle » de l'Insee, cette situation caractérisait à peine un tiers des actifs occupés en 2003. » (p.79), in Darbus et Hély (2010).

⁵⁴¹ Insee (2007), http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=ip1317

Tableau 8 : Liste des CSP Parents des salariés

CSP	CSP Pères Salariés	CSP Mères Salariés	Total
1. Agriculteurs exploitants	1	0	1
2. Artisans, commerçants et chefs d'entreprises	0	0	0
3. Cadres et professions intellectuelles supérieures	5	4	9
4. Professions intermédiaires	3	6	9
5. Employés	3	3	6
6. Ouvriers	3	0	3
7. Autres personne sans activité professionnelle	0	2	2
Non communiqué	2	2	4
Total	17	17	34

Les cadres et professions intellectuelles supérieures et les professions intermédiaires sont représentés dans la même proportion à savoir 26 %, composés de :

- un administrateur ENA expatrié (nigérien),
- un banquier (français),
- un dentiste,
- des enseignants,
- et un médecin.

Tandis que les professions intermédiaires sont les suivantes : agent d'assurance, chef de chantier, technicien urbaniste, assistante sociale, institutrice, infirmière, sage-femme. Enfin quant aux employés, ce sont : une salariée d'une association, des secrétaires, une vendeuse et un employé de mairie.

Quant aux salariés marocains, 2 groupes⁵⁴² se détachent :

- - des acteurs d'origine sociale ouvrière et agricole qui ont le plus souvent connu un exode rural (5),
- - et des catégories sociales plutôt citadines⁵⁴³ issues des professions liées :
 - à la fonction publique marocaine (5): professeurs, instituteurs, agents d'office d'exploitation du port de pêche de Tanger, ministères de la justice, des finances
 - et au secteur associatif (2).

⁵⁴² Nous n'avons pas comptabilisé l'expatriée en contrat local.

⁵⁴³ Une partie est également propriétaire terrienne de par les héritages même si elle est citadine depuis des années.

Il est à noter qu'une partie des parents est soit militante dans des associations à titre bénévole⁵⁴⁴ (associations de quartiers, ou politiques, ou encore religieuses) soit syndiquée. Dans 98 %⁵⁴⁵ des cas, les mères n'ont pas d'emploi salarié déclaré et reconnu⁵⁴⁶ et sont considérées comme des femmes au foyer contrairement aux Européennes où la tendance est inversée.

Seules 2 mères ont un emploi déclaré :

- l'une d'origine sahraouie est assistante dans un ministère et diplômée d'une licence
- et la seconde veuve depuis 24 ans, est cadre dans une entreprise privée et a un niveau d'études Bac+3.

Enfin, les bénévoles français sont issus de familles populaires vivant dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville pour la plupart. Les mères ont souvent été déclarées femmes au foyer et les pères ouvriers du bâtiment ou dans les usines. Dans ces profils, la culture de l'engagement est prégnante et elle est transmise par la valorisation des pratiques de solidarité familiale, territoriale (du quartier, du pays d'origine) et religieuse. Quant aux bénévoles marocains, ils sont issus pour la plupart de familles des classes sociales moyennes et pour la plupart fonctionnaires. Les valeurs d'engagement sont transmises à la fois par la pratique religieuse et associative des parents. L'engagement politique étant contraint et peu développé, le secteur associatif est souvent un substitut au militantisme politique. Enfin, la pratique bénévole étant le plus souvent l'apanage des personnes établies professionnellement qui circulent dans les deux champs.

Comme l'a démontré la sociologie politique, l'engagement concerne plus majoritairement des personnes issues des classes moyennes et supérieures et notre échantillon est conforme aux tendances observées. Cependant, des personnes issues des classes populaires réussissent à mener des actions de solidarité malgré la fermeture du champ notamment chez les salariés espagnols et italiens et chez les bénévoles français. Certains le font en intégrant le cadre institutionnel tandis que d'autres restent hors cadre. Aussi, même si des déterminants sociaux orientent le profil sociologique des acteurs de solidarité internationale, il semble néanmoins qu'il soit possible d'y accéder pour des personnes qui en semblent dépourvues,⁵⁴⁷ et ce malgré une sélection forte.

⁵⁴⁴ L'associatif marocain est composé de peu de salariés, ce qui explique le peu de parents salariés dans les ONG. Le bénévolat est assez répandu dans les classes moyennes supérieures et c'est celui de professionnels plutôt établis comme nous le détaillerons dans chapitre suivant lorsque nous aborderons les profils.

⁵⁴⁵ Le salariat reconnu des femmes dans la fonction publique, les entreprises... ne s'est développée que très récemment. Selon Mejjati Alami, en 2004, le taux d'activité féminin au Maroc est d'environ 23,4 %. Mejjati Alami (Rajaa), « Femmes et marché du travail au Maroc », *L'Année du Maghreb*, I/2004, pp.287-301, <http://anneemaghreb.revues.org/318>

⁵⁴⁶ En effet de nombreuses femmes au Maroc ont des « carrières invisibles ». Selon Mejjati Alami (2004) « *Le travail des femmes au Maroc occupe une place très importante qui est sous-estimée dans les statistiques de la main-d'œuvre et de la comptabilité nationale. Les limites à l'étude du travail des femmes au Maroc sont d'abord d'ordre méthodologique : d'une part, les statistiques de la main-d'œuvre sont peu fiables et d'autre part, elles ont été conçues principalement pour recueillir des données sur les activités économiques rémunérées stabilisées et formelles dont sont exclues la grande majorité des femmes. Qui plus est, l'activité des femmes est souvent saisonnière, partielle ou à domicile et, dans certains cas, cachée ou peu visible et donc d'appréhension difficile et délicate. Dès lors, il n'est pas étonnant que les données soient quasi inexistantes.* » (p.287)

⁵⁴⁷ Institutionnellement, ces personnes semblent dépourvues de capitaux nécessaires à l'entrée à l'humanitaire or comme nous allons le décrire dans la troisième partie de cette recherche, l'esprit cosmopolite, condition que nous considérons nécessaire à l'entrée en ONG, n'est pas l'apanage des classes sociales aisées.

Pour conclure ce premier chapitre, au-delà de l'hétérogénéité des statuts et des contrats, les personnels internationaux rencontrés présentent des variables communes. Il s'agit d'un groupe d'acteurs diplômés, qui vieillit et qui arrive tardivement dans le secteur, cumulant les formations et les expériences. Ils sont polyglottes et par ailleurs expérimentés quant à l'expatriation et d'un point de vue professionnel notamment via les stages obligatoires et les expériences professionnelles pendant et après les études. Leurs indemnités et leurs salaires, au regard de leurs diplômes et de leurs expériences, demeurent moins élevés que dans le secteur des entreprises à but lucratif et le secteur public, mais bien plus élevés que le personnel local marocain. Certains réussissent à obtenir des salaires/indemnités importants, notamment pour quelques Espagnols et Italiens, pour qui l'expatriation représente un gain salarial par rapport au niveau national. D'autres cumulent des activités pour atteindre un certain équilibre. Enfin, en ce qui concerne les origines sociales de ce groupe, nous relevons une différence entre les Français/Canadiens et les pays du pourtour sud-méditerranéen. En effet, pour ces derniers, la solidarité internationale constitue une ascension sociale d'un point de vue professionnel et salarial même si le cadre reste précaire (en CDD pour une partie) tandis que pour les autres, notamment pour les volontaires, il s'agit soit d'un « sous-emploi » ou encore d'un « super bénévole »⁵⁴⁸ quand cet engagement est soutenu par les familles⁵⁴⁹. Les milieux sociaux de recrutement de la solidarité internationale sont ceux observés par la sociologie de l'engagement à savoir le milieu médical, social, ou encore de l'enseignement. Ces familles sont généralement sensibilisées à l'humanitaire. Pour ces catégories professionnelles, l'engagement volontaire à l'international dans une association est valorisé même si il est remis en question par les parents lorsque ça dure.

Une surreprésentation des femmes est à relever dans toutes les catégories. Les carrières semblent différenciées en fonction du sexe et de l'âge. Les inégalités perdurent, et ce malgré la féminisation de ce secteur qui est en cours depuis quelques années. De même, malgré les représentations issues du secteur et les discours des acteurs humanitaires, il est possible de se construire une vie sentimentale et familiale dans ce domaine d'activité. Il semblerait donc que les acteurs s'arrangent des conditions que sont les leurs.

Une fois décrites les propriétés sociales des acteurs de solidarité, nous allons nous essayer à une typologie de ces acteurs de solidarité internationale en analysant leurs pratiques de la solidarité internationale.

⁵⁴⁸ Simonet (Maud), *Le travail bénévole. Engagement citoyen ou travail gratuit ?*, La Dispute « Essais », 2010.

⁵⁴⁹ « Un facteur agit sur les comportements migratoires : l'origine sociale. Toutes choses égales par ailleurs, avoir un père ou mère cadre s'avère favorable à une mobilité internationale de début de carrière. Cet effet pour les jeunes issus des milieux favorisés, peut notamment être induit par un soutien financier plus important au moment du déménagement ou par des réseaux de connaissances plus élargis territorialement ou lié à des perceptions familiales différentes de l'éloignement. » (p.217), In Perret (Cathy), « Une expérience professionnelle à l'étranger est-elle payante en début de carrière pour les diplômés de l'enseignement supérieur ? », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 24 - n°3 | 2008, <http://remi.revues.org/4849>

Chapitre 2

Les pratiques de la solidarité internationale

Dans ce chapitre, nous souhaitons nous essayer à dresser des profils d'engagements et décrire les différentes figures de travailleurs humanitaires rencontrés. Pour ce faire, il s'agit de croiser à la fois les subjectivités et les conditions objectives d'engagement et de travail dans la solidarité internationale. L'objectif étant d'étudier les pratiques et les usages de la solidarité internationale. Pour la plupart des acteurs, le choix du secteur de la solidarité internationale s'avère être un choix peu rationnel, si nous raisonnons en coûts/bénéfices. Or, certains veulent faire carrière et accumulent les expériences tandis que pour d'autres, le travail en ONG constitue une simple opportunité professionnelle locale. Nous allons donc dresser un panorama des manières de faire de la solidarité qui montrent la pluralité des motivations et des motifs au départ tout en donnant à voir l'éthos commun partagé par ces personnels des ONG. Il ne s'agit pas de décrire des traits de caractère, mais des pratiques. Ce sont bien sûr des idéaux types dont les traits sont quelque peu grossis pour les besoins de l'analyse. La proposition de typologie est d'ordonner la multiplicité des profils des acteurs de solidarité internationale et de montrer l'ensemble des situations. Aucune figure n'est pure et certains profils peuvent comporter des caractéristiques relevant d'autres profils à un moment de leur carrière ou au même moment.

Il est à noter que la démonstration est quelque peu inégale selon les catégories et les profils types de par le manque d'informations ou une information trop riche compte tenu de l'échantillon. De même, certains profils sont documentés et illustrés par des extraits d'entretiens et d'autres non du fait que l'analyse a été construite sur des observations dans les ONG, par la fréquentation de ces personnes dans des sphères privées et par des entretiens informels dans des moments de loisirs ou des rencontres conviviales. A eux seuls, les profils types mériteraient une étude approfondie et une thèse à part entière. Malgré ce déséquilibre, et de nombreuses hésitations, nous avons tenu à faire cet exercice pour amorcer la réflexion qui gagnerait à être complétée par de futures recherches.

Nous verrons dans un premier temps comment le statut de stagiaire constitue un outil pour une réorientation, un super bénévolat ou un sous-emploi en fonction de la situation initiale de l'acteur.

Puis nous nous attacherons à faire une longue description du bénévolat hors cadre qui s'apparente à des modes d'entrepreneuriat. Peu connu, nous avons tenu à documenter ce phénomène social en suivant de très près les parcours et les trajectoires de ces bénévoles atypiques. Les trois profils types recensés entrepreneuriat en collectif, entrepreneuriat établi, et auto-entrepreneuriat confirment l'évolution des pratiques bénévoles qui toutefois se déroulent dans un secteur structuré et

institutionnalisés. Ce type de pratiques est d'ailleurs le fait de personnes établies qui circulent entre les champs administratifs étatiques, des collectivités territoriales et des entreprises à but lucratif.

Enfin, nous terminerons notre propos en présentant les figures des volontaires et des salariés. Nous avons pris la décision de ne pas différencier ces catégories de par le fait que le statut n'est pas une affaire de choix ou d'âge, mais constitue bien une opportunité sur le marché de travail de la solidarité internationale. De même, au statut de volontaire ne correspond pas une subjectivité ou un travail de volontaire. C'est pourquoi, il nous a paru peu opportun de différencier ces statuts dans l'analyse des profils. Nous n'avons eu de cesse tout au long de la thèse de montrer les spécificités de chaque catégorie quand il a été utile de le faire. Il ne s'agit pas de se laisser « contaminer » par la théorie indigène du champ qui consiste justement à confondre les deux statuts. Or de fait, excepté les niveaux de salaires⁵⁵⁰ et le type de contrats pour certains, nous avons relevé peu de différences entre l'activité d'un volontaire et d'un salarié. Aussi, nous avons déterminé deux groupes de volontaires-salariés qui ont 6 manières différentes de pratiquer la solidarité internationale. Un premier groupe se détache composé d'experts ou de futurs experts engagés dans une carrière dans la solidarité internationale (experts déjà engagés dans une carrière, des entrepreneurs-consultants, un métier national exercé au niveau international). Pour le deuxième, il s'agit plutôt d'une parenthèse et d'une situation temporaire (le touriste, le chercheur en sciences sociales, l'artiste et le militant politique).

1. Les stagiaires entre insertion et super bénévolat

Alors que le stage est codifié aussi bien en France, qu'en Italie, en Espagne ou au Maroc, comme nous l'avons décrit dans la première partie de la thèse, nous avons rencontré trois stagiaires qui correspondent à trois usages différents du stage : un tremplin pour une reconversion professionnelle, un « super bénévolat » et un « sous-emploi » (Simonet, 2010).

2 stages sont rémunérés (par des contrats de consultant par une ONG italienne) tandis que le stage conventionné que nous considérons comme un vrai stage ne l'est pas.

1.1. Un stage comme un tremplin pour une reconversion professionnelle

La première stagiaire est une étudiante, proche de la quarantaine, qui après une carrière à l'international d'une quinzaine d'années dans l'enseignement, a repris des études en ressources humaines afin de faciliter sa recherche d'emploi dans le cadre d'une réorientation professionnelle : « *donc, j'ai décidé de profiter de mon temps pour changer de filière et d'entreprendre des études en ressources humaines, passer des points en droit et accumuler des*

⁵⁵⁰ Ce différentiel dépend des contrats car certains volontaires s'en sortent mieux avec les avantages en nature. Prenons l'exemple de la salariée italienne qui travaille pour les ONG espagnoles et qui est payée à 950 € par mois. Nous ne minimisons pas le fait que le niveau des indemnités des volontaires est bas et discriminatoire comme nous l'avons relevé à plusieurs reprises. Il s'agit, dans cette partie de la thèse, de donner à voir des profils et des subjectivités comparables.

enseignements. » (Sophie, stagiaire, 37 ans, Française). En effet, pour cette ancienne expatriée, le premier retour en France a été un échec d'un point de vue professionnel « *le retour à Paris avec un enfant d'un mois et demi : ça a été la fin de ma vie professionnelle. Ça a été un coup d'arrêt pour cette trajectoire et plus de la maternité. (...) j'ai postulé à certaines choses alors que je ne pouvais pas. 0 réponse, cela m'a desservi, c'était le désert* ». Cette jeune femme vit au Maroc depuis quelques années accompagnant son mari en mission dans une institution française. Dans le cadre de son master en ressources humaines qu'elle prépare à distance, elle a décidé d'effectuer son stage obligatoire dans une ONG sur le thème de la gestion des ressources humaines. L'étudiante a donc fait une candidature spontanée qui a été acceptée alors que la structure n'était pas à la recherche d'un stagiaire. C'est un stage d'une durée de trois mois, non indemnisé, assez souple en ce qui concerne les horaires et dans le choix de la thématique du stage « *je suis en stage. C'est un stage de 3 mois, 0 rémunération, horaires flexibles.* ». C'est la seule stagiaire qui a signé une convention de stage avec l'ONG.

1.2. Un stage comme un « super bénévolat »

Pour les deux stages dans l'ONG italienne, il s'agit de deux situations professionnelles présentées comme des stages, sans lien avec la formation initiale des stagiaires et qui ne comptent pas pour l'obtention d'un diplôme. Ce sont des stages réalisés de manière volontaire qui s'apparentent pour l'une des stagiaires à « un super bénévolat » et pour le deuxième à un « sous-emploi » si on considère les conditions objectives de départ. Nous avons repris l'analyse faite par Simonet (2010) pour les volontaires et nous l'avons appliquée aux deux stagiaires rencontrés dans cette ONG italienne.

Il s'agit d'une étudiante italienne de 24 ans, en année de césure, qui a rejoint son ami photographe en contrat salarié pour une ONG italienne. Pour cette jeune femme, étant disponible, ce stage est une opportunité qui lui permet à la fois de vivre avec son ami sur son lieu de mission et d'avoir une expérience professionnelle dans le tissu associatif qu'elle découvre au Maroc « *je suis venue en vacances. Quand je suis arrivée, Cristiano m'a dit que l'ONG cherche un graphiste. Je suis venue, j'ai montré mon portfolio.* » (Angelica, stagiaire, 24 ans, Italienne). Cette jeune femme qui se destine au métier d'architecte, se voit proposer par l'ONG, qui emploie son ami, un stage rémunéré à l'équivalent du SMIC marocain soit 250 euros, et dont les conditions, selon cette dernière, sont meilleures qu'en Italie « *l'ONG contribue aux frais quotidiens. C'est une bonne chose. En Italie, rares sont les stages rémunérés. C'est une somme fixe : 2500 dirhams.* » Néanmoins, elle précise qu'elle doit se débrouiller elle-même pour le logement « *je dois me loger seule.* », comme si elle faisait une comparaison implicite entre son statut et celui des volontaires ou salariés pour lesquels certaines ONG contribuent au logement. Pour cette jeune femme, il s'agit d'une activité (considérée administrativement par l'ONG comme un stage) qui lui permet d'avoir une « occupation » pendant que son ami travaille (à l'image de ces philanthropes du genre féminin du début du siècle décrites par Dauvin et Siméant 2002). Ce stage, dont les activités sont éloignées

de son domaine d'étude à savoir l'architecture, ne peut constituer un tremplin pour son futur métier, comme c'est l'usage traditionnel des stages « *c'est un stage comme un bénévolat. Ce n'est pas dans le cadre des études. Je suis libre.* » Mais, il lui permet de gagner un peu d'argent qui contribue en partie à rembourser ses frais de séjour au Maroc. Les conditions du stage lui paraissent bonnes d'autant plus que les horaires sont flexibles et qu'en réalité nous ne sommes pas véritablement dans la situation d'un stage classique dans le cadre d'une formation avec un tuteur « *je viens tous les jours. C'est flexible. Je suis libre ? Oui. Je peux venir quand je veux. Je rentre à la maison quand je veux. C'est mieux pour moi de venir travailler.* » Nous pouvons donc considérer ce stage comme un « super-bénévolat » rémunéré. L'étudiante, venant d'arriver au Maroc, n'a pas eu réellement besoin de chercher du travail. L'offre de l'ONG lui a permis de s'insérer rapidement au Maroc. Quand elle est arrivée sur le territoire, elle ne pensait pas chercher une quelconque activité et encore moins en trouver une, et qui soit de surcroît rémunérée. Pour elle, ce n'est pas un stage car il ne compte pas pour ses études; mais plutôt une sorte de bénévolat rémunéré alors que juridiquement il s'agit d'un contrat de consultant et qu'administrativement elle est considérée comme une stagiaire au sein de la structure par opposition aux salariés. Quant à l'association, tout en rendant service à son employé (qui est le conjoint d'Angelica) en contribuant ainsi à son bien-être, la proposition de stage constitue une activité professionnelle sous-payée –dont elle a besoin– et qui lui coûte moins cher qu'un salarié ayant une compétence technique à savoir le graphisme. Le stage n'est pas soumis aux cotisations sociales alors qu'un contrat à durée déterminée l'est et ce même pour un contrat local. De même, le contrat de consultant est un montant forfaitaire qui ne prend pas en compte les cotisations obligatoires. Nous allons maintenant analyser la situation du deuxième stagiaire qui est également considérée comme telle par l'ONG et qui a également signé un contrat de consultant.

1.3. Un stage comme un « sous-emploi »

L'ONG italienne a employé un deuxième stagiaire. Il s'agit d'un jeune marocain de 24 ans, recruté pour trois mois, dont la mission est d'actualiser le site web de la structure. C'est le seul qui a répondu à une offre informelle de stage dont il a eu connaissance par des amis⁵⁵¹ « *comme j'ai beaucoup d'amis étrangers. J'ai l'occasion de glaner quelques informations par-ci par-là et une amie m'a parlé de ce stage. Elle est italienne. Elle travaille au centre Jacques Berque. (...). J'ai été convoqué au mois de novembre pour m'occuper du site web pour un projet en partenariat avec une association...* » (Jed, stagiaire, 24 ans, Marocain). Ce jeune homme a eu un entretien en novembre 2009 et pendant son stage il a donc actualisé le site internet de l'ONG et traduit des documents en italien de l'arabe ou du français « *la mission du stage : gestion du site web, rédaction d'articles en français. J'essaie de synthétiser l'ensemble des infos et de rédiger des*

⁵⁵¹ Les exemples de Jed et de Safi montrent que la fréquentation des étrangers permet d'obtenir des informations sur les postes vacants dans les ONG internationales.

articles qui reprennent la philosophie de l'association. Je fais de la traduction du guide pédagogique. Dès qu'il y a un projet, une formation, je suis impliqué dedans. » En ce qui concerne le parcours de ce stagiaire, il s'agit d'un jeune qui a fait des études de culture et de communication. Polyglotte, il est très actif bénévolement pendant les festivals culturels qui ont lieu dans la capitale marocaine. Il mène également des activités artistiques pendant son temps libre : théâtre et écriture de poésie et de nouvelles. Son look est celui d'un étudiant « lambda » en arts et plastique en France, mais ce n'est pas un look commun au Maroc (cheveux longs, tee-shirts militants...). Il s'agit de sa première expérience dans l'humanitaire tout comme la stagiaire italienne Angelica *« avant mon ONG, je n'avais pas d'expérience dans l'associatif pas vraiment. Nous avons fait beaucoup de bénévolat et de volontariat à l'université. »* Après une licence, il fait un master, qu'il abandonne pour des raisons pas très claires, liées au mode de fonctionnement de l'université dans laquelle il a étudié et à ses relations avec ses professeurs : *« j'ai abandonné les études en décembre. Une erreur dans la base de données. Mon nom a été éjecté. J'ai eu des problèmes, et du mal à résoudre ce problème. (...) Peut-être comme me qualifient certains professeurs, je suis une sorte de brebis galeuse. J'étais le seul pratiquement à défendre ces principes, ces points de vue. Le système universitaire est injuste. »*

Ce jeune homme fait partie d'une infime proportion de la population marocaine qu'on peut rencontrer dans certains milieux et lieux de loisirs ou de militance. Ces derniers expriment leur résistance aux normes sociales en vigueur au Maroc via l'art et l'affichage d'une tenue vestimentaire typique. Ses critiques de la société concernent également l'université : *« d'ailleurs, le travail au niveau de l'université, le travail qui doit être effectué c'est d'inciter les étudiants à être autonome, d'avoir leur propre personnalité et leur propre mode d'être. Et non pas les freiner. J'ai l'impression en tout cas faire de nous des machines. (...). Je ne m'étalerais pas sur ce sujet. Je ne m'étalerais pas sur cette question. Ce n'est pas la question qui nous importe. En tout cas j'ai été déçu. Je ne ferai pas de 3^e cycle au Maroc. »* Ses parents fonctionnaires appartiennent à la classe moyenne. Ils ont investi dans la scolarité de leurs enfants : études dans des écoles privées, initiation à l'art et aux langues étrangères *« mes parents étant donné qu'ils se sont donnés beaucoup de peine pour nous élever tous les 3 et qu'ils nous ont inscrits dans une école privée pour assurer une qualité de formation meilleure. J'ai tout fait pour qu'ils soient satisfaits. Le concours de master, c'était plutôt pour leur faire plaisir. »* La révolte du jeune homme contre le système marocain est assez ancienne et date du lycée où il a vécu une expérience qu'il qualifie d'injuste suite à une bourse au mérite qu'il devait recevoir et qui finalement a été donnée à un autre étudiant suite à son refus de la corruption (selon l'analyse qu'il fait de la situation). Pour ce jeune homme, sa rupture est telle qu'il envisage de quitter le Maroc à tout prix. Et qu'avant de trouver le stage, il était dans une situation assez difficile : *« j'étais en train de chercher un travail et parallèlement une bourse d'études pour aller ailleurs, pour n'importe quel pays du monde même la Somalie. Parce que la destination importait très peu. »* Il a fait quelques séjours linguistiques

à l'étranger quand il était étudiant et il rêve de s'expatrier comme tant de jeunes Marocains qui estiment leur situation sans avenir dans le pays et qui n'hésitent pas à faire la traversée au risque de se noyer. Récemment encore, il a pu participer à un échange de jeunes en Italie parrainé par l'ONG italienne dans laquelle il a effectué son stage : *« je suis parti en tant que jeune qui travaille dans le domaine associatif qui voulait rencontrer d'autres jeunes, découvrir d'autres cultures et acquérir d'autres compétences. Je pense que l'expérience s'est déroulée mieux que je ne l'espérais. C'était fascinant de pouvoir écouter toutes les langues, de connaître des gens d'autres pays que j'imaginai même pas. C'est toujours bénéfique. Cela permet dans la plupart des cas de se doter d'une énergie, d'une motivation ».*

Lors de notre rencontre à l'ONG italienne, le 26 mars 2010, ce jeune homme s'est présenté comme stagiaire : *« je suis en stage pour une durée initiale minimum de 3 mois depuis le 14 novembre 2009 jusqu'en janvier. Mais je continue. Pour le moment je ne sais pas le temps qu'il faudra car on m'a appelé pour l'organisation du Jazz au Chellah (célèbre festival de jazz) ».* Quant à son contrat, il semblerait que ce soit un contrat de consultant : *« j'ai le statut de consultant en communication dans le cadre d'un projet. Je ne me rappelle pas de l'intitulé. »* Par contre pour l'indemnité, le jeune homme refuse de donner des informations *« je ne sais pas si je peux parler de ma rémunération. Si cela dépendait que de moi, je pourrais peut-être révéler. C'est inférieur beaucoup moins que 6 000 dirhams (600 euros). C'est des frais de remboursement de déplacement et subvenir à quelques besoins. ».* L'indice donné est erroné et survalorisé puisque nous avons appris qu'une stagiaire dans cette association gagne l'équivalent du SMIC marocain soit 250 euros. Finalement, au cours de l'entretien, nous apprenons que le jeune homme était bénévole pendant deux mois que lui-même considère comme un essai et que l'ONG n'aurait commencé à le payer qu'à partir de janvier *« j'ai signé un contrat en tant que consultant. Pendant 2 mois, j'étais bénévole à l'essai. J'ai reçu mon salaire en janvier, février et mars. »*

Or, en discutant avec les autres employés de l'ONG, il s'avère que le jeune homme a bien été en stage de novembre 2010 à janvier 2011 et qu'il continue à venir à l'association en tant que « bénévole » alors qu'il se présente et se considère toujours comme un stagiaire. Nous n'avons pas réussi à déterminer son statut exact car les informations données par le stagiaire et ses collègues sont contradictoires *« à l'ONG, il y a des stagiaires marocains et italiens. Je pense qu'ils touchent 2 500 dirhams (250 euros) par mois. En ce moment il y a 2 stagiaires italiens qui viennent de terminer et un marocain Jed. »* (Chiara, ancienne volontaire dans la même ONG que les stagiaires rencontrés, 24 ans, Italienne) ; *« combien de stagiaires ? Une, c'est Angelina qui est italienne. Jed, le marocain a terminé. La seule personne qui a un stage formalisé c'est l'Italienne. Jed a fait un stage pendant deux mois. Son stage est terminé depuis le 4 mars. Il est resté. Il est toujours le bienvenu. Au début, il a participé aux activités. Après on a proposé à Jed un voyage d'échange avec l'Italie. Il est parti en Italie. Ensuite, on a fait un contrat de stage de deux mois.*

Là, il vient comme bénévole. Nous sommes 7 personnes plus les consultants autour des projets. 6 je crois. » (Rita, salariée, 34 ans, Italienne).

La situation complexe de catégorisation que nous venons de décrire montre bien l'importance de la question du statut pour les uns et les autres. Cela peut aussi signifier la méconnaissance des statuts par le jeune (et ses collègues) qui se présente comme stagiaire alors que vraisemblablement, il a été bénévole puis stagiaire et de nouveau bénévole avec semble-t-il un contrat de consultant qui permet une rémunération égale au SMIC marocain sans les coûts de cotisations sociales pour l'association. Cette bataille symbolique de catégorisation entre Jed en tant que stagiaire et celle de l'association en tant que bénévole montre l'importance du statut et du positionnement au sein de la société et notamment dans l'organisation de l'ONG. L'utilisation d'un vocable précis a son importance en fonction de sa valorisation sociale et non pas de sa validité administrative et juridique. En effet, le stage est beaucoup plus valorisé au Maroc que le bénévolat qui est plutôt l'apanage d'une élite déjà établie. En effet, le stage sous-entend un investissement pour le jeune dans son activité dont le rendement est plus ou moins certains que ce soit en emploi ou en réseau. Le « stage » non rémunéré est très utilisé au Maroc dans tous les domaines y compris les entreprises et les ONG. Pour les jeunes, l'objectif est d'acquérir une expérience professionnelle et un réseau contre un travail non rémunéré (parfois avec remboursement des frais de transport). Le stage, lorsqu'il est indemnisé/défrayé constitue en réalité un emploi sous payé pour la jeunesse marocaine très affectée par le chômage (18,6% dans les villes pour les jeunes de 15-24 ans). Le mot stagiaire en arabe c'est « *motadarrib* » de la racine « *tadrib* » se former. Cependant, on utilise souvent le mot français de stagiaire qui, en réalité lorsqu'il est pratiqué dans les ONG, signifie une pratique entre le volontariat et le bénévolat.

Alors qu'il est sans activité et que son projet de quitter le Maroc et de faire des études à l'étranger ne peut se concrétiser sans moyens financiers importants, le jeune homme a accepté les deux mois de bénévolat et les deux ou trois mois de stage. Il reconnaît lui-même le caractère contradictoire de sa situation et que ce n'est pas la meilleure façon de gagner de l'argent pour mener à bien son projet d'étude à l'étranger « *non. Si je voulais vraiment faire des économies, j'aurais pu choisir une autre chose.* ». Jed rapporte également que les conditions de ce contrat ne lui convenaient pas, mais qu'il l'a toutefois accepté dans l'objectif de se faire un réseau pour décrocher une bourse d'études ou un emploi en Italie « *je me suis dit pourquoi pas ? Bien que la forme ne me convenait pas. Je voulais plutôt avoir une expérience en premier et dans un deuxième temps avoir la possibilité d'aller ailleurs. Parce que vu que l'ONG travaille aussi en Italie. En Italie, la ville qui m'attire le plus c'est Naples. C'est à base de cette logique que j'étais motivé pour continuer le stage.* ». Cependant, lors de l'entretien, il laisse entendre qu'il comprend que sa stratégie pour concrétiser son rêve n'est pas la plus adéquate : « *j'ai essayé de sonder la situation. J'ai maintenant la possibilité d'aller en Italie, mais je n'ai pas les moyens de financer mes études. Ce*

serait préférable, même si cela ne me convient pas, de travailler un an, d'acquérir de l'expérience, de gagner de l'argent pour financer mes études. » (Jed, stagiaire, 24 ans, Marocain). Il semble que d'autres raisons peuvent expliquer l'acceptation par ce jeune homme de ces conditions que nous pouvons considérer objectivement comme précaires. En effet, le décalage ressenti par le jeune homme par rapport à la société marocaine est moins visible au sein de l'ONG; dont les normes lui conviennent d'autant plus qu'elles semblent en adéquation avec ce qu'il pense être et devoir être « *sauf que non je me trouve très bien. A l'ONG, je suis respecté par tout le monde, une bonne ambiance au boulot. Le domaine associatif me permet vraiment d'être moi-même.* ». Ce stage, qui constitue en réalité un « sous-emploi » pour le stagiaire marocain, est vécu comme une parenthèse du Maroc dans lequel il vit et un lieu à part où il a la possibilité d'une part de mettre en valeur ses idéaux de démocratie et de justice ; d'autre part d'exprimer ses compétences artistiques et linguistiques et enfin de vivre son appétence pour le cosmopolitisme en étant en relation dans cette ONG internationale avec des Italiens et des Français : « *j'ai appris beaucoup de ce stage. Ce que j'ai appris en premier c'est que je ne dois plus céder et je dois tout le temps lutter, persévérer pour réaliser mes ambitions et aspirer encore davantage à des choses plus lointaines. J'ai appris aussi de nouvelles techniques, de nouveaux outils, pour gérer les sites web.* » En somme, travailler dans une ONG internationale permet à ce jeune marocain d'être en phase avec sa subjectivité qu'il s'autorise à exprimer dans ce lieu protégé. Pour l'ONG qui accepte Jed, d'abord comme bénévole, puis comme stagiaire et qui ensuite semble « tolérer » sa participation bénévole à ses activités après la fin du stage, peut être analysé comme un appui informel à des personnes considérées comme « marginales » par la société nationale.

Pour résumer, Jed est considéré comme bénévole par l'association au moment où a lieu l'entretien or ce dernier se présente comme stagiaire qui serait indemnisé selon ses collègues au SMIC marocain comme la stagiaire italienne. De même, le lien entre l'ONG et ces deux jeunes gens est contractualisé administrativement et juridiquement dans un contrat de consultant (très utilisé au sein de cette ONG italienne) qui peut être considéré comme un « sous-emploi ». D'ailleurs, quand Jed parle de ses activités au sein de la structure, il utilise le mot travail et se considère comme partie intégrante des ressources humaines de l'ONG. D'un point de vue de la sociologie du travail, nous sommes dans une situation atypique qui ne correspond en rien à aucune des situations administratives citées : stage, consultance ou bénévolat. Les deux stagiaires ne sont réellement ni stagiaires, ni consultants, ni bénévoles.

Deux ans plus tard, en mars 2012, nous rencontrons par hasard à la gare de Rabat, Jed le stagiaire marocain, avec un nouveau style vestimentaire et les cheveux courts. Il explique qu'il a participé aux manifestations pendant le Printemps Arabe qu'a connu le Maroc et qu'il est sur le point de se rendre en Amérique latine ayant enfin obtenu une bourse d'étude. Sophie, la stagiaire française, est rentrée en France pour des raisons professionnelles liées à la carrière de son mari. Elle a

continué sa formation en ressources humaines en master 2. Le couple est en attente d'une proposition de mission à l'étranger pour le mari. Quant à la stagiaire italienne, elle est retournée en Italie pour finir ses études et reprendre son poste d'assistante à l'université. Ensuite, elle prévoyait de rechercher du travail dans son domaine ou dans un autre en fonction de ce qu'elle pourrait trouver en Italie.

Pour conclure, dans une ONG internationale de développement, le stage peut constituer un tremplin pour une bifurcation professionnelle, un « super-bénévolat » ou encore un « sous-emploi » selon les conditions sociales de départ du stagiaire et le moment dans sa trajectoire. Cependant, les conditions objectives ne suffisent pas pour comprendre une situation. Aussi, nous constatons qu'un statut juridique objectif peut être présenté différemment en interne et en externe : stagiaire à un moment, bénévole à un autre et consultant sur le papier et qu'il peut être vécu subjectivement et symboliquement différemment de la présentation de l'ONG et du statut administratif officiel.

Pour le bénévolat, nous faisons le même constat à savoir qu'en fonction des conditions objectives de départ que ce soit au niveau familial, professionnel et matériel, la mission bénévole est vécue et appréhendée différemment.

2. Les figures libres du bénévolat-entrepreneuriat

L'étude des profils du bénévolat est plus détaillée car elle comprend les observations que nous avons effectuées lors de la distribution à laquelle nous avons participé, et des informations que nous avons pu obtenir dans la sphère privée de par notre connaissance personnelle de ces bénévoles. Nous avons pu à cette occasion mener des conversations informelles, ce qui a, in fine, enrichi notre réflexion. De plus, nous avons souhaité approfondir l'analyse de ce type de bénévolat qui est très peu documenté afin de donner à voir tout le processus à l'œuvre (depuis la création de l'association jusqu'à la mise en œuvre de l'action sur le terrain pour le bénévole co-entrepreneur par exemple). Enfin, le nombre de bénévoles est plus réduit, ce qui facilite le repérage des profils types, leur compréhension et leur description.

Avant de décrire les typologies, nous allons faire un préambule afin de définir les caractéristiques de ce bénévolat hors cadre et de décrire les réactions des responsables des ONG internationales face à ce phénomène qui ne cesse de croître.

Dans notre échantillon, nous avons déterminé des types de bénévoles entrepreneurs hors cadre qui s'apparentent aux « bénévoles sauvages » d'Halba⁵⁵² (20 003) ou encore à ceux définis comme

⁵⁵² Halba (Bénédicte), *Bénévolat et volontariat en France et dans le monde*, Etudes de la documentation française, 2003, 144 p.

« bénévoles affranchis » par Ion⁵⁵³ (2005). La dernière étude sur le bénévolat en France (2014)⁵⁵⁴ constate d'ailleurs une augmentation du nombre d'actions bénévoles en dehors du système associatif et un changement de modèle « *la crise économique, même si elle n'a pas atteint, entre 2010 et 2013, l'ampleur de celle qui a touché la Grèce, le Portugal ou l'Espagne, modifie les comportements des acteurs économiques et sociaux que sont les bénévoles. Elle les encourage certainement à ne plus réserver de manière exclusive l'engagement et le don de temps aux associations. En témoigne l'augmentation du nombre d'actions bénévoles conduites hors du cadre associatif.* » (p.3). Les bénévoles rencontrés se réclament libres de toute appartenance associative unique et s'inscrivent de manière individuelle dans l'action de solidarité internationale indépendamment des réseaux associatifs et des modes organisationnels associatifs traditionnels. Cette évolution dans les pratiques bénévoles, selon les auteurs de la *France Bénévole*, se traduit par « *des formes d'engagement plus ponctuelles, multiples parfois, passant d'un projet à l'autre, motivée par l'utilité sociale sans cacher l'épanouissement personnel et les compétences attendues, stimulées par des actions concrètes...* » (p.6).

En effet, c'est à la fois dans l'action et par l'action que le bénévole de solidarité internationale s'engage et a des pratiques comparables au « *militant affranchi* » (Ion). Néanmoins, ces actions bénévoles engagées dans et par l'action sont loin de constituer un engagement distancié « *post-it* ». En effet, l'analyse de la trajectoire et de la carrière de ces bénévoles permet de comprendre le sens de ces pratiques intermittentes d'engagement dans les actions de solidarité internationale et de révéler la subjectivité cosmopolite de ces acteurs dont l'ordre symbolique est réécrit pendant ses engagements. Animées par un sens pragmatique, les actions de ces derniers s'articulent autour de trois principes : « *l'urgence, l'efficacité, la radicalité*⁵⁵⁵ » (Ion, Franguiadakis et Viot ; 2005 ; p.16). D'ailleurs, l'étude sur le bénévolat en France réalisée par Recherches et Solidarités (2014), relève également cette exigence d'utilité, de pragmatisme et de liberté d'engagement chez les bénévoles de la solidarité nationale : « *quasiment tous les répondants (92%) constatent, pour eux-mêmes et autour d'eux, que de plus en plus de bénévoles préfèrent agir ponctuellement, en fonction de leurs disponibilités, 80% qu'ils sont de plus en plus motivés par des actions concrètes, 73% qu'ils attendent plus de satisfactions personnelles* » (p.6).

Les acteurs institutionnels de la solidarité internationale considèrent ces bénévoles expatriés intervenant au Maroc, dont l'action n'est pas cadrée, comme appartenant à la catégorie « hors dispositif » et « hors cadre ». L'ONU⁵⁵⁶ dans son rapport de 2011 sur le volontariat, les distingue

⁵⁵³ Ion (Jacques), Franguiadakis (Spyros), Viot (Pascal), *Militer aujourd'hui*, Paris, Éd. Autrement, coll. Cevipof/Autrement, 2005, 139 p.

⁵⁵⁴ Bazin (Cécile), Malet (Jacques), dir, *La France Bénévole en 2014*, 11^e Edition, Mai 2014, <http://www.recherches-solidarites.org/media/uploads/la-france-benevole-2014.pdf>

⁵⁵⁵ Ion (Jacques), Franguiadakis (Spyros), Viot (Pascal), *Militer aujourd'hui*, Paris, Éd. Autrement, coll. Cevipof/Autrement, 2005, 139 p.

⁵⁵⁶ « *La littérature sur le volontariat et l'inclusion est principalement axée sur l'action volontaire au sein d'organisations formelles. Elle devrait, certes, être encouragée, mais le volontariat par les groupes exclus a*

également en les catégorisant comme « *des pratiques de volontariat non formalisées* » dans lesquelles sont inclus le voluntourisme, la solidarité de la diaspora... Selon les chiffres de l'Observatoire de France Volontaires (2013), ces actions hors cadre représentent 19% des formes de volontariat international pour la France en 2013. Alors qu'en 2010, ce phénomène, qui avait déjà été repéré par les acteurs de solidarité internationale, n'était pas quantifié : « *la proportion de jeunes français agissant dans le domaine associatif au Maroc hors de tout cadre existant n'est pas quantifiable, mais est IMPORTANTE.* » (Etude sur le volontariat au Maroc⁵⁵⁷ réalisée par France Volontaires). De même, les auteurs de la Cartographie des engagements volontaires (2013) mentionnent ces pratiques sociales de volontariat en dehors des dispositifs « *des volontaires « informels » partent de plus en plus nombreux, sans doute car les organisations d'envoi n'ont pas la capacité de répondre à leur désir d'engagement.* » (p.47).

Encadré 1 : Une catégorisation problématique: bénévoles ou volontaires ?

D'après la définition donnée par le secteur associatif, dans ces pratiques bénévoles « hors dispositif », sont donc comptés les bénévoles internationaux qui partent dans un pays pour proposer leur aide, ou organiser un projet de solidarité internationale, et ce de manière informelle. Dans une action de solidarité hors cadre, se construit donc une relation directe entre un particulier disposé à se rendre utile et une structure d'accueil prête à accepter et à faciliter le projet proposé par l'expatrié. Ce type d'action est comptabilisé soit dans le « volontariat hors dispositif » alors qu'il s'agit le plus souvent de bénévolat. Même si parfois, ces individus sont quelque peu défrayés par l'association d'accueil lorsque la plus-value dégagée est intéressante pour celle-ci. Il arrive également qu'ils soient inscrits dans la catégorie bénévolat et de nouveau, nous observons l'emploi indifférencié de l'un ou l'autre terme. L'utilisation polysémique du terme volontariat/volontaire qui recouvre le bénévolat en fonction du contexte et des luttes en cours au sein du champ. Parfois, cette utilisation est exclusive pour catégoriser et différencier et parfois elle est inclusive pour agrandir le champ comme le fait d'une part l'ONU notamment pour l'engagement informel et d'autre part les acteurs français de la solidarité internationale en voulant accompagner le « hors cadre » qui se déploie et qu'ils ne contrôlent pas.

Les ONG internationales sont majoritairement défavorables à ce type d'actions qui, selon ces dernières, comportent de multiples risques :

- d'une part pour le volontaire, qui n'a pas été sélectionné, formé et qui n'est pas accompagné tout au long de sa mission ;

généralement lieu dans un contexte informel. La définition plus inclusive adoptée par la communauté internationale, reflétant toutes les formes d'action volontaire, devrait permettre de mettre en relief le rôle du volontariat. » (p.70), in 2011 Rapport sur la situation du Volontariat dans le monde. Valeurs universelles pour le bien-être mondial, UN Volontaires, L'inspiration en action, Publication des Nations Unies, Danemark, Novembre 2011-1 50, <http://www.unv.org/fr/ressources/videos/linspiration-en-action.html>

⁵⁵⁷ France Volontaires, *Eléments de restitution de l'étude VIES Maroc*, 30 juin 2010, http://www.reseau-espacesvolontariats.org/documents/content/Maroc/Volontaires/Synthese_etude_VIES_2010.pdf France

- d'autre part pour la structure, qui répond au besoin de l'expatrié et non pas aux besoins réels de la structure et des bénéficiaires ;
- ensuite, pour la qualité de l'action de solidarité qui est qualifiée comme moindre lorsqu'elle se réalise en dehors du cadre partenarial association d'envoi et association d'accueil ;
- et enfin comme le détaille la *Cartographie des engagements* publiée par l'Observatoire de France Volontaires (2013) : « l'engagement local sera alors bénévole, sans couverture administrative, sociale ou sanitaire. » (p.47)

Les ONG de solidarité internationale sont attentives à ce type de bénévolat car il met en concurrence des formes d'engagement qu'elles essaient d'encadrer. De plus, elles sont également intéressées par ce profil de bénévoles qui est prêt à payer (le billet d'avion, le séjour sur place...) sans rien revendiquer pour réaliser son engagement et son appétence pour l'expatriation. D'ailleurs, une association d'envoi explique qu'elle souhaiterait à terme « accompagner ces formes d'engagement » et que ces pratiques hors cadre soient valorisées et intégrées au volontariat. L'articulation entre les projets collectifs et les initiatives individuelles fait débat au sein du champ associatif international, d'autant plus que ces initiatives privées individuelles viennent concurrencer les actions de solidarité internationales normées et institutionnalisées. Nous pouvons donc noter une évolution dans ce champ, le « hors cadre » est dorénavant nommé, quantifié, comparé et par conséquent reconnu aussi bien par le tissu associatif que par les politiques publiques. L'objectif des associations en développant une offre diversifiée de bénévolat et de volontariat (senior, congé de solidarité, mécénat de compétence...) est ainsi d'intégrer ces formes de bénévolat jusque-là n'ont encadrées par aucun dispositif et à terme de normaliser et d'institutionnaliser la pratique.

Or, ces actions de terrain relèvent de décision individuelle et parfois collective et fonctionnent sans procédures formalisées de sélection et de mise en œuvre. C'est justement cette initiative individuelle sans l'intermédiaire d'associations d'envoi ou d'accueil qui est recherchée par ces bénévoles et qui semble poser question aux acteurs institutionnels de la solidarité internationale. En effet, ces expatriés démontrent de par leurs actions qu'ils sont en capacité de mener une action de solidarité sans appartenir à une association labellisée et sans souscrire aux procédures mises en place par cette dernière. Or, l'évincement de la structure d'envoi et d'accueil constitue une perte de contrôle d'une part de ces acteurs individuels, d'autre part de l'action menée et enfin de ses financements potentiels que ce soit de la part de l'Etat, des associations ou des bailleurs. Ces derniers sont donc perçus comme des concurrents « sur le marché de l'action de solidarité » d'autant plus qu'au Maroc, ils sont aussi nombreux que les VSI, SVE et SC international. Quant aux associations marocaines, elles sont partagées : d'une part, elles sont preneuses de ces initiatives individuelles lorsqu'elles sont sollicitées car l'offre n'exige pas ou peu de contrepartie financière, partenariale... ; d'autre part, elles ne sont pas satisfaites quand elles sont évincées par l'expatrié, qui réalise directement son action auprès des

bénéficiaires en se passant de l'ONG marocaine (comme ce fut le cas lors de notre observation participante à la distribution). Dans ce cas-là, elles accompagnent et parfois même s'imposent aux côtés des expatriés bénévoles qui les tolèrent, pour bénéficier de la réputation des actions menées. Il arrive aussi qu'elles profitent de l'ignorance des bénéficiaires se déclarant fournisseuse de service pourtant organisé par le bénévole expatrié. D'ailleurs, au Maroc, la pratique du bénévolat/volontariat est décrite comme peu ou pas soutenue financièrement, peu formalisée⁵⁵⁸, évaluée, quantifiée et valorisée (notamment dans les écritures comptables). Aussi ce type d'actions « hors dispositif » n'entre pas en contradiction avec les pratiques bénévoles marocaines et les associations locales ne s'y opposent pas, n'étant pas « mis en danger » par ce type d'actions « hors cadres » contrairement aux ONG françaises

A l'analyse des pratiques de bénévolat hors cadre, trois profils se détachent que nous allons présenter : le bénévole co-entrepreneur, le bénévole entrepreneur établi et enfin le bénévole auto-entrepreneur.

2.1. Le bénévole co-entrepreneur

Pour mieux comprendre ces pratiques de bénévolat hors cadre, nous allons présenter l'association qui est à l'origine d'une action collective de distribution et décrire sa mise en place sur le mode de l'entrepreneuriat. Nous décrirons également les profils des bénévoles expatriés de cette association française intervenant au Maroc, puis les deux bénévoles marocaines coatrices de cette action de distribution pour leurs concitoyens. Et au terme de l'analyse, nous évoquerons les mineurs bénéficiaires du dispositif PJJ qui en participant à cette action de solidarité deviennent acteurs humanitaires pendant deux jours. Il est à noter que ce qui soutient et anime tous ces bénévoles hors cadres c'est d'aller aider les « pauvres lointains ».

Nous avons enquêté auprès d'une ONG de solidarité internationale de la banlieue parisienne intervenant au Maroc et nous avons rencontré les 3 bénévoles françaises de cette structure présentes au Maroc. Leurs modes d'action et de fonctionnement s'apparentent à de l'entrepreneuriat. Elles ont organisé à partir de la France une action humanitaire de distribution de vêtements d'occasion, de denrées alimentaires et des chèvres dans un village reculé, situé à quelques centaines de kilomètres de Rabat, au mois d'avril 2010 (pendant 2 jours). Nous avons également été en contact avec 2 bénévoles marocaines, « partenaires » de l'ONG française et co-organisatrices de l'action humanitaire (que nous avons observée et à laquelle nous avons participé pendant deux jours). 2 bénévoles mineurs français, accompagnés de leur éducateur dans le cadre de la Protection judiciaire de la Jeunesse⁵⁵⁹ (PJJ), ont également participé au projet de distribution et que nous avons également interviewés.

⁵⁵⁸ « La formalisation de l'acte bénévole et des activités réalisées dans ce cadre est très peu développée. », p.54, in Carrefour Associatif, CMV, *Le bénévolat et le volontariat au Maroc. Engagement bénévole et volontaire des jeunes et action associative au Maroc*, Juillet 2010

⁵⁵⁹ Bulletin officiel du Ministère de la Justice, « Organisation des séjours et des camps », n° 78, 1^{er} avril - 30 juin 2000, <http://www.justice.gouv.fr/bulletin-officiel/dpjj78.htm>

**Encadré 2 : Création d'une association de solidarité internationale
dans une ville d'Ile-de-France**

L'association a été créée à la suite de la rencontre de la fondatrice Aïcha (française d'origine marocaine), une fonctionnaire de collectivité territoriale, avec une responsable marocaine d'un orphelinat à Casablanca. Sa confrontation directe à la situation misérable des orphelins a conforté Aïcha dans le projet de créer une association de solidarité internationale *« j'ai monté mon association suite à ma rencontre avec une dame à Casablanca dans une petite structure où elle avait 52 enfants. (...) Dans un petit appartement, il y avait une cinquantaine de bébés. Et là sincèrement, je suis rentrée et j'ai pleuré. Des enfants abandonnés de femmes célibataires. (...) Un petit orphelinat. Je suis rentrée en France, j'ai fait une petite réunion avec des collègues, des amis et j'ai expliqué ce que j'avais vu. Et après, j'ai monté mon association. (...) Elle m'avait touchée et les enfants m'avaient touchés. Je me suis dit qu'il ne fallait pas que je ferme les yeux à tout ça. Je me suis dit : c'était des enfants innocents et qu'il fallait les aider. (...) Je rentre en France. J'ouvre mon association. Je dépose un dossier à la préfecture. J'ai fait une AG. »*. De nombreux auteurs traitant de la solidarité nationale ou internationale ont étudié, que ce soit d'un point de vue de la sociologie politique ou des médias, l'impact des images de pauvreté sur l'action bénévole et les donations (Kurasawa Fuyuki⁵⁶⁰, 2012 ; Mesnard⁵⁶¹, 2002 ; Juhem⁵⁶², 2001 ; Boltanski⁵⁶³, 1990). La bénévole, qui a déjà fondé plusieurs associations d'actions nationales de manière formelle et informelle, connaît les procédures à suivre. Tout en ayant une expérience associative et une expérience professionnelle dans l'administration, Aïcha s'affranchit des obligations administratives et se contente du minimum requis pour que l'association ait une existence administrative à savoir la déclaration en préfecture. Elle réussit à mobiliser son réseau et c'est ainsi que l'association a été fondée par quatre amis, habitants d'une petite ville d'Ile-de-France: *« j'en ai parlé à un ami Thierry qui est actuellement vice-président. Il est agent immobilier. Je le connais depuis maintenant 10 ans. J'en ai parlé à Haja Saidia qui est trésorière, qui s'occupe de pas mal de femmes à qui elle donne des cours d'arabe et de Coran. Je la connais depuis 7 ans. Moi. Il y avait qui d'autre ? On était 3. Il y avait Madame Sofia. Elle était dans l'immobilier aussi, elle tenait un magasin. A 4, on a monté cette association. Ils m'ont tous suivie et il n'y a eu aucun souci. (Aïcha, bénévole, 44 ans, Française). L'association s'est d'abord concentrée sur des actions au profit des orphelinats dans les grandes villes marocaines, puis a mené des projets auprès de personnes âgées, lépreux, autistes... répondant ainsi à la demande au gré des rencontres « au départ c'était les orphelins après on s'est éparpillé. On s'est éparpillé parce qu'on voulait tout faire en même temps et on s'est dit pourquoi pas. C'est vrai, que maintenant, dans nos bagages, on arrive à transporter un peu de layettes, des médicaments de première nécessité. Enfin, tout ce qu'on peut et quand on arrive dans un village on essaie de distribuer à la population qui en a le plus besoin. On fait 3 missions par an. Je fais 3 voyages par an au Maroc. » (Aïcha, bénévole, 44 ans, Française).*

⁵⁶⁰ Kurasawa (Fuyuki), « L'humanitaire, manifestation du cosmopolitisme ? », *Sociologie et sociétés*, vol. 44, n° 1, 2012, pp. 212-237

⁵⁶¹ Mesnard (Philippe), *La victime écran. La représentation humanitaire en question*, Editions Textuel-Collection La Discorde, 2002

⁵⁶² Juhem (Philippe), « La légitimation de la cause humanitaire : un discours sans adversaires », in *Mots*, n°65, *L'Humanitaire en discours*, sous la direction de Pascal Dauvin et Johanna Siméant. pp. 9-27, Mars 2001
www.persee.fr/doc/mots_0243-6450_2001_num_65_1_2484

Colloque « ONG et action humanitaire : entre militantisme transnational et action publique », La Rochelle, 12 et 13 avril 2001, Communication intitulée : « Parler du malheur. Grammaire du discours humanitaire et constitution des angles journalistiques ».

⁵⁶³ Boltanski (Luc), *L'amour et la Justice comme compétences. Trois essais de sociologie de l'action*, Métailié, 1990

Leurs projets nationaux et internationaux sont menés en dehors de toute intervention de l'Etat français ou marocain. Il s'agit de programmes concrets qui se réalisent avec peu de moyens et sans procédures. Excepté le prêt du local par la mairie de la ville, la structure fonctionne et mène ses projets sans aucune aide publique se développant grâce aux dons des particuliers et des entrepreneurs de la ville : *« on a réussi à ramasser de l'argent. On faisait des actions. Tout ça, c'est bénévolement. Des cours d'arabe, des cours de cuisine, de la couture pour l'association. Elles vendaient des foulards à la mosquée directement. J'ai acheté une cinquantaine de tirelires que j'ai emballées avec le nom de l'association. Et on a fait tout le tour de la ville et on les a déposées dans tous les magasins. Qu'est-ce qu'on a fait d'autre ? Oui on a été sonner directement à toutes les portes de tous les magasins. Il y en a qui donnait et d'autres qui donnaient pas »*. Les fondateurs de l'association essaient de susciter le don chez les habitants de cette ville en développant des actions culturelles, solidaires, faisant appel à la fois à des valeurs religieuses et laïques.

Au-delà des actions ponctuelles qu'elle mène, cette association fait preuve d'ambition et compte à terme ouvrir un orphelinat *« faut pas oublier que dans tout ça on essaie de récolter un maximum parce qu'on veut construire un espace d'accueil pour tous les orphelins. Un centre d'accueil. On essaie d'économiser pour faire un projet pour les orphelins. On verra le lieu. En fonction de ce qu'on peut avoir. »*

Pour la distribution dans ce village isolé, la mission a été préparée pendant quatre mois. Un spectacle a été organisé et a permis de recueillir des dons pour financer l'action de distribution *« une personne a organisé un spectacle pour notre association. On a pu récolter une belle enveloppe. Avec cette enveloppe, je me suis dit il faut faire quelque chose. On avait le choix : soit on leur apporte des denrées alimentaires soit on leur apprend à pêcher les poissons. Vue qu'on avait une belle enveloppe, on s'est dit, on va faire les deux. C'est vrai, qu'au départ, on s'est dit qu'on va peut-être reconstruire l'école. Mais, après, quand j'ai demandé le devis, on s'est dit c'est infaisable avec notre budget. On a récolté 1 500 € avec le spectacle et 1 200 € avec les brocantes. Il faut compter 8 000 € pour l'école »*. Selon la fondatrice de l'association, le choix de l'action se fait une fois l'argent recueilli par les dons. Cette structure, de petite taille, a réussi à susciter des engagements financiers de la part des habitants de la ville et à mobiliser des personnes établies faisant partie des « notables » et des personnes issues des classes populaires ayant un emploi public de proximité locale qui contribuent bénévolement de manière indirecte à l'action lointaine. Les fondateurs jouissent d'une certaine notoriété et notabilité dans leur ville et c'est ainsi qu'ils bénéficient d'un certain capital de confiance⁵⁶⁴.

⁵⁶⁴ La typologie des fondateurs se rapproche de celle de l'entreprenariat marocain individuel établi.

Les bénévoles ont apporté les vêtements à distribuer dans leurs bagages et les denrées ont été achetées sur place dans le village. Cette mission a été préparée à partir de la France, grâce à la récupération et à la sélection des vêtements donnés par les particuliers, habitants de cette ville de banlieue: *« ce qu'on fait c'est qu'on récupère pas mal de vêtements. La mairie a mis à notre disposition un local gratuitement. On reçoit beaucoup de vêtements, toute sorte de vêtements. Pour payer les frais de transport, on fait une brocante une fois par mois tenue par ma sœur et Haja Saadia. Les vêtements qui nous sont remis sont mis en vente 1 €, 2 €, 3 € pas plus c'est vraiment symbolique. Avec ce qu'on récupère on peut payer le transport. Ce qui est invendable, c'est-à-dire ce qui n'est pas vendu le mois précédent, on les envoie et on les fait transporter. »*

Les membres de cette association sont de véritables entrepreneurs de l'action humanitaire de solidarité internationale qui agissent et fonctionnent de manière informelle⁵⁶⁵ alors que l'association est déclarée à la préfecture. Les profils de ces 3 bénévoles qui ont organisé cette distribution sont des femmes qui ont entre 38 et 59 ans. Parmi ces 3 Françaises, une bénévole a des origines marocaines (c'est la fondatrice de l'association) et la seconde espagnole. Deux bénévoles sont fonctionnaires d'une collectivité territoriale et la troisième est retraitée d'une grande entreprise nationale.

Ces femmes ont une expérience formelle de l'associatif et deux ont déjà créé une ou plusieurs associations. Toutes les trois sont membres d'une ou plusieurs associations autres que celle-ci. Pour une des trois bénévoles, c'est la première action internationale à laquelle elle participe directement comme l'explique Kelly : *« c'est ma première action humanitaire, mais pas associative. Je fais partie d'une autre association, mais qui est sportive. »* (Kelly, bénévole, 38 ans, Française). La mère de famille est bénévole dans l'association depuis un an et demi et participe aux actions de la structure en fonction des besoins. Elle est très active dans la récupération des dons de vêtements *« oui je suis complètement bénévole. A l'association sportive, je suis trésorière. Je ne sais pas combien de temps j'y passe. Là, je ne peux pas te dire. Non, ça ne va même pas être ...heures par semaine. Ça va être dès qu'il y a un truc, on va se réunir plusieurs fois, on va le faire ensemble. Ou quand je récupère des habits de beaucoup de gens. Je vais dans le local pour les donner pour que les autres femmes trient parce qu'elles savent qu'on a une brocante une fois par mois. »* (Kelly, bénévole, 38 ans, Française) Elle justifie sa participation à cette action humanitaire comme un refus de l'individualisme qu'elle trouve prégnant notamment chez les jeunes générations. Pour cette dernière, les personnes se plaignent alors qu'elles sont dans une situation beaucoup plus favorable que les autres *« pauvres lointains »*. Elle se donne un rôle de témoin⁵⁶⁶ et privilégie l'action internationale pour être *« auprès des plus*

⁵⁶⁵ Qu'en est-il d'ailleurs des dons recueillis de manière informelle d'un point de vue comptable?

⁵⁶⁶ Se rapprochant de la conception traditionnelle, d'origine chrétienne, du volontaire qui témoigne. Dans les contrats des VSI, il est d'ailleurs indiqué qu'ils doivent répondre aux demandes de témoignages.

pauvres d'entre les pauvres » (Zunigo, 2013) comme elle le relate: « *c'est ça, je veux emmener des images, des choses concrètes que j'ai vues et montrer aux gens et leur dire : attendez essayer de voir autrement la vie et vous allez voir qu'elle est trop belle !. Vous avez tout et vous vous plaignez alors qu'il y en a qui ont rien et qui ne se plaignent pas et avancent parce qu'ils n'ont pas le choix.* (Kelly, bénévole, 38 ans, Française).

D'ailleurs, cette fonctionnaire, au-delà de ses participations bénévoles aux projets associatifs, met en action ses valeurs altruistes au quotidien accueillant chez elle des sans-abris par exemple. Elle met en œuvre également des actions de solidarité informelles dans son quartier et dans sa ville : « *j'essaie d'aider les gens comme je peux, ceux que je ne connais pas, qui ne font pas partie de ma famille spécialement. Comme là, ça fait un an et demi que j'héberge une jeune que sa mère a mis dehors. Avant, j'avais un ami qui est sorti de prison et que j'ai récupéré pendant un an. J'essaie d'aider les gens comme je peux. Parce que j'ai un besoin* ». Pour cette jeune femme, il s'agit d'une continuité, d'un héritage familial qu'elle souhaite perpétuer notamment après la séparation avec le père de sa fille (Français d'origine algérienne), étant davantage disponible : « *oui, c'est une tradition familiale. Mes parents étaient déjà comme ça. J'ai 5 sœurs et un frère, on est 7 dans la famille. Ma mère a toujours récupéré les ouvriers sans familles qui travaillaient avec mon père. J'ai grandi comme ça. (..) Après je me suis mis avec le père de ma fille. J'avais oublié cette partie-là et quand je me suis retrouvée toute seule je me suis dit ce n'est pas possible il faut que je refasse ce que mes parents m'ont quand même appris.* ». Son engagement est connu de tous et au bureau : « *de toute façon, au travail, tout le monde m'appelle Mère Térésa.* ». L'action de solidarité internationale peut contribuer à des « restaurations identitaires » (Siméant⁵⁶⁷, 2009, p.115) mises à mal comme il semble être le cas de Kelly: « *je suis la dernière et c'est celle qui est mal faite. Non, mais si. Si tu veux, mes sœurs elles sont toutes mariées et des enfants. Elles n'auraient même pas l'idée. Pour elles, elles n'ont pas le temps. Elles ne prennent pas le temps. Moi aussi je n'ai pas le temps. Je travaille, je m'occupe de ma fille, de ma mère.* »

Quant à la troisième bénévole, il s'agit d'une retraitée. Son engagement dans l'associatif a commencé, il y a 13 ans, suite à la mort de son fils de 15 ans, tué par une balle à la sortie du collège. Cette dernière a fondé une association de lutte contre les violences « *Mon autre association s'appelle X. Elle est en stand by pour l'instant* » (Thérèse, bénévole, 59 ans, Française). Thérèse a rencontré Aïcha dans le cadre de ses fonctions d'employée à la mairie « *mais là je reconnais que c'est vraiment la coïncidence. J'ai rencontré Aïcha qui à un moment donné m'a aidé moi pour mon association à la mairie. On a sympathisé oui et puis voilà. (...) On a parlé avec elle et je me suis engagée auprès d'elle avec l'association. Je ne connaissais pas du*

⁵⁶⁷ Siméant (Johanna), « Socialisation catholique et biens de salut dans quatre ONG humanitaires françaises », *Le Mouvement Social* 2009/2 (n° 227), p. 101-122.
<http://www.cairn.info/revue-le-mouvement-social-2009-2-page-101.htm>

tout ni le Maroc. Ça a vraiment été une coïncidence. Ça fait 6 mois que je suis entrée dans l'association. Au tout départ, je collectais des petites choses à droite et à gauche, je lui portais et tout. Au fur et à mesure, je me suis engagée un peu plus, un peu plus. Voilà. » (Thérèse, bénévole, 59 ans, Française). Les activités de son association s'essoufflant, la bénévole a trouvé une autre association où s'investir. Au fur et à mesure, Thérèse étant disponible (veuve depuis trois ans), son engagement a pris de l'ampleur.

Nous pouvons constater qu'elle se projette dans l'association à long terme et qu'elle a une vision traditionnelle et institutionnelle de l'engagement car elle se pose la question de la prise de responsabilités dans le bureau « *mais je n'ai pas de poste au bureau. Je veux dire pour le moment je n'ai pas de poste au bureau de l'association. J'aide un petit peu, je fais ce que je peux* ». Ses expériences en tant que fondatrice d'association et de présidente font que tout en acceptant ce type d'organisation peu formalisé, elle réfléchit à s'investir dans le bureau. Pour elle, l'engagement passe par les responsabilités associatives alors que Kelly participe aux actions de l'association selon ses disponibilités sans penser à être membre du bureau. D'ailleurs, pendant la distribution, c'est la seule bénévole qui a émis des critiques sur le manque d'organisation de la distribution. Pour cette dernière, le sens de l'efficacité, hérité de sa pratique professionnelle, constitue la référence. Elle a d'ailleurs réussi à acheminer gratuitement 150 kg de vêtements, lors d'un voyage touristique à Agadir, organisé par son ancien comité d'entreprise en négociant avec le tour opérateur et la compagnie d'avion. Son engagement en faveur de cette action de solidarité peut s'expliquer par plusieurs facteurs. D'une part, cette dernière trouve des motifs à son engagement dans son éducation familiale et les valeurs de solidarité qu'elle met en œuvre dans la vie quotidienne « *mon mari m'appelait Sœur Thérèse. Dès l'instant qu'on me demandait un service, quelque chose je donnais. C'est une éducation. J'ai toujours vu faire ça. C'est comme ça.* » D'autre part, sensible au charisme et à la légitimité des actions menées par la fondatrice Aïcha en faveur des enfants : « *les enfants malheureux ça me prend aux tripes car moi je n'ai plus le mien. Bon, c'est une façon de donner ce que j'ai à donner aux autres.* »

Thérèse, à la fin de l'entretien insistera sur les événements tragiques de sa vie pour justifier sa disponibilité et par conséquent son engagement « *par contre, il y a quelque chose que j'ai oublié de te dire. Si je n'avais jamais vécu ce que j'ai vécu, jamais je ne me serais impliquée dans l'associatif. On peut aller plus loin. Je n'aurais pas vécu ce que j'ai vécu pour lui, j'aurais encore mon mari, je ne pense pas que je serais là aujourd'hui.* » Son investissement dans la solidarité internationale constitue à la fois une continuité d'une posture altruiste dans la vie quotidienne et d'une posture professionnelle liée à la logistique et à l'organisation et finalement la conséquence de « *ruptures biographiques* » (Dauvin et Siméant, 2002, p.49) qui la rend disponible.

Enfin, la fondatrice de l'association et l'organisatrice de cette distribution est une fonctionnaire qui a fondé sa première association à 18 ans : « *bien avant j'ai commencé dans l'associatif. J'avais*

18 ans. C'était la première association féminine qui existait dans la ville. Et c'est moi qui l'ai fondée. J'en avais marre de voir les femmes à la maison sans activité et de voir les filles faire « école, maison et ménage ». » (Aïcha, bénévole, 44 ans, Française). Après s'être mariée et ayant élevé ses enfants, la fonctionnaire décide de se dédier de nouveau à l'associatif après de nombreuses années d'absence : d'abord de manière informelle puis en créant cette association de solidarité internationale. Elle consacre beaucoup de temps à son activité d'intérêt général et implique toute sa famille à ses actions de récupération de dons de vêtements « le temps consacré à l'association : toujours un petit peu entre midi et deux. Une fois sur deux car je veux conserver mon sport (footing et tennis). Une fois sur deux, je reste au bureau. Là, je fais le courrier, je passe les coups de fils. » Son engagement est assez prenant et l'implique beaucoup émotionnellement alors qu'elle a déjà un emploi et qu'elle aide son mari dans son commerce : « c'est vrai que c'est une lourde, lourde tâche. Plus d'une fois, j'ai lâché et je me dis je vais arrêter. ». Néanmoins, cette implication perdure car elle s'avère nécessaire pour son équilibre personnel: « en travaillant au bureau, à la boutique⁵⁶⁸, à la maison, moi je me ressource à l'humanitaire. Ma cure, moi, c'est l'humanitaire. ». Son activité de solidarité internationale qu'on peut considérer comme un « travail à côté » (Florence Weber, 2001) est le pendant :

- d'une vie familiale réglée (ses enfants sont grands et son aînée prépare le concours de médecine),
- d'une vie professionnelle avec peu de perspectives (cadre C à la mairie),
- et d'une situation financière aisée (la boutique du mari fait des bénéfices).

Enfin, il est à noter que ces bénévoles s'investissent à la fois en termes de temps et financièrement puisque les trois bénévoles paient le billet d'avion et les frais de séjour au Maroc « *je suis bénévole ici et j'ai payé mon billet d'avion.* » (Thérèse, bénévole, 59 ans, Française).

En plus de ces bénévoles chevronnées, des partenaires marocains ont participé à l'action de distribution. Ce sont deux femmes âgées de 48-49 ans, militantes pour des associations marocaines. Le temps d'une distribution, elles deviennent les partenaires informelles de l'association française et participent ainsi à la distribution. L'une des bénévoles est une ancienne salariée d'une grande entreprise allemande installée au Maroc, qui a rencontré la fondatrice de l'association française lors d'une action auprès des orphelins (il y a un an). Haja⁵⁶⁹ Malika a commencé à militer dans l'associatif suite à la mort de sa fille de 18 ans dans un accident de voiture. Tandis que la seconde bénévole est institutrice et enseigne la langue française dans une école à Rabat. C'est dans le village de sa famille dont elle est originaire qu'a lieu la distribution. Elle appartient à l'élite villageoise, dont une partie vit dans la capitale, et dont la famille adoptive est propriétaire de terres. Elle exprime sa solidarité et sa loyauté envers son village qu'elle a quitté et qu'elle retrouve régulièrement pendant les vacances scolaires et les week-ends. Son association, créée en 2009, œuvre pour l'amélioration des conditions

⁵⁶⁸ Son mari est propriétaire d'une boucherie où elle l'aide régulièrement.

⁵⁶⁹ Haj, haja est un terme utilisé pour les personnes ayant fait le pèlerinage à la Mecque. Il s'agit également d'un signe distinctif pour marquer le respect même si la personne n'a pas fait le pèlerinage.

de vie des villageois isolés dans la montagne et notamment pour faciliter l'accès à l'éducation des enfants « *je pars de l'école, parce que dans le douar⁵⁷⁰ il y a 800 à 1 000 habitants et 35 enfants dont 9 filles scolarisées et encore sûrement après une année de scolarisation elles s'arrêtent.* » (Asrar, bénévole, 49 ans, Marocaine). C'est via internet, qu'Asrar a connu la fondatrice de l'association française « *j'ai connu l'association d'Aïcha par internet, sur le réseau social autour d'une discussion sur le Maroc. (...). On a monté le projet par internet sans aucun coup de fil en février. J'ai rencontré Aïcha en juillet dernier quand elle est venue au Maroc.* ».

Aucune convention n'a été signée entre l'association française et marocaine et tout se fera de manière informelle. L'association marocaine sert d'intermédiaire pour accéder aux bénéficiaires de ce village reculé. Comme nous l'avons décrit précédemment lorsque nous avons évoqué la distribution dans la première partie de la thèse (**Encadré** Les différentes figures de l'engagement dans la réalisation du travail), l'association marocaine n'a de cesse de négocier une place dans le déroulé cette action essayant de donner à voir aux villageois son rôle prépondérant que l'association française essaie de limiter estimant avoir fait le plus gros travail! Symboliquement, tout au long de la distribution, les deux parties (française et marocaine) vont entrer en concurrence alors qu'un troisième groupe arrive sans prévenir. Comme le rappelle Simonet (2010, p.17), pour ces femmes, le bénévolat est ainsi utilisé pour « combler l'écart » entre une position professionnelle (et le manque de perspectives) et des aspirations. Ces activités de bénévolat procurent d'une part du pouvoir (lorsqu'elles en sont démunies) et d'autre part leur permettent d'avoir une carrière même si elle est « invisible ».

Pour terminer la description des bénévoles hors cadres, nous allons présenter les deux jeunes rencontrés lors de la distribution.

L'action humanitaire a également attiré des bénévoles mineurs suivis par la PJJ⁵⁷¹. Les modes informels d'organisation des pratiques de bénévolat entrepreneurial en collectif facilitent la participation de ces adolescents qui sont pourtant encadrés dans un dispositif public très normé. Le projet initial des deux adolescents et de l'éducateur était de parcourir le Maroc et la Mauritanie en voiture, « *au départ on devait aller en Mauritanie, mais comme en ce moment la Mauritanie c'est pas trop bon. (...) C'est un voyage de 12 jours avec l'éducateur et Brandon (...). Après on a cherché une association sur le Maroc du coup. On a téléphoné à Aïcha de l'association pour s'organiser.* » (Esther, bénévole, 16 ans, Française). Mais les conditions de sécurité en Mauritanie ne leur ont pas permis d'aller au bout de leur projet. Selon le rapport⁵⁷² établi par l'Inspection générale des services judiciaires et l'Inspection générale des Affaires sociales (2004), l'Afrique est la première destination choisie pour ce type de séjours (p.8) qui a concerné 563 jeunes en 2002, soit 70 % des mineurs placés

⁵⁷⁰ Le douar : le quartier.

⁵⁷² Inspection générale des services judiciaires, Inspection générale des Affaires sociales, « Mission sur les séjours de rupture à l'étranger », Documentation Française, avril 2004, 46 p.
<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/044000291.pdf>

(p.10). Aussi, ne pouvant se rendre en Mauritanie, ils sont restés au Maroc et l'éducateur a trouvé, grâce aux réseaux sociaux sur internet, cette mission de distribution à laquelle il décide de faire participer les jeunes après avoir eu un contact téléphonique avec la responsable associative. Bénéficiaires du dispositif PJJ, ils deviennent acteurs de solidarité internationale le temps d'une distribution : « *on est venu pour distribuer des t-shirts de foot.* » (Brandon, bénévole, 16 ans, Français).

Ces jeunes ont bénéficié du programme séjour de rupture à l'étranger, qui selon la circulaire du ministère de la justice⁵⁷³, « *constitue un mode de prise en charge spécifique favorisant une mise à distance marquée, à l'étranger, de certains mineurs, de leur mode de vie habituel et de leur milieu familial. Le séjour à l'étranger est donc un mode de prise en charge structurel ou ponctuel qui consiste à accompagner des mineurs confiés par l'autorité judiciaire en dehors de la France.* » (p.1). L'intérêt de ces séjours, c'est qu'ils se déroulent à l'étranger et l'importance de cette spécificité est répétée à plusieurs reprises dans la circulaire : « *cette immersion est d'autant plus marquée et l'expérience enrichissante lorsqu'elle se déroule dans des pays en développement ou dans des pays émergents. Un tel séjour permet au jeune de porter un regard nouveau sur les conditions de vie de ces pays et favorise la prise de recul sur sa propre situation.* » (p.2). L'impact attendu de ce type de séjour est double : d'une part, éloigner l'adolescent de son contexte habituel et d'autre part, lui donner à voir, en participant à une action de solidarité internationale, que sa situation reste favorable si on la compare à celle des personnes à qui les jeunes viennent en aide.

Les bénéficiaires ciblés de ce type de programme sont :

- « mineurs et/ou jeunes majeurs faisant l'objet d'une décision judiciaire, confiés aux établissements de placement et/ou pris en charge par les services du secteur public de la protection judiciaire de la jeunesse, que cette décision soit fondée sur l'ordonnance de 1945 ou l'article 375 du code civil ;
- mineurs et/ou jeunes majeurs confiés au secteur associatif habilité sur le fondement de l'ordonnance de 1945 uniquement ; » (p.3)

Pour Brandon, ce sont le juge et l'éducateur qui lui ont proposé de participer à ce voyage humanitaire : « *j'ai 16 ans et c'est la juge qui m'a dit de venir ici au Maroc. A la base, je ne voulais pas venir. J'ai eu rendez-vous avec la juge, un éducateur avait parlé du Maroc et il lui a dit ce serait une bonne idée que moi je vienne.* » (Brandon, bénévole, 16 ans, Français). Le jeune bénévole ne souhaitait pas participer au projet car il ressentait des appréhensions à quitter son milieu et sa famille : « *j'avais refusé de venir car j'avais pas envie de quitter le quartier. Je préfère rester avec les gens du quartier, mon entourage, quitter la Mama ça fait mal.* » Mais, ce jeune, en décrochage scolaire, a dû accepter la proposition en lieu et place d'une sanction : « *après je suis venu, pas le choix sinon je me retrouverai dans un truc renforcé. Avant, je disais je n'avais pas envie d'y aller et là c'est le plus beau jour de ma*

⁵⁷³ « Note d'instruction du 26 mars 2015 relative aux séjours et déplacements éducatifs à l'étranger et en Outre-mer », BOMJ n°2015-04 du 30 avril 2015 – JUSF1508021N, http://www.textes.justice.gouv.fr/art_pix/JUSF1508021N.pdf

vie. ». Finalement, il semble très satisfait d'avoir participé à cette action malgré le fait qu'il ait été obligé de participer à ce voyage au Maroc.

Par contre, la mineure Esther qui va bientôt avoir 17 ans et qui est en apprentissage en CAP coiffure, a été très intéressée dès le début du projet « *quand Christian l'éducateur m'en a parlé, j'ai foncé dessus. Je me suis dit, je vais aller là-bas. Pour nous, ce n'est pas grand-chose et pour eux c'est énorme, il faut le faire.* » (Esther, bénévole, 17 ans, Française). L'adolescente a déjà eu des expériences de recherches de dons et d'actions de solidarité nationale et internationale « *quand j'étais gamine, dans le quartier, on organisait des matchs pour aider des gens à l'hôpital. Dans l'école, qu'on avait construite à Burkina Faso, je m'investis, je donne des cahiers pour emmener là-bas.* ». Cette socialisation scolaire à la solidarité a contribué à son acceptation et à son investissement au projet du Maroc. De plus, transfrontalière, elle habite en Haute-Savoie et a suivi des cours dans une école de coiffure à Genève qu'elle a finalement abandonné : « *en France, je fais un CAP de coiffure. J'étais dans une école à Genève, c'était trop bourges, ce n'était pas mon monde. Moi, je ne suis pas de ce monde. Mon patron, en face de chez moi, m'a lâché. Et du coup ma mère m'a envoyé à Genève. Et ça n'allait pas et je suis partie. Là, j'ai trouvé un autre patron. Les jours où je ne fais rien, je travaille pour elle.* » Dans la troisième partie de ce travail de recherche, nous montrerons le rôle et l'impact des socialisations institutionnelles et familiales sur le parcours d'engagement lorsque nous aborderons le capital cosmopolitique des acteurs de solidarité internationale. L'action de distribution, qui devait avoir lieu initialement en Mauritanie, avait été préparée quelques mois avant en amont par la récolte des dons et la jeune bénévole s'est fortement investie dans la préparation de cette action « *on a tout préparé. On est allé chez Emmaüs, on a demandé à plein de jeunes. On a été voir des gens pour nous donner des affaires* ». La jeune bénévole semble également très enchantée de l'action menée « *on avait des ballons, des t-shirts. (...) On a donné tout ce qu'on avait ramené.* ».

A 17 ans déjà, le profil de la jeune Esther présente déjà des caractéristiques communes aux personnels expérimentés des ONG :

- enfant d'un couple mixte,
- expériences de visites à l'étranger,
- expérience professionnelle à l'étranger,
- expériences de socialisations à la solidarité internationale et à l'engagement (école, quartier),
- empathie cosmopolite très forte
- sensibilité à l'injustice et à la pauvreté de par son parcours familial⁵⁷⁴
- quête identitaire suite à la conversion de sa mère à l'islam

⁵⁷⁴ Ces deux mineurs sont issus de familles mono parentales résidant dans des quartiers populaires.

Pour conclure, cette expérience de distribution a profondément touché les jeunes et les impactera en termes d'apprentissage (Leroux, 2015)⁵⁷⁵ et d'affects:

- récolter les dons
- réaliser une action de solidarité à l'international en s'expatriant,
- procéder à la distribution,
- les rencontres interculturelles de par l'interaction avec les enfants du village,
- en termes de rétributions symboliques fortes et émotionnelles
- et enfin un sentiment de distinction par rapport aux autres jeunes restés dans le quartier.

En somme, le premier groupe de bénévoles agit, certes, au nom de l'association dans laquelle elles sont membres, mais ces dernières choisissent individuellement leurs modalités d'engagement et le type d'implication. Cette participation libre est d'ailleurs plus ou moins organisée. En effet, les modes d'action de solidarité internationale de cette petite association de banlieue parisienne sont artisanales, non professionnalisées, et ne respectent aucune procédure formalisée et par ailleurs se réalisent sans autorisation administrative locale. Ces bénévoles sont à l'image de ces « *pionniers à la conquête d'un eldorado* » croyants contribuer à libérer la population de leur misère. Comme nous venons de le décrire, ce qui intéresse ces bénévoles, c'est la liberté d'action et le pragmatisme dans la réalisation des actions. Ils souhaitent une visibilité quasi immédiate des résultats de l'action dans laquelle ils s'engagent. La question de l'utilité sociale est très importante. L'action est collective et ouverte aux partenariats (même si nous avons repéré des concurrences) et c'est pourquoi elle regroupe une telle diversité d'acteurs. Nous sommes vraiment face à un mode d'entrepreneuriat bénévole en mode collectif, comme le résume la présidente de l'association à l'origine de cette distribution, « *j'aime travailler dans l'ombre. Moi, je ne veux pas qu'on me montre du doigt et qu'on dise c'est Aïcha qui l'a fait. C'est l'association qui l'a fait. Si je pouvais retirer Aïcha comme présidente. Mais c'est obligatoire, il faut mettre un nom à cette responsabilité. Ce n'est pas moi qui parle, c'est mon corps. Mais, c'est mon corps*⁵⁷⁶ *qui appartient à tout le monde, à tous ceux qui m'entourent, qui nous aident et nous soutiennent. Aujourd'hui, je suis là, mais j'ai l'impression que c'est toutes les personnes qui sont là. Comme ce matin, une copine m'a appelé. J'ai pleuré parce qu'il y en a d'autres qui pensent à nous. Je lui ai dit, à travers ton appel, j'ai l'impression que vous êtes tous à côté de moi. Ce n'est pas moi personnellement. Ce n'est qu'un ensemble.* » (Aïcha, bénévole, 44 ans, française). Enfin, alors que les formes et les modalités d'engagement et le sens subjectif donné à la solidarité internationale

⁵⁷⁵ Chapitre 4 « Les dimensions éducatives d'expériences de volontariat solidaire à l'international » (p.187-241), in Leroux (Céline), *Le volontariat solidaire à l'international. Une expérience formative à l'épreuve des parcours professionnels*, Thèse de doctorat de Sciences de l'éducation, Université Paris Descartes, novembre 2014

⁵⁷⁶ Alors qu'Aïcha est musulmane pratiquante et le donne à voir en portant un foulard, cette dernière n'a eu de cesse, pendant l'entretien, de citer des références judéo-chrétiennes pour expliquer son action de solidarité internationale (témoigner, être au plus près des plus pauvres, la symbolique du corps). Cet exemple montre, comment même les bénévoles situés hors cadre sont empreints de références que le champ développe. Paradoxalement, alors que ses arguments d'engagement sont situés religieusement (intellectuellement et émotionnellement), elle refuse catégoriquement de faire un lien entre sa pratique religieuse et l'action humanitaire qu'elle déploie.

sont pluriels, ces actions concourent à un objectif commun celui de se réaliser en venant en aide aux autres lointains.

Le mode de fonctionnement du second groupe de bénévoles que nous allons présenter, est plus individuel que collectif et c'est en s'appuyant sur leur réputation professionnelle et bénévole personnelle qu'ils choisissent leurs actions bénévoles.

2.2. *Le bénévole entrepreneur établi*

Dans le cadre de notre enquête, nous avons rencontré deux bénévoles qui pratiquent un type de bénévolat que nous avons intitulé « bénévolat entrepreneuriat établi ».

Il s'agit d'une bénévole marocaine, qui, après une carrière de cadre supérieure dans des entreprises internationales, s'est réorientée dans le domaine du développement et a créé une boîte de consultance. En répondant à des appels à projets, elle met en place des projets dans des ONG marocaines et internationales. Cette ancienne militante d'une association de solidarité avec la Palestine, mène également de nombreuses actions bénévoles à titre individuel en dehors de son domaine professionnel. Cependant, sa notoriété, à titre de consultante et en tant que membre de cette célèbre association de solidarité avec la Palestine, contribue au succès de ses actions de solidarité à titre individuel et bénévole. Tout en étant dans le bénévolat, cette professionnelle du développement utilise et nourrit sa pratique professionnelle tout en élargissant son réseau professionnel et amical. Damanne (2005)⁵⁷⁷, dans sa thèse sur les femmes dans les associations de développement au Maroc, a analysé les parcours de bénévoles et militantes, et a montré que ce profil de bénévole établie (soit par son origine sociale issue des classes sociales supérieures soit par sa fonction) était le plus répandu dans le royaume chérifien. D'autres profils de bénévoles, issus des classes moyennes et ouvrières, adoptent le même type de comportement, dans une posture de mimétisme (Damanne, 2005, p.35⁵⁷⁸).

Nous avons également rencontré un bénévole marocain, ancien prisonnier politique qui travaille pour une administration marocaine et qui mène des actions bénévoles pour développer le volontariat au Maroc. Fort de son passé de militant qui lui donne une légitimité, ses actions bénévoles contribuent à sa valorisation aussi bien dans son association que dans son activité professionnelle. Le capital social lié à son polyengagement associatif adossé à une multipositionnalité militante et professionnelle ne cesse de croître se nourrissant l'un de l'autre.

⁵⁷⁷ Chapitre 8 intitulé « Les modes d'implication des femmes dans les associations », Damanne (Aurélien), *Le genre à l'épreuve du développement au Maroc Discours et pratiques concernant la place des femmes dans les projets*, Thèse de géographie, Aménagement, Environnement, Université d'Orléans, 2005

⁵⁷⁸ « Enfin, le champ associatif se révèle être le milieu d'expression et de représentation quasi parfaite des classes sociales marocaines. (...) Cette représentativité, ne manque pas de voir se reporter dans le champ associatif les préoccupations spécifiques de classes, voire être une traduction des antagonismes sociaux entre classes sociales. Par conséquent, le mouvement associatif, en son sein n'échappe pas aux conflits sociaux et à la lutte entre classes sociales. » (p.35), in *Etude sur les Associations marocaines de développement- Diagnostic, analyse et Perspectives, Rapport III Synthèse et Recommandations*, Version provisoire.

En définitive, ces bénévoles font partie de plusieurs associations et sont des militants reconnus. Etablis professionnellement et bénévolement, ils se comportent comme de véritables « entrepreneurs » de l'action bénévole utilisant à la fois leur réputation professionnelle et celle liée à leur engagement bénévole. Leur participation à des actions de solidarité se fait sur le mode « opt in » et « opt out » et aucune association ne peut se prévaloir des actions réalisées. Ils se mobilisent sur des objectifs précis, de manière ponctuelle et informelle, et évitent les engagements contractuels et institutionnels.

Contrairement au précédent, le troisième groupe, est constitué de bénévoles « auto-entrepreneurs » qui agissent seuls au gré des rencontres, capitalisant les expériences vécues. Ce sont des bénévoles qui circulent dans les ONG et les institutions sans appartenir exclusivement à aucune d'elles.

2.3. Le bénévole auto-entrepreneur

Parmi les bénévoles hors cadre, 2 bénévoles de solidarité internationale sont des « auto-entrepreneurs » de l'action bénévole. Ils n'appartiennent formellement à aucune association, mais mènent des actions humanitaires seuls ou avec d'autres personnes de manière ponctuelle au Maroc et en Palestine. Ce sont des binationaux franco-marocains, dont l'un est rentré au Maroc depuis quelques années et l'autre vit toujours en France. Les actions sont déterminées par des rencontres de personnes qui sollicitent de l'aide ou qui rendent publiques des actions de solidarité que ces derniers organisent, à laquelle ces bénévoles décident de participer. Par exemple, Hassan sillonne la campagne palestinienne et marocaine pour diagnostiquer les besoins. De retour en France, il fait des collectes de dons et repart pour les distribuer que ce soit dans le cadre d'achats de matériels agricoles, de semences ou des aides ponctuelles individuelles : « *ils n'ont pas de tracteur. Je veux les aider comme ce que je fais en Palestine. En acheter un et le prêter chacun son tour pour l'utiliser comme pour l'eau chacun son tour.* » (Hassan, bénévole, 39 ans, Français). Cet ancien travailleur agricole, titulaire d'un CAP de plomberie-chauffagiste dans la région PACA, aujourd'hui fonctionnaire d'une collectivité territoriale, insiste sur le transfert de compétences dans l'action solidaire « *moi je veux faire quelque chose de plus manuel qui soit utile.* ». Les dons sont basés sur la confiance que les personnes accordent à Hassan :

- de par son appartenance à un quartier populaire,
- son statut de fonctionnaire,
- et sa pratique religieuse reconnue.

D'ailleurs, ce bénévole est très attaché à une gestion rigoureuse des dons : « *j'ai de l'argent et je leur dit, je ne peux pas vous le remettre tant que je n'ai pas confiance en vous. Ce sont des gens qui ont donné l'argent et je veux qu'il soit utile.* »

Alors qu'il est membre d'une association sportive et qu'il connaît les rouages administratifs en tant qu'agent, ce dernier préfère agir seul et avoir la possibilité de choisir les actions à mener : « *je m'en fous des associations et du gouvernement. Mon but, c'est d'aller voir les gens, qu'ils me racontent leurs problèmes et voir ce que je peux faire en échange.* ». Soutenu par un de ses anciens professeurs

dans le processus d'apprentissage du militantisme et dans sa carrière professionnelle, Hassan passera des actions de solidarité nationale de proximité informelle à l'action internationale « sauvage ». De par ses activités, il va acquérir une réputation de militant et sera plusieurs fois invité par des associations nationales importantes pour témoigner et participer à des actions ponctuelles pour la cause palestinienne.

Le second bénévole, Rachid, propose son aide à son réseau international d'amis en fonction des projets qui l'intéressent. En effet, ayant beaucoup voyagé, dans le cadre d'études supérieures en Espagne (Erasmus et pour un master de coopération passé la trentaine), et dans le cadre de mobilités professionnelles (Angleterre, Belgique, Inde), ce jeune français d'origine marocaine, marié à une Colombienne, est venu s'installer au Maroc lorsque son père est rentré définitivement après la retraite. Par conséquent, il a un réseau d'amis et de connaissances à l'international assez développé. Son activité occasionnelle bénévole participe à son appétence à l'international. En fonction de ses contrats de travail (toujours dans des entreprises à but lucratif), cet informaticien commercial peut se rendre disponible l'été et participer à des actions de solidarité nationale et internationale *« je voudrais travailler dans une ONG au Maroc. Mais le revenu est plus important dans l'informatique. Je voudrais faire du bénévolat en plus de mon travail. Je veux être dans le privé, indépendant et en parallèle travailler dans l'ONG. »* (Jalal, bénévole, 35 ans, Français). Ce désir d'engagement professionnel dans une ONG a été concrétisé par une formation en coopération en 2003⁵⁷⁹ (master).

Néanmoins, le niveau des salaires a dissuadé Jalal d'en faire une activité professionnelle⁵⁸⁰ rémunérée et ce dernier préfère mener des actions bénévoles ponctuelles *« je ne veux pas être le mec qui vit de la coopération et fait un projet inutile avec un salaire. J'ai plutôt le projet en tant que bénévole, de participer à des choses ponctuelles. »* Ce bénévole mobilise ses convictions religieuses et son éducation familiale pour décrire son engagement *« j'avais la fibre associative en moi de par ma confession musulmane, donner aux autres. Mais, déjà faut être suffisant pour soi-même puis donner aux gens. C'est grandiose, tu fais du bien. Et ça te fait du bien également. C'est une grande satisfaction d'aider les gens, faire le bien autour de soi. De par mon éducation aussi, les parents qui aident leurs familles en plus la famille est nombreuse. Donner : c'est un élément de la vie d'un musulman, qu'il faut appliquer. Mon père fait des dons aux autres, aux pauvres. Dans la bouche de mes parents : donner aux gens c'est un bien et tu trouveras du bien. »*

En bref, ce troisième groupe est donc composé de bénévoles qui ne font partie formellement d'aucune association et qui réussissent à agir concrètement au gré de leurs envies. Ces derniers agissent à titre

⁵⁷⁹ Exemple de cumuls de formations : il a terminé sa formation initiale en langue espagnole en 1998, puis a suivi un cursus de commerce international, et enfin a obtenu un certificat en informatique.

⁵⁸⁰ Jalal a bifurqué dans l'enseignement en 2014. Fatigué de collectionner les contrats à durée déterminée (même bien rémunérés), il a opté pour un contrat d'enseignant de langue en CDI dans une école française. Ce poste lui donne un statut professionnel plus sécurisant et il trouve ainsi à exprimer ses désirs d'engagements auprès de ses élèves. Il organise d'ailleurs tous les ans un ou deux voyages à l'étranger transmettant ainsi à ses élèves le goût pour les voyages et les langues étrangères.

individuel, capitalisant les expériences bénévoles cumulées lors de leur circulation au sein des différentes structures et dans différents pays, en participant ou en développant seul des actions de solidarité internationale. Ce sont les bénévoles qui créent leurs activités en fonction de leurs disponibilités, des rencontres et de leurs affects.

En conclusion, comme nous venons de le décrire, l'une des difficultés rencontrées, c'est la diversité d'acteurs bénévoles présents sur le terrain comme le rappelle Ferrand-Bechmann (2000) « *sur la scène bénévole, les acteurs et les personnages sont très divers. (...) On peut les caractériser par le sexe, l'âge, leurs professions et leurs formations, leurs actions et leurs pratiques, leurs partenaires, les secteurs où ils agissent, leurs rôles et leurs motivations.* » (p.18). Pourtant, nous relevons une constante à ces trois groupes de bénévoles à savoir la primauté de l'action et de son utilité même si les objets des engagements de ces bénévoles sont mobiles et varient. L'engagement que nous avons observé est d'abord un engagement envers soi-même dirigé vers les autres et qui exprime une posture cosmopolitique en action.

Ces pratiques bénévoles dites « hors cadre » sont en général informelles, non sécurisées et précaires (sans couverture administrative ou sanitaire) alors que le bénévolat institutionnalisé prévoit une assurance responsabilité et des défraiements. Sur le terrain, ces pratiques de « bénévolat sauvage » intéressent les associations d'envoi qui souhaitent capter ces ressources et ce pour plusieurs raisons. D'abord, pour augmenter le nombre de « volontaires » sur le terrain. Et d'autre part, ce type de bénévolat qui ne s'inscrit dans aucun dispositif, permettrait aux associations d'envoi⁵⁸¹ de bénéficier à moindre coût de ressources humaines motivées et auto-financées et ce dans un contexte budgétaire contraint. On passerait d'une solidarité compensée à une solidarité gratuite.

Alors que le champ associatif est réputé encourager les initiatives citoyennes et individuelles, ce dernier ne tolère pas que des actions de solidarité internationale ne soient pas contrôlées même à minima (comme par exemple les chantiers internationaux). Ces tentatives de « récupération » pour institutionnaliser tous les modes d'engagement et ce à tous les âges (depuis le primaire à la retraite) et même celles qui se déroulent dans les entreprises à but lucratif (mécénat de compétence) démontrent d'une volonté de monopole sur la solidarité internationale. Cependant, certaines associations sont partagées quant à ces modes de coopération qui procure un label au secteur marchand, sur lequel ce dernier communique d'ailleurs mettant en avant son implication quant à sa responsabilité sociétale.

Toutefois, les entrepreneurs bénévoles, qu'ils soient en mode collectif, établi ou individuel, résistent à toute intervention ou tentative d'institutionnalisation. Privilégiant la liberté d'action et le mode informel, ces derniers évitent le tissu associatif et l'intervention de l'Etat, préférant choisir

⁵⁸¹ Débat sur le rôle de France Volontaires sur la tentative de récupération des bénévoles hors cadre in Neuvièmes rencontres régionales de la coopération et de la solidarité internationale, « Jeunes : une énergie à saisir », 21 novembre 2009, Centre international de Congrès du Vinci à Tours, <https://www.gret.org/publication/region-centre-rencontres-regionales-de-la-cooperation-decentralisee-et-de-la-solidarite-internationale-21-novembre-2009-%C2%AB-jeunes-une-energie-a-saisir-%C2%BB-support-documentaire-a-destina/>

individuellement leurs causes et leurs bénéficiaires sans bureaucratie et sans contrôle. S'appuyant sur des réseaux construits sur des loyautés et affinités amicales, et/ou professionnelles, et/ou communautaires (soit religieuses, ou ethniques ou de genre, ou encore territoriales...), ces derniers ont une force d'intervention transnationale (financière et humaine) faites de débrouilles et de bricolages qui aboutit à la réalisation d'actions de solidarité internationale d'envergure. Il est néanmoins important de relever que ces actions ne sont possibles que parce qu'elles s'insèrent dans un champ et dans un mode de partenariat et de programme qui préexistent aux actions mis en place par ses entrepreneurs de la solidarité internationale. La nouveauté tient au mode d'action et d'organisation et non pas à l'action de solidarité internationale.

Après avoir présenté les figures de bénévoles, nous souhaitons à présent dessiner les profils types des volontaires et des salariés.

Au regard des propriétés sociales de ces groupes, de leurs pratiques professionnelles et de leurs désirs d'engagement et de travail à l'international dans la solidarité, pouvons-nous considérer les volontaires et les salariés comme relevant d'un groupe professionnel ?

3. Les volontaires et les salariés : un groupe professionnel ?

Nous avons précisé précédemment que l'analyse par catégories pour ces deux statuts ne nous semble pas toujours pertinente. En effet, d'une part, le type du statut ne constitue pas toujours un choix et d'autre part du fait de l'allongement des études, du mode de sélection des ONG internationales et locales, du taux de chômage des jeunes, les candidats au volontariat sont parfois aussi expérimentés que les salariés. Leurs expériences d'expatriation, professionnelles et militantes cumulées leur font vivre le volontariat non pas comme une expérience professionnelle tremplin ou une parenthèse, mais comme une continuité ou une bifurcation de leur parcours professionnel et personnel.

Dans sa vulgate, le champ de la solidarité internationale distingue deux profils d'acteur de solidarité internationale :

- les « vrais engagés » qui correspond à l'idéal-type du volontaire : un engagement pour des valeurs et l'intérêt général où le don de soi est encouragé
- les « mercenaires de l'humanitaire », plus intéressés par leur carrière que par l'humanitaire

Cette distinction nous semble binaire et assez caricaturale même si des figures se rapprochant de ces profils peuvent exister.

En effet, la solidarité internationale, qui permet à la fois l'expatriation, la concrétisation d'une empathie cosmopolite et la réalisation d'une activité professionnelle orientée en valeurs, attire un nombre de profils divers et variés qui comme Zunigo l'a montré, configure une certaine élasticité au secteur.

Tout au long de la thèse nous n'avons eu de cesse de décrire les arrangements et les bricolages mis en œuvre par les personnels de solidarité internationale désirant se réaliser dans ce domaine malgré des conditions pas toujours favorables où se mêlent une pluralité de motifs à la fois subjectifs et objectifs voire même utilitaires, politiques, esthétiques, affectifs, quêtes identitaires...

Aussi, nous avons distingué 2 groupes d'acteurs qui se répartissent en 6 pratiques différentes de « faire de la solidarité internationale ».

Le premier groupe est constitué d'une part d'experts de la solidarité internationale, plus ou moins engagés dans une carrière et qui sont le plus souvent salariés ; d'autre part des futurs professionnels qui se destinent au domaine de la solidarité internationale et qui sont le plus souvent des volontaires et enfin des professionnels d'autres secteurs que la solidarité internationale qui exercent leur métier à l'international (des volontaires et des salariés).

Tandis que le second groupe se compose plutôt de personnes dont la mission actuelle est envisagée comme une expérience temporaire. Un poste dans le domaine de la solidarité internationale constitue une opportunité qui est saisie soit pour gagner sa vie, soit pour atteindre des objectifs personnels (expatriation, rejoindre le conjoint, faire de la recherche...). Le secteur des ONG étant considéré par ces derniers comme un secteur d'emploi.

3.1. Groupe professionnel d'experts ou de futurs experts

Les personnels des ONG internationales présentent les caractéristiques d'un groupe professionnel qui est en capacité de légitimer son action, de produire une certaine cohésion malgré les diversités d'engagement et de parcours. Un sens se dessine au-delà de la multiplicité et de l'hétérogénéité des pratiques et ce malgré la pluralité des nationalités, des contrats et des modes d'organisation. C'est cet esprit cosmopolite qui constitue le socle de cet univers de sens partagé et qui participe à fabriquer un sentiment d'appartenance collective entre des acteurs sociaux hétérogènes et extrêmement mobiles. Il s'agit de la construction d'une identité professionnelle à travers la mobilisation de l'esprit cosmopolite et l'appétence pour l'Autre dans la croyance de la défense d'une cause commune. A l'image de cette élite transnationale, que constitue ces employés du HCR, étudiée par Fresia⁵⁸² (2009; p.171), nous considérons que les personnels des ONG internationales forment donc une « communauté épistémique » qui partagent une croyance commune à savoir la légitimité morale et universelle de venir en aide aux populations en difficulté qui vivent à l'étranger. Cette morale se veut apolitique et a historique et qui peut entrer en contradiction avec le désir d'agir de certains personnels comme nous l'avons montré lorsque nous avons abordé les postures ambivalentes de certains personnels entre enchantement et désenchantement. Ces derniers partagent également des formes de socialisations et d'apprentissage teintées d'international et des modes de vie similaires. Tout en appartenant à ce groupe

⁵⁸² Fresia cite Haas, 1990, p.42.

professionnel, certains vont jusqu'à développer un ensemble de frustration vis-à-vis de l'ONG et du travail de solidarité internationale qu'on retrouve dans les critiques qu'ils font de l'humanitaire.

3.1.1. Professionnels engagés dans une carrière dans la solidarité internationale

Pour le premier groupe, la mission au Maroc est une expérience permettant une entrée dans la carrière internationale et plus précisément dans la solidarité internationale. Le plus souvent, ces derniers acceptent des postes de volontaires et de stagiaires pour accéder à une première expérience reconnue dans ce domaine. Comme nous l'avons précisé lorsque nous avons étudié le recrutement, ces candidats à la carrière humanitaire ont déjà cumulé des expériences internationales et des expériences de bénévolat ou de salariat dans l'associatif national ainsi que d'autres expériences professionnelles dans d'autres secteurs (public et entreprise à but lucratif). Le plus souvent, ces travailleurs de solidarité internationale ont mis en place des stratégies (études, stages, bénévolat) pour accéder à ce domaine. Parfois, ayant occupé un poste au niveau national, ils ont attendu d'avoir cumulé de l'expérience pour postuler à l'international. D'autres encore ont suivi une formation pour augmenter leurs chances d'accéder à ce secteur.

La plupart du temps, ce type de profils est assez désenchanté par son expérience. Ayant de fortes attentes à la fois d'engagement et de pratiques professionnelles, ils se retrouvent confrontés à un décalage entre leur idéal et la réalité de l'expérience. Tout en étant désabusés, certains souhaitent toutefois continuer dans ce domaine.

3.1.2. Des entrepreneurs de la solidarité internationale dans une posture de consultant

Le second sous-groupe est à la fois expert du secteur de l'humanitaire et enclin à utiliser des méthodes des entreprises à but lucratif et à vivre la mission sur le mode de l'entrepreneuriat. Ces derniers adoptent des logiques de consultance dans leurs pratiques professionnelles et leurs postures au travail. Ils se revendiquent d'ailleurs comme des entrepreneurs et trouvent leur satisfaction dans un mode d'intervention réputé plus ou moins libre. Pour résoudre leur désenchantement quant à ce secteur, ils adoptent cette posture de consultant poussée à l'extrême qui met à distance un idéal malmené. Ils ont, déjà expérimentés l'auto-entrepreneuriat à un moment donné de leur carrière pour la majorité d'entre eux. Pour d'autres, sans l'avoir expérimenté, ils se désignent toutefois comme entrepreneurs alors même qu'ils sont salariés de l'ONG et ce depuis quelques années pour certains et ce parfois dans la même association.

3.1.3. L'exercice d'un métier national au niveau international

Enfin, un troisième sous-groupe est constitué d'acteurs ayant un métier au niveau national qu'ils exercent au niveau international, et ce pour une durée temporaire le plus souvent. Il est composé principalement de chargés de communication, de médiateurs, formateurs, psychologues... Aussi, l'international constitue une opportunité et souvent une parenthèse de quelques années. Ce choix d'exercer son métier en expatriation se fait le plus souvent pour des raisons personnelles. Ayant rejoint

un conjoint et déjà installés dans le pays d'accueil, ils trouvent dans la solidarité internationale, la possibilité d'avoir un emploi dans des fonctions qu'ils ont déjà occupées au niveau national. Rares sont ceux qui ont comme projet l'orientation dans ce domaine sans que l'expatriation ne soit un objectif en soi. Pour eux, la mission est une expérience qui permet de concilier la vie personnelle et la vie professionnelle. Au contraire, pour d'autres, l'expatriation a toujours constitué un horizon, dont la concrétisation a été retardée comme en témoigne Ariane qui après cinq ans de salariat au sein d'une association d'éducation populaire en France, s'engage dans un volontariat international : *« j'avais toujours en tête cette expérience aux Etats-Unis. Je voulais passer de la solidarité locale à l'internationale. Pour élargir mes champs de compétences. Cela faisait 5 ans que j'y étais. J'ai commencé à regarder les solutions pour partir. J'ai trouvé le volontariat international. »* Le volontariat, c'est une étape pour atteindre d'autres projets à l'international : *« Dans mon idée, c'était de passer de la solidarité locale à l'international, d'acquérir des compétences de ce domaine. Après 2 années d'expérience postuler pour une ONG qui requiert une expérience de communication à l'international. »*. (Ariane, volontaire, 28 ans, Française). Alors que la jeune femme a plus de 5 ans d'expérience, elle se considère toujours comme non compétente et non apte à postuler directement pour un poste de salariat. Et c'est ainsi que par le biais de l'exercice d'un métier, ils entrent dans la solidarité internationale. Pour ces derniers, la problématique de l'emploi et de la carrière est moins prégnante.

Ces derniers semblent plus distants quant à la question de l'engagement que les professionnels orientés solidarité internationale et les consultants. Certains ont d'ailleurs connu des conflits de légitimité avec leurs collègues quant à leur posture dans l'ONG, considérée comme moins engagée et peu militante. Ce type de salariés et de volontaires sont peu enclins à la critique de la solidarité internationale, n'ayant pas de représentation d'idéale de militantisme humanitaire. Et, ils sont nombreux à être satisfaits quant à leurs pratiques professionnelles à l'international par comparaison à celles qu'ils ont eues au niveau national. Leurs sources de satisfaction sont liées à la possibilité d'avoir de plus grandes responsabilités, de pratiquer leur métier « autrement » (moins de procédures, créativité, innovation...). Contrairement au premier groupe dont la carrière est orientée vers la solidarité internationale, pour ce sous-groupe, le manque d'organisation, de profil de poste clair... est une opportunité organisationnelle pour créer eux-mêmes le périmètre de leur poste et ainsi contrôler cette « zone d'incertitude » qui semble plus grande dans le domaine de la solidarité internationale que dans une activité professionnelle normée et très encadrée au niveau national (médiateurs, infirmières, chargé de communication..).

3.2. La mission de solidarité internationale : une parenthèse

Le domaine de la solidarité internationale est un secteur d'emploi recherché par les étrangers installés dans un pays pour des raisons morales, de distinction, mais également pour des raisons financières et sociales (régularité du salaire, sécurité sociale prise en charge...).

Aussi, pour le deuxième sous-groupe qui constitue la périphérie du noyau dur que nous venons de présenter, la mission humanitaire est considérée comme une parenthèse, en tant que secteur

pourvoyeur d'emploi et de rémunération. Ce groupe est d'ailleurs composé de trois sous-groupes. Le premier a trouvé un moyen à la fois pour faire une pause dans son activité professionnelle habituelle et pour visiter un pays étranger (le touriste). Le second utilise l'ONG pour obtenir un emploi qui lui permette d'une part l'immersion dans un pays et d'autre part de mener ses recherches (le chercheur), activité qu'il considère comme principale. En effet, nous avons rencontré des volontaires et des salariés qui avaient d'autres activités qu'ils considèrent d'ailleurs comme principales telles que la réalisation d'une recherche de mémoire et de doctorat (3), ou encore des activités artistiques telles que la réalisation de sacs, la photo ou encore le militantisme politique.

3.2.1. Le touriste

Dans ce sous-groupe, il s'agit d'une parenthèse et le travail dans une ONG internationale est un moyen de s'expatrier et de visiter un pays. Comme en témoigne Jacques-Bertrand, ce jeune étudiant de 22 ans en année de césure qui a fait des études de droit et qui envisage de passer le concours de commissaire de police. C'est sa copine qui a proposé cette mission en couple : « *Une volonté de faire une coupure, avoir une expérience de terrain. Cela ne me détourne pas de ce que je veux faire professionnellement. Ce voyage changera ce que je suis en moi. Mais pas de changement dans mon projet. Ça m'a servi. C'était l'idée de revenir différent, avec d'autres richesses.* » (Jacques-Bertrand, SVE, 22 ans, Français).

Pour un salarié italien, dont c'est la première expérience d'expatriation à 40 ans, c'est la situation politique en Italie qui l'a incité à partir. Il est en attente de l'amélioration politique pour rentrer : « *Ce qui m'a décidé à venir, c'est Berlusconi, quitter l'Italie. Avec lui, il n'y a pas beaucoup de possibilités de travail. Je reste 3 ans à l'étranger le temps que le gouvernement Berlusconi se termine. (...) C'est sûr que je n'irai pas à l'étranger pour m'installer pendant des années. Je veux faire grandir mon fils en Italie* ». (Enrico, salarié, 41 ans, Italien).

Bosselut (2007) a longuement analysé ce type de volontaires sur lequel nous ne nous attarderons pas.

3.2.2. Le chercheur (l'ONG un moyen d'accéder à un terrain de recherche)

Lors de notre enquête de terrain, nous avons rencontré trois chercheurs employés par des ONG. Deux personnes préparaient un doctorat tandis qu'une troisième réalisait sa recherche de master (après une carrière dans le cinéma, cette dernière avait repris des études). Le travail en ONG permet à ces personnels d'accéder à un terrain de recherche en étant insérés socialement et à un réseau de personnes ressources publiques. De plus, les relations des ONG avec les centres de recherches internationaux et les chercheurs étant assez développées (ayant recours à des appels à projets, diagnostics...), ces derniers peuvent également bénéficier de ces interconnaissances. D'ailleurs, leurs objets de recherche sont souvent proches de leurs domaines d'intervention en tant que professionnels. Enfin, ces derniers développent un sens très critique de leurs activités professionnelles. En somme, le travail dans une

association internationale est utilisé comme une variable d'ajustement à des situations de non emploi ou comme d'un « travail d'à côté » dans sa carrière d'étudiant et de chercheur.

3.2.3. L'artiste

L'expatriation est un contexte favorable à l'expression d'une subjectivité et la possibilité de faire émerger ou d'extérioriser des sensibilités artistiques. Le fait d'être dans un pays étranger autorise les expériences les plus éloignées de son parcours et de son milieu social. C'est ainsi que des employés recrutés par les ONG considèrent le travail humanitaire comme secondaire engagés qu'ils sont dans des pratiques artistiques qu'elles soient rémunératrices ou bénévoles. Certains parcourent donc le pays pour croquer le paysage ou encore photographier des visages tandis que d'autres s'essaient à la fabrication de sacs avec des tissus ethniques qui seront vendus. D'autres encore font du théâtre de l'opprimé et écrivent, productions qu'ils publient ou pas. Ces compétences artistiques seront d'ailleurs utilisées dans les projets associatifs de la structure qui les emploie. Enfin, ils choisissent de travailler dans une ONG car ils considèrent ce travail comme acceptable qui ne met pas à mal leurs sensibilités et ne contredit pas leurs créativité contrairement à un autre job où ils seraient subalternes notamment dans le secteur à but lucratif.

3.2.4. Le militant politique

En dernier lieu, un dernier sous-groupe se détache le militant politique. Pour ces acteurs, il s'agit via la solidarité internationale de mettre en pratique des idéaux politiques et s'engagent dans des actions de soutien politique à des mouvements berbéristes, aux Marocains résidents à l'étranger, aux migrants installés ou de passage au Maroc et aux opposants politiques marocains. Nous nous n'attarderons pas sur ce type de personnel humanitaire qui a fait l'objet de nombreuses études.

En somme, ces figures nous invitent à nous interroger d'une part sur la porosité des frontières entre différents espaces : académique, associatif ou politique voire artistique et la circulation des élites.

Conclusion de la deuxième partie

Malgré la diversité des statuts, des trajectoires, des postures professionnelles, des pratiques d'adhésion différenciées, un éthos commun lie ces 68 acteurs humanitaires de 9 nationalités différentes acteurs. Par l'étude statistique, nous avons dressé un panorama des propriétés sociologiques de ces personnels : un personnel féminin, âgé, diplômé polyglotte, qui a beaucoup voyagé, en couple majoritairement et expérimenté professionnellement. Le droit d'entrée dans l'ONG internationale est donc élevé puisque les candidats retenus par ce secteur sont diplômés, qualifiés (voire surdiplômé), et issues des sociales moyennes et supérieures. Ces derniers présentent des qualités qui ne sont pas communes dans la société nationale. Les parcours semblables et le partage d'expériences culturelles communes laissent entrevoir la possibilité d'une communauté de personnels humanitaires partageant non seulement la même croyance dans l'aide apportée à ces « autres lointains », mais des habitus et des cultures communes. Au-delà des nationalités, des contextes sociaux et historiques différenciés, la diversité statutaire et des engagements pluriels, un « nous » symbolique et objectif lie ces acteurs de la solidarité internationale.

Au-delà de cet éthos commun, nous avons également déterminé des pratiques communes de solidarité internationale qui donnent à voir les contours d'un groupe professionnel composé de professionnels engagés dans une carrière et de groupes qui ne font que passer dont l'activité humanitaire représente un moyen d'exprimer des sensibilités artistiques, scientifiques et politiques. Cette liste à la Prévert laisse supposer la pluralité des figures présentes au Maroc. Néanmoins, tous ont un point commun à savoir un engagement envers soi-même dirigé vers les autres que nous allons examiner dans la troisième partie de cette thèse.

Troisième partie

La solidarité internationale : un engagement envers soi-même dirigé vers les autres

Dans cette dernière partie, nous questionnerons les motifs et les motivations à l'engagement. Ce qui nous intéresse c'est de comprendre ce qui anime les personnels dans l'humanitaire. Une de nos principales hypothèses de recherche consiste à dire qu'un certain type de personnes se dirige vers l'humanitaire international, attirées qu'elles sont par la possibilité de mener une action de solidarité à l'étranger. Nous inspirant des travaux de Stangherlin (2005) et de son analyse sur « l'expérience vécue de l'étranger », nous érigeons comme postulat le fait que l'expatriation est la variable explicative de ces engagements dans la solidarité internationale. Selon notre axe de travail, c'est cette appétence pour les autres cultures, cette volonté d'aider des personnes n'appartenant pas à sa catégorie sociale et ethnique et ce désir de vivre ailleurs qui animent les candidats à s'engager dans une ONG internationale.

Pour ce faire, dans le premier chapitre, il nous a semblé pertinent de questionner et de définir la pratique migratoire que revêtent l'action de solidarité internationale et l'appétence à la mobilité internationale dont ces acteurs font preuve. « L'esprit cosmopolite » (Cicchelli⁵⁸³, 2014 ; 2012), outil d'analyse qui permettra de mettre en exergue le sens que revêt la solidarité internationale dans un contexte international entre filiation et émancipation.

Néanmoins, cet engagement envers soi-même dirigé vers les autres trouve des limites que nous exposerons dans le deuxième chapitre. Alors que les acteurs de solidarité internationale expriment de fortes attentes de rencontres cosmopolites avec les Marocains, ces derniers font face à des épreuves. Nous inspirant de la sociologie des migrations, nous avons souhaité interroger le quotidien des humanitaires pour confronter l'idéal cosmopolite à la vie réelle au quotidien dans et en dehors du travail.

Le secteur des ONG internationales se répartit entre un siège, des bases territorialisées, et un ensemble de partenariats noués avec des associations locales dans les pays étrangers où l'association intervient. Ce mode organisationnel est le même que celui des entreprises internationales avec un siège et des filiales ou des partenaires locaux. Le siège, qui ne fait pas

⁵⁸³ Cicchelli (Vincenzo), « Living In A Global Society, Handling Otherness: An appraisal of Cosmopolitan Socialization », *Quaderni di Teoria Sociale* n°14, 2014, pp. 217-242
Cicchelli (Vincenzo), *L'esprit cosmopolite. Voyages de formation juvéniles et cultures européennes*, Paris, Presses de Sciences Po, coll. « Académique », 2012, 280 p.

L'objet de notre recherche, a souvent été étudié (Dauvin, Siméant, Yala, Lefèvre). Néanmoins, nous l'évoquerons en fonction des besoins de notre démonstration. Nous allons donc focaliser l'analyse, d'une part, sur les personnels expatriés, et d'autre part, sur les ressources humaines locales des ONG internationales intervenant au Maroc.

L'expatriation des acteurs de solidarité internationale a fait l'objet de très peu d'enquêtes. Cet aspect particulier de l'engagement qui consiste à quitter son pays de résidence pour s'engager dans une action qui se déroule dans un pays tiers a été très peu investigué. La plupart des auteurs mentionnent ce fait migratoire sans s'attarder sur cette problématique et sans en faire un objet d'étude spécifique. Le plus souvent, ces derniers soulignent la portée humaniste et politique de l'action de solidarité internationale. Ainsi, Boltanski (1993) insiste sur l'importance de ce déplacement, pour l'humanitaire, qui constitue un gage d'efficacité et de témoignage : « *ce qui justifie, en fin de compte, le mouvement humanitaire, c'est que ses membres vont sur place. La présence sur le terrain est la seule garantie d'efficacité et même de vérité.* » (p.267). Tandis que pour Ion (1997), le sens donné à ce déplacement constitue l'expression collective et individuelle d'une commune humanité : « *à définir une humanité partagée par tous, «un nous humains», individus autonomes appartenant malgré toutes leurs différences au même ensemble.* » (p.106).

Or, Dauvin et Siméant (2002), dans leur étude sur le travail humanitaire, rappellent la force de l'expatriation dans l'engagement humanitaire pour les acteurs humanitaires : « *en effet, chez les acteurs du siège ou du terrain, les salariés ou les volontaires, une des dimensions les plus centrales des conceptions humanitaires de l'engagement est celle du passage par l'expatriation, le bénévolat et/ou le volontariat (fût-ce pour peu de temps).* » (p.31), montrant la valeur « *des voyages, de l'international et plus encore de l'internationalisme. Autant d'aspects qui manifestent une capacité à l'extériorité et à la mobilité qui n'est pas sans rappeler l'étranger au sens de Simmel* » (p.49).

De même Stangherlin (2005) et Passy⁵⁸⁴ (1998) considèrent la coopération et l'engagement dans les ONG internationales de solidarité comme un engagement spécifique. Plus précisément, le sociologue belge qualifie cette pratique comme un « *engagement pour l'autre lointain* » (p.10). Pour cet auteur, qui a étudié les coopérants internationaux de Belgique, il s'agit d'un engagement auprès de catégories sociales autres que celle de l'engagé et qui suppose un déplacement et une mission dans un autre pays que celui de la résidence habituelle. La dimension « étranger » à savoir s'engager pour des étrangers et mener des actions à l'étranger nous semble fondamentale pour comprendre l'engagement et le travail dans une ONG internationale.

Aussi, avons-nous décidé de nous intéresser à cet élément qui deviendra l'hypothèse centrale de notre travail d'investigation. L'une des prédispositions, que nous estimons nécessaire et

⁵⁸⁴ Passy (Florence), *L'action altruiste*, Genève 12, Librairie Droz « Travaux de Sciences Sociales », 1998, 272 p.

essentielle pour réaliser une mission dans la solidarité internationale, c'est l'appétence pour la mobilité internationale à savoir le désir et la volonté d'aller vivre dans un autre pays. Élément que nous considérons comme concept clef pour comprendre le travail et l'engagement dans les ONG de solidarité internationale. Nous estimons que cette pratique de déplacement est primordiale et c'est ce qui motive les candidats à la solidarité internationale selon notre hypothèse.

Cependant, cette appétence et cette pratique migratoire, en tant que telles, sont très peu étudiées dans le processus d'engagement et de travail dans la solidarité internationale. Il nous apparaît peu pertinent de les minimiser ou de les occulter, car elles permettent de distinguer l'engagement associatif et social qui a lieu en France de l'action de solidarité internationale. Par conséquent, la simple comparaison ou le plaquage de cadres théoriques provenant de la sociologie du bénévolat et du don, souvent mobilisés pour analyser l'engagement associatif international, ne suffisent pas à l'étude du personnel des ONG internationales. Nous allons également nous appuyer sur les recherches en sociologie du travail et de la gestion qui ont été menées sur les expatriés des entreprises pour confronter notre supposition. Selon notre postulat, les personnes ayant une prédisposition importante au déplacement et à la mobilité sont attirées par l'action de solidarité internationale ou par les entreprises qui ont des filiales internationales. Pour nous, cet imaginaire migratoire est un moteur dans la prise de décision d'expatriation, dans le choix de la destination, et dans les objectifs personnels et professionnels. Même si certaines recherches mentionnent l'expatriation du personnel humanitaire, c'est comme si l'expatriation est une propriété qui relève de l'essence même du personnel international et notamment du volontaire, sans qu'il y ait besoin de s'attarder ou d'analyser ce fondement. Or, si nous ne questionnons pas cet élément considéré comme implicite, nous le rendons invisible. Selon l'hypothèse de notre recherche, il convient donc de tenir compte du fait migratoire dans l'étude du travail et de l'engagement des acteurs de solidarité internationale.

En effet, cette pratique du déplacement international est un élément de compréhension et d'explication de certaines trajectoires du personnel international (et national d'une certaine mesure). De la sorte, notre postulat consiste à considérer que cet engagement dans les ONG internationales n'est possible que parce qu'il se situe à l'étranger. En effet, les acteurs de solidarité internationale rencontrés se présentent comme des personnes ayant une appétence forte à la fois pour la mobilité internationale et pour l'altérité. Dans les entretiens, les questions de voyage, d'expatriation, de la connaissance de l'autre et de l'engagement auprès des bénéficiaires revêtent une importance capitale et un sens individuel à chacun des interviewés. Ces déterminants liés à l'international, convoqués par le personnel rencontré pour justifier la pratique de la solidarité internationale, feront l'objet d'une analyse compréhensive détaillée.

Pour le dire autrement, c'est parce qu'il y a une mission sur le terrain qu'il y a attirance pour les ONG internationales ; et non pas comme nous pourrions le penser, attirance pour les ONG

internationales et par conséquent un franchissement des frontières. L'enquête sur les expatriés réalisée par Mondissimo (2013) confirme que les motivations premières pour l'expatriation c'est de quitter la France et de vivre ailleurs à la rencontre d'autres cultures : « *l'envie de quitter la France est en 2013, en tête de toutes les motivations pour plus d'un Français de l'étranger sur 2, l'enrichissement culturel vient lui en deuxième position... Fort de ces deux constats, on peut en conclure que le désir "d'ailleurs" est vraiment le plus fort dans la motivation au départ !* » (p.21).

D'ailleurs, à la question posée en entretien lors de notre enquête « *à votre retour, vous engageriez-vous dans une association au niveau national ?* », la réponse est négative pour la majorité des interviewés. Il convient de prendre avec prudence les intentions exprimées, car de retour en France, des engagements peuvent se faire au sein des associations nationales. Cependant, même si des engagements informels et formels se font au niveau national, les expatriés considèrent que leur engagement auprès de l'ONG internationale revêt un sens particulier et une intensité spécifique parce qu'il se réalise à travers une mission sur le terrain à l'étranger. Les extraits d'entretien ci-dessous donnent à voir la spécificité de l'engagement dans une mission de solidarité internationale qui parfois s'accompagne d'un désengagement au niveau national.

Encadré 1 : L'Engagement à l'international

*Justine, jeune coopérante-volontaire canadienne explicite ses questionnements : « *on peut très bien faire chez soi. Des fois, je me dis : pas besoin d'aller à l'étranger. Je ferai un effort chez nous. A chaque fois je reviens. Je fais un peu chez moi. C'est ce que je fais. Après il y a le désir. Après ça nous reprend. On voit trop de choses qui se passent à l'étranger. Je veux faire quelque chose de plus.*

Justement tu pourrais faire du social au Québec ?

Sûrement, je vais le faire à mon retour. Et puis, je vais sûrement repartir. Il y a d'autres choses qui nous poussent à partir. Il y a plein de raisons. Il faut aller fouiller. Il y a quelque chose de personnel aussi. Oui, on veut rencontrer d'autres cultures. Oui on veut se confronter parce que des fois c'est un challenge. Montréal c'est chez nous, on veut voir autre chose. C'est rencontrer, avoir de nouveaux défis. » (Justine, 27 ans, volontaire, canadienne).

*Une volontaire française s'interroge également sur l'intensité de son engagement au Maroc par rapport à la France : « *je ne sais pas si ça je le ferai de la même façon en Europe. (...) Si je travaillais en France, ce ne serait pas comme ça.* » (Stéphanie, 25 ans, volontaire, Française).

Dans cette troisième partie de la thèse, nous partirons des discours et des pratiques du personnel, tels qu'ils ont été décrits et ceux que nous avons observés tout en analysant leurs positions objectives et subjectives et leurs tentatives de distinction. Aussi, nous nous proposons d'étudier les trajectoires du personnel des ONG internationales via cette problématique que constitue le fait migratoire qui contribue à nous faire comprendre ces pratiques d'engagement et de travail. Pour nous, c'est autour de cette question de déplacement que se cristallise l'engagement. Aussi, la

pratique de solidarité internationale, qui suppose une mobilité et un engagement à l'extérieur de la France, du Canada, d'Italie, d'Espagne et de Belgique est fondamentale et semble être la motivation principale de ce type de pratique. C'est pourquoi, nous avons décidé de nous attarder sur ce fait migratoire dans le premier chapitre, en analysant dans un premier temps les représentations que le personnel de solidarité internationale a de cette expérience de déplacement. Ensuite, nous définirons les dispositions liées à cette compétence sociale ainsi que les types de capitaux sociaux nécessaires au savoir migrer. Alors que les pratiques d'engagements sont diverses et variées et les profils des volontaires sont hétérogènes, des variables communes se détachent qu'il est intéressant de relever et d'analyser. Nous serons, donc, attentifs à étudier les dispositions et les carrières afin de saisir ce qui fait la concurrence de certains parcours individuels et leurs caractères typiques. Nous tiendrons compte des régularités, mais également des exceptions qui peuvent renseigner sur les modalités d'engagement et de travail en ONG. Il s'agit d'une étude de capitaux individuels disponibles à partir d'une revue d'ensemble des matériaux recueillis sur le terrain, notamment dans les entretiens. Nous examinerons également le sens que revêt cette expatriation pour les acteurs de solidarité internationale prenant en compte la réflexivité des interviewés. Au terme de l'analyse, nous étudierons dans le deuxième chapitre les conditions d'expatriation du personnel expatrié et notamment la question du choix du lieu de mission. Cette expérience migratoire sera également examinée dans la vie quotidienne, qui se voudrait cosmopolite en lien avec les autochtones. De ce fait, nous sonderons les pratiques des expatriés pour concrétiser cette injonction paradoxale de réussir sa mission qui passe par la réussite de la rencontre cosmopolite et de son immersion tout en représentant l'ONG et en étant fidèle à l'identité nationale qu'ils sont censés incarner et représenter.

Chapitre 1

Un rapport au monde cosmopolite qui se concrétise dans une mission de solidarité internationale

De manière générale, ni les sciences sociales⁵⁸⁵, ni les acteurs ne considèrent ces expériences de solidarité internationale comme de la migration et encore moins de la migration de travail. Alors que ces personnels d'ONG internationales sont amenés à s'expatrier à plus ou moins long terme pour du travail/mission, de l'engagement, sans pour autant se considérer comme des migrants, ce que vient contredire leur situation objective. Ils se désignent comme des « volontaires », « humanitaires », « expats », ou « cooperantes » réalisant des actions rationnelles en valeurs (Weber) et souhaitant partager des expériences cosmopolites avec la population autochtone tout en ayant un statut privilégié d'étranger. Ils tentent de se différencier à la fois des travailleurs migrants, des expatriés des entreprises étrangères et des fonctionnaires internationaux, se positionnant ainsi régulièrement dans une posture « intermédiaire ».

Nous allons d'abord interroger les mots utilisés pour nommer ce déplacement que constitue une action de solidarité internationale. Nous partirons du vocabulaire indigène utilisé par le personnel des ONG internationales pour passer en revue les catégorisations que les mots suscitent. Une fois que nous avons dit que l'expatriation est encouragée et qu'elle est recherchée, qu'en est-il de ce déplacement migratoire ? Pourquoi dans les représentations des expatriés, que ce soit en ONG et en entreprise, le processus migratoire et les relations interculturels sont-ils minimisés, voire éludés ou encore occultés ? Comment le personnel expatrié des ONG internationales se représente-t-il ce déplacement et qu'est-ce qui prévaut à sa définition ?

C'est à ces questions que nous allons nous efforcer de répondre dans ce premier chapitre.

1. De quoi s'agit-il : expatriation, terrain, migration, mobilité ?

Nous souhaitons nous arrêter quelques instants pour discuter du choix des vocables et de l'importance symbolique et statutaire que revêt le fait que les acteurs de solidarité internationale ne se considèrent pas et ne sont pas considérés comme vivant une expérience migratoire. Comment pouvons-nous et allons-nous qualifier et décrire cette expérience migratoire ? Quels mots utiliser pour décrire cette situation migratoire que constitue la mission dans les ONG internationales ? Pour donner à voir cette expérience sociale que constitue la solidarité

⁵⁸⁵ Depuis quelques années, on note un intérêt croissant pour les mobilités du Nord vers le Sud et les appels à contributions lancés régulièrement le montrent. Comme par exemple « Mobilité – Migration Propositions épistémologiques pour appréhender les déplacements humains », colloque organisé par le Laboratoire d'Economie des Transports (UMR CNRS 5593) à l'ENTPE, Vaulx-en-Velin, les 26 et 27 Février 2014.

internationale, nous allons passer en revue trois catégories d'expériences sociales : expatriation, migration et mobilité.

1.1. *Expatriation ?*

Les acteurs de solidarité internationale, pour la plupart, ne se perçoivent pas dans une situation migratoire et se présentent de manière générale comme des expatriés et parlent d'expatriation quand ils décrivent leur mission à l'étranger. D'ailleurs, dans le contrat de volontariat de solidarité internationale que le volontaire signe, il est indiqué que « *le volontaire est une personne temporairement expatriée pour une durée continue de... mois* ».

Pour Yala (2005), l'utilisation du terme « expatrié » dans les ONG internationales, s'explique du fait de la neutralité que revêt ce terme et qui gomme la diversité des statuts, problématique majeure des ONG : « *celles qui ont un fonctionnement mixte, utilisant des volontaires et des salariés, qu'elles préfèrent d'ailleurs regrouper sous une appellation unique : les « expatriés »* ». (p.30). Selon la définition donnée par Gherardi (2008)⁵⁸⁶, l'expatriation ne concernerait que les entreprises qui ont des filiales « *l'expatriation consiste en un déplacement du siège du pays parent vers une filiale en terre étrangère pour une durée habituelle de 2 à 5 ans.* » (p.196). En effet, le terme « expatrié » est souvent utilisé pour décrire les mobilités des managers des entreprises privées internationales. Dans ces représentations, le mot expatrié est associé à l'idée de mobilité sociale et de gains financiers comme si il y avait selon Pellerin (2011)⁵⁸⁷ une « *continuité logique entre la mobilité sociale et la mobilité géographique* » (p.63). Toutefois, cette perception positive des expatriés n'a pas toujours été le cas comme le rappelle Green⁵⁸⁸ (2009, 2008) qui décrit l'évolution du terme expatrié, utilisé pour désigner les immigrants américains en Europe aux XIX et XX^e siècle, qui est passé d'un système de dévalorisation (avec la menace de perte de la nationalité pour ces personnes considérées comme des traites déloyales à la patrie américaine) à une conception laudative⁵⁸⁹ du terme et de l'expérience (considérés aujourd'hui comme des émissaires économiques, culturels et politiques) : « *d'une définition juridique qui implique la perte de la citoyenneté, il est devenu un terme lié aux hommes d'affaires dynamiques, exerçant à l'étranger, souvent avec des avantages fiscaux* » (2008 ; p. 111).

⁵⁸⁶ Gherardi (Laura), « Population mobile dans les grandes entreprises : compétences acquises et coûts humains », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 24 - n°3 | 2008, <http://remi.revues.org/4847>

⁵⁸⁷ Pellerin (Hélène), « De la migration à la mobilité : changement de paradigme dans la gestion migratoire. Le cas du Canada », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 27 - n°2 | 2011, <http://remi.revues.org/5435>

⁵⁸⁸ Green (Nancy L.), « La migration des élites. Nouveau concept, anciennes pratiques ? », pp.107-116, in *Circulations et Frontières* 42, 2008

Green (Nancy L.), « Expatriation, Expatriates and Expats : The American Transformation of a Concept », pp.307-328, in *American Historical Review*, 114/2, April 2009

⁵⁸⁹ Green (2009) « the language of expatriation has (...) been replete with notions of freedom and even happiness. » (p.326)

Or, pour Verquin (2001)⁵⁹⁰, le mot expatriation permet d'analyser les multiples mouvements migratoires sans que ce soit spécifique aux entreprises internationales. Il est également utilisé, selon cette dernière, pour décrire des migrations de courte durée, car on assiste à la fin de pratiques d'émigration définitive (p.28). Ce concept inclue donc la migration circulaire en tenant compte des stratégies des individus⁵⁹¹. Enfin, pour de nombreuses auteures telles que Quashie⁵⁹² (2016), Croucher (2012) et Green (2008), il s'agit d'un terme exclusif qui évoque plutôt les pratiques migratoires dites « du Nord vers le Sud » et notamment « *les Occidentaux Blancs de classe supérieure et les professionnels de classe moyenne* » (Croucher ; 2012 ; p.4).

Toutes ces définitions que nous venons d'explorer peuvent s'appliquer aux ONG de solidarité internationale et à leurs personnels : envoyés par le siège, qui migrent pour une durée déterminée, qui cumulent des missions, et qui ont majoritairement originaires des pays dits du Nord. Et, dont le terme générique expatrié gomme les hiérarchies et les statuts.

Alors que les employés internationaux des ONG usent des mêmes termes en vogue dans les entreprises privées à but lucratif et dans les institutions onusiennes et européennes, ils s'efforcent toutefois de se différencier à la fois des « expats » des entreprises privées et des fonctionnaires internationaux qui font office de figures repoussoirs, perçus comme synonyme de colonialisme. De nombreux auteurs (Dauvin et Siméant, Quéinnec et Igalens, et Lefèvre) ont montré les points communs organisationnels entre les entreprises privées internationales et les ONG internationales. Et notre propos, dans cette thèse, n'est pas de comparer les formes d'expatriation, mais d'utiliser les études faites dans ce domaine pour analyser le fait migratoire dans la solidarité internationale qui a été très peu étudiée voire occultée. Aussi, nous utiliserons la recherche qui a été faite dans la sociologie des entreprises, des professions et de gestion pour appréhender les phénomènes migratoires que constituent les missions dans la solidarité internationale.

1.1.1. Comparaisons et différenciations avec les expatriés des entreprises privées

Les expatriés, qui travaillent pour des entreprises privées à but lucratif, sont considérés par les acteurs de solidarité internationale comme peu empathiques qui ne s'intéresseraient pas aux habitants et au pays d'accueil. Ils ont aussi la réputation de gagner des salaires élevés⁵⁹³ (et des

⁵⁹⁰ Verquin (Béatrice), « Les Français à l'étranger. D'un "modèle colonial" à la circulation des élites », Revue *Hommes et migrations*, N°1233, « Nouvelles mobilités », Septembre-Octobre 2001, www.hommes-et-migrations.fr/index.php?/numeros/Nouvelles-mobilites/861-Les-Francais-a-l-etranger-D-un-modele-colonial-a-la-circulation-des-elites

⁵⁹¹ Verquin (2001) : « *Il ne s'agit plus, dans le cas présent, d'un espace migratoire caractérisé par un unique lieu de départ et un unique lieu d'arrivée, mais de concevoir un espace éclaté, multipolaire, parfois de dimension mondiale, conçu en fonction des stratégies et des enjeux personnels, familiaux et professionnels du moment.* » (p.42).

⁵⁹² Quashie (Hélène), « Débuter sa carrière professionnelle en Afrique. L'idéal d'insertion sociale des volontaires français à Dakar et Antananarivo (Sénégal, Madagascar) », pp.53-79, in *Cahiers d'études africaines*, 2016/1, n°221, 2016

⁵⁹³ Ces managers et ces employés expatriés reçoivent des salaires de niveau international (paraissant élevés par comparaison aux salaires marocains) qui impactent leur mode de vie par rapport au niveau de vie local.

avantages conséquents) et de fréquenter la bourgeoisie capitaliste marocaine réputée comme exploitant le pays. Contrairement à ces expatriés des entreprises à but lucratif, les personnels des ONG se présentent et se représentent comme des personnes engagées auprès des habitants et qui participent de par leurs actions de solidarité à l'amélioration de la situation sociale du pays et à la réduction des inégalités sociales. Les mots utilisés pour expliquer leur présence et leurs activités sont : la mission⁵⁹⁴ et le mandat⁵⁹⁵ (pour les Canadiens). Ces termes ont une forte connotation symbolique qui insistent sur le fait que leurs activités sont des actions liées à des valeurs (Weber) et non pas à des profits économiques. De par leur présence physique sur place, ils témoignent de l'engagement de l'association et de la nation auprès des Marocains et de leur solidarité auprès des plus faibles incarnant ainsi le don de soi. Comme le relève Yala (2005), en envoyant des volontaires, les ONG « *justifient cette approche par l'importance de l'élément humain dans la mise en œuvre de leur projet (...) et permettent surtout le contact et le rapprochement entre les peuples ce qui les conduira, à leur retour, à partager leur expérience (...)* » (p.28). Aussi, se doivent-ils d'être au plus près des bénéficiaires marocains et de réussir leur immersion dans le pays de la mission. De ce fait, Clément, salarié d'une ONG française qui a plus de 13 ans d'expérience dans le développement, présente son activité (en faisant un parallèle avec les entreprises tout en se différenciant d'elles) : « *je me considère comme un chef d'entreprise sans but lucratif, je vends un produit social.* » (Clément, salarié, 40 ans, Français), tandis que les expatriés en entreprise sont perçus comme les personnes qui participent à ces inégalités en œuvrant pour un système capitaliste. Cependant, cela ne signifie pas que ces idéaux-types soient purs et que le personnel d'entreprise ne soit pas dénué d'empathie et d'intérêt pour le pays d'accueil et de même que le personnel de la solidarité internationale soit uniquement animé par l'altruisme et que la problématique de la carrière soit absente. Ce sont des présentations de soi qui entrent en concurrence et avec lesquelles chacune des parties cherche à se distinguer.

Alors que le personnel des ONG tente de se différencier des autres expatriés, il est souvent perçu de la même manière que tous les autres expatriés : « *figures du privilège et héritiers symboliques des colons puis des coopérants* » (Péraldi et Terrazoni ; 2016 ; p.12). En effet, la population ainsi que l'administration locale les considèrent comme des étrangers expatriés partageant un statut administratif commun. C'est ainsi que le personnel des ONG n'a de cesse de se distinguer de ces autres expatriés d'une part de manière subjective et d'autre part objectivement dans le mode de vie adopté.

De manière générale, les expatriés issus des entreprises et des ONG perçoivent des salaires plus importants que les Marocains. Aussi l'inégalité salariale entre les personnels marocains et

⁵⁹⁴ Mission : mot appartenant au vocabulaire religieux.

⁵⁹⁵ Ce mandat de secours est auto proclamé et auto décerné.

expatriés place objectivement les volontaires et les salariés des ONG internationales dans la même position que les employés des filiales internationales. Lors du séminaire biannuel de rencontre des volontaires au Maroc, les participants de l'atelier « la gestion des conflits au travail » (avril 2012) ont évoqué le fait que le différentiel de rémunération entre eux et leurs collègues marocains est source de conflit. Selon ces derniers, les Marocains, faisant face à cette discrimination, expriment de manière indirecte et implicite de la jalousie et de l'envie. Cependant, aucun n'a rapporté une attaque ou une critique directe quant au niveau des salaires. Les deux parties, tout en ayant connaissance de ce différentiel, font comme si de rien n'était, mais chaque interaction (et notamment le conflit) contient en creux la critique de cette discrimination. C'est ainsi que de nombreux volontaires témoignent de leurs difficultés de positionnement. Il nous semble donc que la critique implicite de cette inégalité est à lire dans le fait que les Marocains sont peu enclins à des rapprochements quantitatifs et qualitatifs avec les expatriés et qu'ils se placent en retrait d'une relation qu'ils considèrent comme asymétriques. Les interactions se limitent donc au professionnel malgré le fort désir exprimé par les expatriés pour une rencontre amicale. Nous approfondirons l'analyse de ces relations lorsque nous aborderons la vie quotidienne dans le deuxième chapitre.

Pourtant, comme l'a relevé Hély (2008, p.136), si on rapporte le salaire expatrié (ou l'indemnité de volontaire), au poste, au diplôme et à l'expérience professionnelle, le niveau ne semble pas démesuré. A l'exception de quelques cas où il y a une plus-value conséquente. Ces gains sont parfois d'ailleurs bricolés⁵⁹⁶ au détriment de la santé que ce soit dans le cas d'une double activité ou d'un contrat sans protection sociale et sans cotisations pour la retraite. Ceci est d'autant plus alarmant que nous avons constaté un vieillissement du personnel de l'action de solidarité. Ces bricolages et le sacrifice de la protection sociale constituent des indices de l'insatisfaction du personnel quant au niveau de rémunération et de leurs besoins. On relève donc que le personnel des ONG est loin de correspondre à l'image de l'expatrié d'entreprise nanti et que les situations ne sont pas univoques. Aussi, l'expatriation dans les ONG ne signifie pas systématiquement un gain salarial⁵⁹⁷ par rapport au niveau national contrairement aux entreprises du secteur lucratif⁵⁹⁸ pour lesquelles ce gain peut atteindre jusqu'à 20%. Cependant, le secteur à but lucratif est également concerné par ce phénomène de précarisation que nous avons observé dans le secteur associatif international. Paradoxalement, alors que la mobilité est encouragée, les entreprises internationales diminuent le recours à l'expatriation⁵⁹⁹ d'employés issus « du Nord » dans ses

⁵⁹⁶ Se référer au chapitre 1 (deuxième partie) qui détaille l'analyse des montants des indemnités et des salaires.

⁵⁹⁷ Les volontaires et les salariés du secteur de solidarité internationale reconnaissent volontiers qu'au Maroc, leur qualité de vie est meilleure qu'en Europe du fait notamment du prix abordable de certaines denrées et certains loisirs.

⁵⁹⁸ Dans les métiers d'ingénieur et de finance, il est constaté un différentiel de 20% entre le niveau national des salaires et l'expatriation pour les jeunes diplômés (Rapport Galut, 2014, p.88).

⁵⁹⁹ Recours à l'internationalisation des recrutements originaires du Sud, aux contrats locaux, à des contrats hybrides...

filiales « du Sud » En effet, selon l'enquête Mondissimo de 2013, « *la part des détachés ou expatriés par une entreprise, une administration, une organisation non gouvernementale ou une association est passée de 36 % à 19 % entre 2003 et 2013 parmi les participants* » (p.76). Cette baisse du recours aux expatriés s'accompagne également d'une baisse des avantages matériels qui y sont associés : frais de logement, frais de scolarité des enfants... Et c'est ainsi, qu'aujourd'hui, une partie des candidats à l'expatriation est prête à accepter de partir sans les avantages liés au statut et cela concerne non seulement les ONG, mais également les entreprises (Rapport Galut, p.76). Audrey Goutille⁶⁰⁰, directrice générale France de la société Helma International, confirme cette évolution : « *contrairement à ce qui se produisait encore hier, ces derniers sont désormais prêts à s'expatrier sans que soit proposée une rémunération particulièrement avantageuse – dans certains pays, il est aujourd'hui possible de signer des contrats s'apparentant aux contrats locaux.* » (p.76). De même dans sa thèse, Sylvain Beck (2015) montre la multiplicité des situations administratives et professionnelles des enseignants français au Maroc et à Londres entre contrats d'expatrié et contrats locaux. C'est le même constat que réalise un chercheur français, installé au Maroc depuis quelques années, qui évoque la nouvelle précarisation des professionnels français et européens au Maroc (enseignants en contrats locaux, auto-entrepreneurs, personnels d'ONG...). Lors d'un entretien, ce dernier pointe : « *une précarité des Français au Maroc. C'est une intuition, il faudrait voir les chiffres des consulats. Mais, en même temps, ils ne sont pas obligés de s'inscrire. On distingue 3 types de marché du travail :*

- *le secteur du tourisme à Marrakech : le marché des Riads et les faux guides, à Ouarzazate, Agadir et Taroudant. Il y a des Français, des Espagnols et des Italiens.*
- *le secteur des ONG : les ONG sont des grandes consommatrices de précaires. Les gens ne sont pas loin de la précarité.*
- *le secteur des entreprises ou des services de coopération et recherche.* » (Centre de recherche Jacques Berque, 20 mars 2010, Rabat).

Ce phénomène de réduction d'envoi de professionnels avec des contrats d'expatriés missionnés par des institutions (et par conséquent protégés) à l'étranger est donc commun à plusieurs secteurs : ONG, enseignement, entreprise, consulats, coopération internationale... Ces postes demeurent occupés par des expatriés en termes de nationalités (non plus en termes de statuts), mais ils sont employés en contrat local.

Au-delà des différences dans la rémunération et des avantages liés au statut d'expatrié, le mode contractuel et l'intermittence des contrats dans le secteur de la solidarité internationale, ainsi que l'allongement des carrières dans le secteur contribuent à la précarité du personnel des ONG. Cette

⁶⁰⁰ Interviewée dans le cadre de la Commission d'enquête sur « L'Exil des Forces vives de France », rapporteur Yann Galut, 8 octobre 2014 (p.76)

problématique récente est prise en charge par l'association Résonnances Humanitaires qui a constaté, dans son enquête de 2002⁶⁰¹, l'existence d'une « *précarité sociale persistante dans ce milieu, et ce, malgré l'allongement des durées d'engagement et la professionnalisation du secteur* » (p.3). Ces poches de précarité sont d'autant plus alarmantes du fait du vieillissement du personnel des ONG de solidarité internationale. C'est ainsi que Daniela résume sa carrière de 10 ans dans le développement international, alternant des postes de volontaire et de consultante (sans aucune cotisation à la retraite alors qu'elle a 50 ans) : « *je gagnais 800 \$ canadiens, une affaire comme ça. Non, je n'ai pas du tout de retraite. On a l'assurance maladie. C'est tout. Les 10 ans que j'ai travaillés, je n'ai pas de fonds de retraite. Rien, rien. La seule chose que le gouvernement canadien nous donne c'est l'assurance maladie. Nous avons, comme coopérant canadien, une subvention de séjour ; pas de salaire et donc pas de protection sociale. Les dix années que j'ai passées dans la coopération n'ont pas compté pour ma couverture sociale. Je n'ai pas de fond de retraite au Canada. Les cotisations, je les ai faites au Chili et si je retourne au Canada je le ferai.* » (Daniela, volontaire, 50 ans, Chilienne). L'analyse de ce parcours renseigne sur la carrière dans la solidarité internationale qui peut se faire en cumulant des postes d'une part de volontaire (VSI, VSE, volontaires de service civique...), d'autre part de salarié en contrats d'expatriés ou locaux et enfin de contrats de consultances. L'intermittence des contrats (situation comparable à celle des intermittents du spectacle sans la protection), la précarité des postes, la diversité de types de contrats et les offres limitées participent au fait que la carrière dans les ONG n'est pas linéaire et que comme nous l'avons décrit tout au long de cette thèse, le passage d'un statut à un autre se fait selon les opportunités d'emplois et de postes ; et non pas dans un parcours « de carrière » allant du poste de volontaire à celui de salarié. Cette précarité liée à l'instabilité des missions est vécue « *comme l'aléa d'une tradition professionnelle* » (Cingolani, 1986, p. 71) liée au domaine d'intervention de ce secteur. Les entretiens montrent que les acteurs de solidarité internationale expriment à la fois un sentiment d'acceptation de cette situation liée au domaine professionnel et une recherche de cette forme de précarité que constituent les missions de solidarité. En effet, comme l'a montré Cingolani, dans son étude sur la précarité, ce type de trajectoires est animé par « *la recherche de soi, d'épanouissement et d'accomplissement* » refusant les cadres normatifs (en quelque sorte ce sont les « *quest migrant* » décrits par Therrien (2014). Aussi la solidarité internationale constitue un secteur d'emploi où trouve à s'exprimer une certaine forme de dilettantisme et de recherche identitaire.

En bref, le différentiel positif de rémunération étant rare (même si il constitue un élément de motivation pour l'expatriation), c'est plutôt en termes de postes, de lieu et de mode de vie que semblent se faire le choix d'une mission. D'ailleurs, au-delà de la référence au salaire et à

⁶⁰¹ Résonnances humanitaires, « Etude des résultats de l'enquête sur le thème des retours de mission des expatriés de la solidarité internationale », 20/11/2002, www.resonnanceshumanitaires.org/wp-content/uploads/2011/02/enqueteRH.pdf

l'indemnité, de nombreux auteurs ont montré l'importance des rétributions symboliques dans l'engagement et le travail dans la solidarité nationale et internationale (Filleule, Passy, Dauvin et Siméant, Yala). Le personnel expatrié des ONG internationales se perçoit différemment et tente de se différencier de celui des entreprises à but lucratif en cultivant ses différences, qui comme le précise Wagner (2010), « *certaines présentations de soi par des expatriés donnent bien à voir ces logiques de distinction (...)* » (p.94), notamment dans les pratiques de la vie quotidienne que nous analyserons dans le chapitre suivant.

Alors qu'ils s'adressent aux mêmes bénéficiaires et partagent les mêmes objectifs, les acteurs de solidarité internationale souhaitent également se distinguer des fonctionnaires internationaux œuvrant dans les champs humanitaires, notamment des professionnels de l'ONU et de l'Union européenne (Dauvin et Siméant, 2002 ; p.293).

1.1.2. Comparaisons et différenciations avec les expatriés des organisations internationales de l'ONU et de l'Union européenne

Les ONG et les organisations internationales sont amenées sur le terrain à se retrouver aussi bien dans des situations de partenariats que dans la concurrence (Ryfman, 2004, p.90) En effet, les personnels des organisations internationales sont considérés comme des « mercenaires de l'humanitaire », bureaucratiques, éloignés du terrain et peu efficaces selon les représentations des personnels des ONG. Il leur est reproché leur manque d'engagement, leurs salaires et « per diem » élevés et leur manque d'efficacité. Pourtant, paradoxalement, des processus de distinction semblables se retrouvent chez les fonctionnaires du Haut-Commissariat des Nations Unies aux Réfugiés vis-à-vis des autres agences onusiennes comme l'a analysé Fresia⁶⁰² (2009) dans son étude sur le personnel de cette institution internationale qui se présente et se représente en opposition « *au monde de la bureaucratie* » et se rattache au monde de l'action et du terrain. (p.177).

De nombreux entretiens des personnels des ONG critiquent ces organisations et leurs personnels. C'est ainsi que Fettah décrit le travail des fonctionnaires de l'Union européenne : « *après, moi je considère que ce n'est pas possible de diriger un travail de développement de l'extérieur, de loin. Tu ne peux pas. Moi, je ne pense pas. On ressemble de plus en plus à l'UE ou un truc comme ça. Des types en costard-cravate qui t'expliquent les droits humains ici au Maroc. Venez vivre ici et après parlez-moi des droits humains ! Venez voir ici ! Vous allez connaître le contexte. Il ne faut pas noircir le tableau. Le minimum : c'est de venir, rester, vivre et après se positionner.* » (Fettah, salarié, Français, 35 ans). De même, Léa, jeune volontaire de 27 ans, se projetant dans une carrière dans le développement, refuse catégoriquement d'envisager de travailler pour les institutions internationales. Elle justifie sa décision d'une part par la différence de valeurs entre une ONG et ce type d'institution; et d'autre part,

⁶⁰² Fresia (Marion), « Une élite transnationale : la fabrique d'une identité professionnelle chez les fonctionnaires du Haut-Commissariat des Nations Unies aux Réfugiés », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 25, n°3 | 2009

que dans les ONG internationales, les tâches ne sont pas toutes rationalisées contrairement à la bureaucratisation et à la division du travail qui a cours à l'ONU : *« je ne me vois pas passer dans l'institutionnel. De ce que j'ai vu ici au Maroc de l'institutionnel, je suis déçue par les ONU, par ces gros machins. Je préfère être encore dans un cadre qui suppose plus de débrouillardise, souplesse et des valeurs plutôt qu'une institution en termes d'affinités. Même si des fois, c'est fatigant, car déstructuré. C'est une cohérence avec mes valeurs d'échange, d'apprentissage réciproque. C'est un milieu qui favorise énormément l'apprentissage et la complémentarité avec les gens. Il y a une marge de manœuvre. »* (Léa, volontaire, 27 ans, Française). Par ailleurs, Eugénie⁶⁰³, ancienne volontaire qui a monté sa boîte de consultance, et qui est revenue travailler dans les ONG internationales en tant que salariée, s'interroge sur sa capacité à travailler pour l'Union européenne *« je pourrai demain essayer de travailler à l'UE. Gagner trois fois plus que je gagne et passer des concours. Mais, je pense que ce ne sera jamais mon orientation. Il y a un minimum de cohérence dans mon parcours même si j'ai pu être très incohérente. (...) Et puis, la désorganisation des bailleurs de fonds ne joue pas en la faveur des mecs qui développent. Le PNUD c'est la honte. 4 mois de retard et ils nous demandent de collecter les bonnes pratiques. Qu'ils aillent se faire foutre ! »* (Eugénie, salarié, 33 ans, Française).

Pour conclure, la notion d'expatriation renvoie à l'idée d'une mobilité sociale qui n'est pas représentative des situations rencontrées lors de notre enquête. Malgré le statut commun de personnel étranger, les humanitaires des ONG internationales tentent de se distinguer à la fois des expatriés des entreprises et des institutions onusiennes et européennes.

Ces employés revendiquent des spécificités tout en se rapprochant de ces modèles repoussoirs⁶⁰⁴:

- en termes de valeurs
- dans le mode organisationnel du travail et dans la réalisation des tâches
- dans la relation avec la population autochtone et les bénéficiaires des actions de solidarité
- et enfin dans le mode de vie.

Les questions de l'immersion et des liens avec la population sont primordiales pour les expatriés des ONG internationales aussi bien dans la réalisation de la mission que dans les motivations. L'éloge du « terrain » que constitue l'expérience d'expatriation (par opposition au siège) est omniprésent dans les discours produits par les ONG et le personnel.

1.2. Terrain ?

Dans le domaine de la solidarité internationale, l'expérience du terrain est valorisée et donne de la légitimité en interne et à l'externe du champ (famille, amis⁶⁰⁵ et sur le marché du travail). Il s'agit

⁶⁰³ A son retour en France, Eugénie sera recrutée par une collectivité territoriale.

⁶⁰⁴ De nombreux auteurs ont étudié les phénomènes de professionnalisation des ONG inspirés par les entreprises.

⁶⁰⁵ Au retour de mission, les amis et les familles sont friands d'anecdotes et d'histoires extraordinaires du terrain. Certains des acteurs se sentent parfois obligés de grossir le trait de certaines situations voire d'inventer des aventures pour répondre à l'attente d'un récit de vie héroïque, extraordinaire que constitue une mission humanitaire dans l'imaginaire de la population et dans les médias.

également d'un critère de sélection pour le recrutement, et ce quel que soit le statut. En effet, la valeur d'un candidat dans le domaine de solidarité internationale se mesure au nombre d'expériences d'expatriation qui sont considérées comme une connaissance du terrain. Même pour ceux qui ne veulent pas faire carrière dans ce domaine, la mission est une pratique qui peut se valoriser au retour aussi bien auprès des entreprises à but lucratif que des secteurs associatifs, publics et parapublics. Jean-Christophe Dumont, chef de la division des migrations internationales de l'OCDE, interviewé dans le cadre du rapport Galut⁶⁰⁶, insiste sur l'importance d'une expérience d'expatriation « *ce qui est clair, c'est qu'aujourd'hui une période d'expatriation est souhaitable, voire nécessaire, pour espérer une carrière de cadre supérieur* » (p.69). De même, Jean-Luc Biacabe, directeur des politiques économiques à la Chambre de commerce et d'industrie de région Paris-Île-de-France, rappelle que les jeunes ont conscience de l'importance d'une expérience à l'étranger pour les recruteurs « *les jeunes savent qu'une entreprise préférera recruter, à diplôme égal ou à expérience égale, le candidat qui a fait un parcours à l'international* » (p.69). L'expérience expatriée valorisée par les recruteurs dans tous les domaines est un indicateur de compétences d'adaptation et de flexibilité.

Dans le mot terrain est entendue à la fois la pratique de l'expatriation et la rencontre avec les populations. L'utilisation de ce terme par les ONG présente plusieurs avantages pour ces acteurs. D'une part, cette catégorisation générique réifie et évite de situer les choses géographiquement, socialement, historiquement et politiquement. Et d'autre part, il élude les relations asymétriques que constitue ce système d'aide non réciproque. Somme toute, le terrain est comparable au terme anglo-saxon d' « aidland⁶⁰⁷ », le pays de l'aide qu'évoque Leroux (2015) dans sa thèse sur les volontaires français. Selon Collovald⁶⁰⁸ (2001, p.141), la valorisation du terrain, symbolisant la relation aux bénéficiaires, serait liée à l'héritage du développementaliste pendant et post colonialiste qui se les représente comme « *des dominés, ignorés, exploités, méprisés.* ». De même, des formateurs de futurs personnels d'ONG internationales, comme Alain Le Guyader⁶⁰⁹, portent un regard critique sur la notion de terrain « *summum de la réification de l'autre !* » (p.9). Dans l'idée de s'expatrier et d'aller sur le terrain, il y a également l'idée d'aller sur place et de témoigner. Ce type de discours rappelle le discours religieux missionnaire que certains personnels veulent incarner.

Dans les ONG, cette survalorisation du terrain provoque des dysfonctionnements et parfois des conflits entre les personnels (que nous avons développés lorsque nous avons abordé le recrutement et le travail dans la première partie) et que donne à voir l'extrait du carnet de terrain ci-dessous.

⁶⁰⁶ Commission d'enquête sur « L'Exil des Forces vives de France », rapporteur Yann Galut, 8 octobre 2014 (p.69) www.assemblee-nationale.fr/14/rap-enq/r2250.asp

⁶⁰⁷ « Aidland est une expression anglo-saxonne que l'on peut traduire littéralement par le « pays de l'aide ». Elle est utilisée pour la première fois en 2011 par R. Apthorpe pour décrire cet espace déterritorialisé où se pratique l'aide au développement : « *it is an allegorical representation of where aid comes from, goes, how it gets there and what happens then.* » (Mosse, 2011, p.193)

⁶⁰⁸ Collovald (Annie), « De la défense des « pauvres nécessiteux » à l'humanitaire expert. Reconversion et métamorphoses d'une cause politique », *Politix*, Vol. 14, N°56. Quatrième trimestre 2001. pp. 135-161,

⁶⁰⁹ Le Guyader (Alain), « Coopérations et solidarités internationales : questions de formation pour ouvrir un débat », *Grotius International* (revue électronique), 2 mai 2011, www.grotius.fr/cooperations-et-solidarites-internationales-questions-de-formation-pour-ouvrir-un-debat%E2%80%A6/

Encadré 2 : La prédominance du terrain (Extrait du carnet de terrain, 30 mars 2010 à Rabat)

Je suis en train d'attendre un rendez-vous pour un entretien avec un salarié français qui travaille dans une ONG italienne. Il me fait attendre et je le soupçonne de le faire sciemment pour me montrer qu'il est débordé et donner à voir son pouvoir dans l'ONG.

Je suis assise à l'accueil. C'est un excellent poste d'observation. Ce sont mes lieux préférés dans les ONG. Je fais en sorte d'arriver en avance pour avoir le temps de regarder et de prendre la température et « sentir l'ambiance ». . . Et c'est ainsi que j'assiste à une drôle de scène.

Un salarié italien, qui vient de province et qui travaille sur un terrain plutôt isolé, est présent dans l'association cet après-midi. Je ne le connais pas et je ne l'avais jamais vu. Il est venu pour 24 heures pour régler des problèmes techniques liés au projet dont il a la responsabilité. Une réunion doit avoir lieu dans quelques minutes avec tout le staff, mais ce dernier refuse d'y participer. Il s'énerve de l'insistance de la coordinatrice qui ne comprend pas pourquoi il refuse de participer à une réunion au siège alors qu'il est présent. Il explique et réexplique qu'il a du travail et qu'il ne peut pas rester 24 heures de plus dans la capitale. Alors que la salariée continue d'insister en tant que supérieure hiérarchique, mon interviewé qui me fait attendre, intervient et accepte que le salarié n'assiste pas à la réunion et qu'il puisse repartir sur le terrain. Le salarié ne demande pas son reste et quitte l'ONG pour repartir aussitôt vers son bled. On a vraiment l'impression qu'il fuit la réunion qui doit symboliser pour lui le summum de la bureaucratie.

Quelques minutes plus tard, le salarié français, avec qui j'avais rendez-vous, vient me chercher pour qu'on puisse procéder à l'entretien. Au cours de l'entrevue, l'interviewé fait allusion à la scène à laquelle j'ai assisté et m'explique que le salarié en question gère un projet important et qu'il est tout seul là-bas. Il me dit également que ce dernier s'était engagé dans les Chiapas avec Marcos. Il me laisse entendre que ce jeune salarié a une légitimité bien plus grande que lui et qu'il n'est pas question de l'obliger d'assister à une réunion purement formelle. Le fait qu'il soit sur le terrain lui donne le droit de choisir ses activités et son avis prime sur celui de la direction. La coordinatrice insistait pour qu'il participe à la réunion, car il était rare que les chargés de projet du terrain puissent y participer. Sa demande insistante paraît plutôt d'un bon sentiment : avoir en direct les informations du terrain et valoriser le projet en l'incarnant.

Au-delà du soutien à la légitimité du travailleur de terrain de choisir ses activités, et de la sympathie ressentie pour le militant italien qui « s'est mouillé » dans le Chiapas, l'intervention de mon interviewé vise également à décrédibiliser la coordinatrice avec qui il y avait des tensions⁶¹⁰ et qui est considérée comme l'alliée du siège.

Ces relations siège-terrain ont été étudiées par de nombreux auteurs et notamment par Dauvin et Siméant (2002) qui expliquent cette surestimation de la mission de terrain par « *une sorte de complexe bureaucratique qui les oblige en permanence à célébrer le terrain.* » (p.356). La dotation d'une expérience internationale produit une ligne de démarcation entre les personnes mobiles et les sédentaires. Le terrain accorde aux personnels des attributs et des qualités constitutifs de rétributions symboliques tels que « *l'ouverture, le dynamisme ou la tolérance des "mobiles", qualités opposées à l'étroitesse d'esprit, la fermeture et l'égoïsme de ceux qui restent toujours chez eux.* » (Wagner 2010, p.94). Ce discours est d'ailleurs repris par le personnel des

⁶¹⁰ Les profils de ces deux salariés ont été évoqués lors de l'analyse du recrutement.

ONG internationales comme le montre l'extrait de l'entretien d'Eugénie qui décrit longuement son expérience de terrain auprès des bénéficiaires. Cette salariée justifie sa légitimité de par son expérience presque sacrificielle et de par la durée de séjour au Maroc. Le personnel des ONG sur le terrain est célébré aussi bien en interne qu'en externe dans les documents de communication auprès des bailleurs, des donateurs et du personnel de l'association. Comme nous l'avons analysé lors de notre mémoire de master 2⁶¹¹, dans les ONG d'urgence, la prééminence et la valorisation des volontaires est contradictoire avec le pouvoir de décision que détient le siège. Les chercheurs en gestion et en entreprise constatent à la fois une perception ambivalente envers les expatriés entre valorisation et répulsion des sédentaires vis-à-vis des cadres mobiles et l'espoir d'une mobilité fantasmée.

Fresia (2009), dans son étude sur les employés du HCR montre l'importance du terrain comme « *un rite de passage obligé* » (p.173) qui constitue un élément clé pour l'identité professionnelle de ces fonctionnaires internationaux « *un mythe fondateur de l'identité professionnelle des fonctionnaires.* » (p.174). et qui préfigure des modes d'interconnaissance bien plus que la nationalité. Les fonctionnaires qui interviennent dans les pays rejettent la direction se construisant ainsi une posture distinctive comparable à celle que nous observons dans les ONG internationales.

Encadré 3 : La légitimité du terrain (extraits d'entretiens)

Eugénie, salariée Française de 33 ans relate son parcours de volontaire et de salariée :

« Il n'y a pas de travail associatif sans légitimité. Tu ne peux pas travailler dans l'associatif sans avoir à un moment donné fait ou payé de ton sang. C'est une image, mais, tu vois, à mon avis, sinon tu n'as aucune légitimité. Pour moi, il faut à un moment donné accepter de se mettre en danger au moins une fois dans ta vie lors d'un stage quand tu es étudiant, d'un boulot, d'une mission. Il faut essayer, au moins une fois, se mouiller à la réalité du terrain. Sinon tu deviens un parasite administratif qui donne des grandes théories politiques et sociales sur la lutte contre la pauvreté, mais qui n'a aucune crédibilité ou légitimité vis-à-vis de ses partenaires de terrain. La légitimité est très importante pour moi dans le domaine associatif. C'est vachement important. Pour moi, elle passe- peut-être- elle passe par d'autres choses pour d'autres, cette légitimité me concernant passe par le fait que je parle arabe, que j'ai 10 ans d'expérience au Maroc et que je sais de quoi je parle quand je parle du Maroc. Le fait que j'ai côtoyé de près et vécu de près avec certains de mes groupes cibles, c'est un fait anthropologique. J'ai sué à porter des sacs de riz au Mali sur un programme d'aide alimentaire d'urgence et je n'étais pas dans mon bureau climatisé à faire des chiffres. C'est ça la légitimité tu vois. A un moment donné tu as touché du doigt qu'elle était la réalité du terrain. Je l'ai fait en tout cas plus que d'autres. Je l'ai fait suffisamment au Maroc en tout cas pour me sentir à peu près légitime. »

L'éloge de la connaissance du terrain et de la proximité avec les bénéficiaires n'est pas spécifique au champ des ONG internationales puisqu'on repère le même phénomène dans le secteur social public et para public national.

⁶¹¹ Bouarssa (Chadia), « La prééminence de la figure du « volontaire » dans les ONG humanitaires d'urgence et ses conséquences sur le personnel humanitaire, du terrain au siège. Le cas de Solidarités, ONG française d'urgence et de reconstruction », Mémoire de Master 2 recherche « Sociologie et Anthropologie : politique, culture et migrations », Mention : Sociologie et Philosophie politiques, sous la direction de Jules Falquet à l'Université Paris VII-Denis Diderot

Pour parler de la pratique migratoire que constitue une mission de solidarité internationale, il est souvent question d'expatriation, voire de terrain, mais rarement de migration. Alors qu'il s'agit d'un déplacement vers un autre pays avec un contrat de travail ou de volontariat pour une durée de séjour certaine (et des formalités de séjour à observer), ces derniers ne se considèrent pas comme des migrants. De même, la population autochtone d'accueil et de départ ne les perçoivent pas comme tels.

1.3. Migration ?

Loin de constituer uniquement un « rite de passage » (Bosselut, 2008⁶¹²), du « volontourisme⁶¹³ », une parenthèse ou un simple emploi, la mission de solidarité internationale est une expérience de déplacement à l'international et par conséquent de migration (quitter son pays pour un autre et s'y installer). Objectivement, elle présente des caractéristiques de l'expérience migratoire, et par conséquent ces acteurs sont des migrants. En effet, ils quittent leur pays d'origine pour aller dans une autre contrée afin de réaliser une mission de solidarité qui constitue un ensemble d'activités professionnelles et de tâches rationnelles en valeurs. Selon notre hypothèse principale, bien qu'il n'y ait pas de définition universellement acceptée du terme migrant au niveau international, nous considérons que le personnel expatrié qui s'installe dans un pays pour travailler pour le compte d'une ONG est bien un migrant conformément aux normes de l'Organisation internationale pour les migrations et de l'Organisation des Nations Unies (**Encadré 4** Définitions de migration et de migrant). Les acteurs de solidarité internationale font donc partie de ces nouvelles figures migrantes (Péraldi, 2014) entre « *aventuriers et braconniers... et femmes* » (p.97). D'ailleurs, dans son étude sur les perceptions des Français et des Marocains (et réciproquement), Therrien (2014) fait le choix méthodologique de considérer les Français installés au Maroc comme des migrants, conformément à la définition OIM (organisation internationale pour les migrations). De même, Latour (2006 ; p.44), dans son analyse sur la mondialisation, classe les personnels des ONG dans la catégorie migrants.

⁶¹² Bosselut (Clémence), « Volontaire international, une transition ? », *Revue Projet*, 4/2008 (n° 305), p. 32-35 www.cairn.info/revue-projet-2008-4-page-32.htm.

⁶¹³ « Non au tourisme humanitaire », Guénaëlle, 27/07/2015 www.servicevolontaire.org/index.php?menu_selected=46&sub_menu_selected=199&language=FR
www.servicevolontaire.org/index.php?menu_selected=46&sub_menu_selected=199&language=FR
www.coordinationsud.org/actualite/le-volontourisme-dans-les-orphelinats-nest-pas-un-jeu-denfants/
 Page Facebook de France Volontaire semaine du 12 août 2015 : « *Conseils aux bénévoles et volontaires désireux de rendre des services aux orphelinats qui visent à éviter des situations d'implication / d'observation d'abus, mais aussi de sensibiliser les personnes sur l'impact (aussi négatif) de leurs actions.* »

Encadré 4 : Définitions de migration et de migrant

Pour Duriez⁶¹⁴ qui s'appuie sur la définition publiée dans le dictionnaire de l'Organisation internationale pour les migrations⁶¹⁵ (OIM), un migrant est une personne qui « *effectue une migration volontaire pour des raisons économiques, politiques ou culturelles d'un pays à un autre.* » (p.2). En effet, le glossaire de l'OIM (p.45), dressant une typologie de migrants et de migrations précise que la notion de migration « *englobe tous les types de mouvements de population impliquant un changement du lieu de résidence habituelle, quelles que soient leur cause, leur composition, leur durée, incluant ainsi notamment les mouvements des travailleurs, des réfugiés, des personnes déplacées ou déracinées.* » (p.47).

De même, selon Françoise Philip (2007)⁶¹⁶ qui utilise le *Dictionnaire⁶¹⁷ de la géographie et de l'espace des sociétés*, la migration « *est définie comme un "déplacement d'un individu ou d'un groupe d'individus, suffisamment durable pour nécessiter un changement de résidence principale d'un habitat et expliquant une modification significative de l'existence sociale quotidienne des migrants* ». » (p.29).

Enfin, selon Pellerin (2011)⁶¹⁸, l'ONU et l'OIM, comptabilisent comme migration de courte durée, toute migration « *entre trois et douze mois selon les recommandations de l'ONU (Auriol et Sexton, 2001)* » (p.59).

Comme nous le détaillerons dans le chapitre suivant, les personnels expatriés sont soumis à la législation marocaine de la migration et s'y conforment d'ailleurs dans la majorité des cas. La durée de séjour du personnel expatrié rencontré varie entre six mois à dix ans sur le territoire chérifien. Et d'autant plus que pour 40% des interviewés expatriés, elle durera plus de deux ans au Maroc. De même, si nous retraçons les carrières et prenons en compte les expériences en expatriation, celles-ci cumulées peuvent atteindre plusieurs années de changement de résidence principale. Ces expériences migratoires qui se font parfois en intermittence et en alternant des périodes de séjour plus ou moins long dans le pays de résidence principale sont à l'image de ces migrations pendulaires décrites par la sociologie de migration, sans pour autant être considérées et présentées comme de la migration. De même, pour les salariés qui travaillent depuis plusieurs

⁶¹⁴ Duriez (Julien), « « Migrants », « réfugiés », « exilés », les mots de la crise migratoire », in *La Croix*, 06/09/2015, Migrants-refugiés-exilés-les-mots-de-la-crise-migratoire-2015-09-06-1352812, http://services.la-croix.com/webdocs/pages/longform_terminologie/index.html

⁶¹⁵ Organisation internationale pour les migrations, « Glossaire de la Migration », *Droit international de la migration* n°9, (p.45), 2007, http://publications.iom.int/bookstore/free/IML_9_FR.pdf

⁶¹⁶ Philip (Françoise), « Quand la migration devient un droit à la mobilité : Perspectives et enjeux de la libre circulation. Le cas des jeunes Français expatriés au sein de l'Union européenne », *Synergies Pays Riverains de la Baltique*, n°4, 2007, pp. 27-38, <http://gerflint.fr/Base/Baltique4/philip.pdf>

⁶¹⁷ Lévy (Jacques), Lussault (Michel), (dir.), *Dictionnaire de la géographie et de l'espace des sociétés*, Paris, Belin, 2003

⁶¹⁸ Pellerin (Hélène), « De la migration à la mobilité : changement de paradigme dans la gestion migratoire. Le cas du Canada », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 27 - n°2 | 2011, <http://remi.revues.org/5435> ; DOI : 10.4000/remi.5435

années dans la solidarité internationale, les années d'expatriation cumulées peuvent atteindre jusqu'à dix ans pour certains de nos interviewés. C'est le cas par exemple de Daniela, coopérante volontaire de 50 ans, canadienne d'origine chilienne, qui a immigré au Canada, il y a dix-neuf ans, et qui en a passé dix à l'étranger à travailler dans la coopération internationale. Dans ce cas précis, les années d'expatriation sont plus importantes que les années de résidence au Canada. Nous ne pouvons pas éluder ce fait objectif sans pour autant considérer Daniela comme une migrante classique, d'autant plus que ces missions ont lieu dans plusieurs pays. Lorsque nous avons abordé les caractéristiques sociales des interviewés, nous avons montré que certains volontaires, à leur première mission, cumulent déjà plusieurs « expériences du Sud » (Stangherlin, 2005) notamment dans le cadre d'échanges universitaires, de stages et de voyages touristiques.

Étonnamment, la sociologie de la migration a accordé très peu d'importance à ce type d'expérience migratoire qui ne fait que trop rarement l'objet de son étude, que ce soit dans le cadre de recherches européennes ou anglo-saxonnes⁶¹⁹. D'ailleurs, Péraldi⁶²⁰ (2014) s'étonne du manque d'évaluation⁶²¹ quant à ces nouvelles vagues d'émigration et parle de paradoxe sachant que l'immigration « du Sud vers le Nord » est quant à elle bien documentée. De même, Croucher⁶²² (2012) insiste sur le constat fait d'un faible nombre d'études concernant l'expatriation dite du Nord vers le Sud. Pour cette auteure, il y a un manque d'informations sur ces migrants qu'elle nomme « *privileged migrants* » (p.2) composés de retraités, de jeunes aventuriers et de personnes qui cherchent des opportunités économiques dans un marché dit globalisé. Peu nombreux, ces derniers suscitent rarement l'intérêt de la part des chercheurs. Cette chercheuse préconise donc de développer les enquêtes sur ces migrants considérés comme relativement privilégiés et dont l'expérience migratoire ne serait pas liée à des difficultés économiques, ou politiques ou encore climatiques. Enfin, Therrien (2014) évoque des « quest migrants » venus au Maroc « *en quête d'altérité, de transformation identitaire et de mieux-être.* » (p.23).

En effet, les études en sciences sociales sur la migration (européennes et anglo-saxonnes) mettent plutôt l'accent sur les migrations « du Sud vers le Nord » et insistent sur les difficultés que rencontrent ces migrants. Selon le journaliste Julien Duriez⁶²³, le terme migrant, qui a remplacé depuis quelques années les mots immigrés, immigrants et clandestins, est souvent utilisé pour

⁶¹⁹ De même, très peu de recherches ont été réalisées sur les perceptions des Marocains envers les étrangers installés au Maroc.

⁶²⁰ Péraldi (Michel), « Du colonial au transnational, les mutations de l'espace migratoire euromaghrébin », pp.84-102, in Poinot (Marie), Weber (S), *Migrations et mutations de la société française. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte, 2014

⁶²¹ Sachant que depuis quelques années, les appels à projets, les études et les colloques se multiplient sur ce type de migrations.

⁶²² Croucher (Sheila), « Privileged mobility in an age of globality », *Societies*, 2012, p.1-13, www.mdpi.com/journal/societies

⁶²³ Duriez (Julien), « « Migrants », « réfugiés », « exilés », les mots de la crise migratoire », in *La Croix*, 06/09/2015, *Migrants-refugiés-exilés-les-mots-de-la-crise-migratoire-2015-09-06-1352812*, http://services.la-croix.com/webdocs/pages/longform_terminologie/index.html

« *qualifier les étrangers qui arrivent en Europe (...) et a de plus en plus une connotation négative.* » (p.2). Contrairement aux migrations « du Nord vers le Sud » qui sont décrites positivement, comme le rappelle Croucher (2012)⁶²⁴ comme d'une migration « *d'agrément, de choix de style de vie, de migration privilégiée, de retraite internationale ou encore de tourisme résidentiel* » (p.3). Or, de nombreux points communs existent entre ces deux types de migration : installation dans un pays étranger, des facteurs économiques à la base de la décision, le maintien de liens transnationaux et la recherche de l'amélioration de la qualité de vie.

Cependant, d'autres points différencient ces deux types de migration (p.4) :

- le large choix de possibilités d'amélioration de style de vie
- les facilités pour y parvenir
- l'attitude sous-jacente à ce mouvement : ambivalence, et même désespoir dans certains cas et dans d'autres une certaine nonchalance.

Pour Zolberg⁶²⁵ (1987), c'est plus dans l'accueil des types de migrations que se fait la différence : l'une est voulue, mais pas bienvenue tandis que la seconde est voulue et bienvenue.

Alors que la majorité du personnel se présente comme expatriés ou « faisant du terrain », certains acteurs se considèrent comme des migrants ou des nomades. Cette appétence forte pour des pratiques migratoires est même un style de vie pour ces derniers. Ils insistent sur le choix de cette forme de nomadisme professionnel et personnel qui consiste à cumuler des expériences d'expatriation. C'est souvent le cas de personnes ayant plusieurs nationalités et une double culture, mais pas seulement. Il y a également des nationaux sans aucun lien avec l'immigration.

Et c'est ainsi qu'à la question posée sur les raisons de son engagement à l'international, Rita, salariée italienne de 34 ans, fait le lien avec la question de la migration : « *c'est quelque chose, je pense, qui est lié au fait que moi je suis un peu migrante dans mon pays.* » Cette militante⁶²⁶ explique son appétence pour la mobilité internationale, par le fait qu'en Italie, pour des raisons familiales et professionnelles, elle a souvent été amenée à migrer en interne. Louize qui a laissé son ami en France et qui s'oblige à avoir une expérience professionnelle internationale pour augmenter ses chances d'insertion en France, considère sa mission de solidarité comme une migration non choisie « *mon choix d'immigration⁶²⁷ n'est pas mon choix. Donc, je voulais un pays que je connaissais. Je pensais à la mobilité, mais je ne voulais pas partir si longtemps. J'ai mon copain qui m'attend là-bas en France et je voulais trouver quelque chose qui me permette*

⁶²⁴ « *Amenity migration, lifestyle migration, privileged migration, international retirement migration, or residential tourism.* » (p.3), in Croucher (2012)

⁶²⁵ « *In a way, category one -labour migrants- is 'wanted but not welcome' whereas category two - highly skilled- is 'wanted and welcome'.* » (p.1642) cité par Faist (2013).

Zolberg (Aristide R.), « "Wanted but not welcome": alien labor in western development », in William Alonso (ed.), *Population in an Interacting World*, 1987, Cambridge, MA: Harvard University Press, pp. 36-73

⁶²⁶ Rita s'est beaucoup investie dans des ONG italiennes qui viennent en aide aux migrants pendant ses études en tant que bénévole. Ancienne médiatrice sociale, elle a également travaillé dans les quartiers de migrants.

⁶²⁷ Le choix du terme immigration est le fait de la volontaire lorsqu'elle évoque sa mission de volontariat.

de partir sur le terrain régulièrement » (Louize, volontaire, 27 ans, Française). De même, Achraf, volontaire français d'origine marocaine de 47 ans, se surnomme lui-même immigré et le revendique dans son cercle d'amis et professionnel. Enfin, Sofia (36 ans), volontaire UN et ex-salariée d'une ONG au Maroc, d'origine marocaine de nationalités belge et française, qui se désigne comme une « Zimmigria » décrit sa forte appétence pour la mobilité « *partir, c'était la liberté, l'autonomie. En France, c'est ce que j'ai essayé de faire. Et partir en coopération de temps en temps. Mais ce n'était pas assez. Je n'étais pas ancrée dans un endroit, j'étais toujours en mouvement. Mon pseudo c'est zimigria, ça te parle⁶²⁸ ?* ». Enfin, Selma, une ancienne volontaire ONU, qui est devenue salariée d'ONG puis consultante auto-entrepreneure et qui vit en dehors de la France depuis qu'elle a 23 ans, parle d'exil pour décrire son expatriation qu'elle considère comme une immigration « *pour moi, il s'agit d'un exil volontaire comme une immigration. Je suis une émigrée depuis plus de 10 ans.* » (Selma, ex salariée, 35 ans, Française).

Alors qu'objectivement il s'agit bien de migration et que certains personnels la vivent subjectivement comme telle, le champ humanitaire refuse l'idée que le volontariat soit considéré et présenté comme une migration. C'est ainsi que l'Observatoire France Volontaires (2013) insiste sur la rencontre interculturelle effaçant la pratique migratoire « *devenir volontaire n'est ni un parcours d'immigration forcé ou choisi ni celui d'un salarié expatrié. Il s'agit de quitter un réseau social et familial, une sécurité, pour rejoindre la réalité et la culture de populations et d'acteurs en mouvement, en lutte.* (p.63). La négation de cette réalité migratoire de la part du champ humanitaire s'ajoute à celle du refus de considérer le volontariat comme relevant de l'emploi, car elles s'opposent aux représentations en vigueur à savoir le don de soi, l'engagement et la rencontre de l'Autre.

Pour conclure, nous notons que les acteurs de solidarité internationale se présentent comme des expatriés, des volontaires, des coopérants et ne se considèrent pas comme des migrants à quelques exceptions que nous avons décrites. Cependant, la question des pratiques migratoires reste prégnante et importante comme nous allons le développer. Cette présentation de soi par le métier ou par la catégorie administrative en niant le statut de migrant et l'expérience migratoire, catégorie perçue comme stigmatisante, n'exclut pas le fait que ces derniers se sentent migrants voire nomades et qu'ils doivent faire face à des problématiques liées à la migration et notamment à l'intégration et aux difficultés des rencontres interculturelles.

Finalement, le terme migration tel qu'il est entendu en sciences sociales semble être lié à un contexte historique, économique, politique et social déterminé et à une vision de déplacements collectifs et d'installations définitives. Ce concept semble donc peu opérationnel pour le type d'expatriation courte et circulaire que nous étudions dans le cadre de la solidarité internationale.

⁶²⁸ C'est son pseudo sur les réseaux sociaux et cela signifie en dialecte marocain immigrée.

Nous allons donc examiner le terme de mobilité qui, dans les récentes recherches en sciences sociales, est utilisé également pour faire référence à la migration et notamment à celle du « Nord vers le Sud ». D'ailleurs, Pellerin (2011) relève également « *la substitution progressive du concept de migration par celui de mobilité.* » (p.58) expliquant ce changement par le contexte actuel de mondialisation alors que la migration est plutôt liée au contexte industriel.

1.4. Mobilité ?

Dans un premier temps, il est à noter que le mot « mobilité » est un terme polysémique. On parle de mobilité pour désigner tout déplacement (national et international) et tout changement (emploi, métier, statut). En sociologie, le terme mobilité n'est pas nouveau et a été plutôt utilisé pour traiter de la mobilité sociale. Il est également question de mobilité numérique⁶²⁹ de par l'usage des technologies de la communication : internet, smartphone...

Pour Pellerin (2011), ce concept permet d'inclure toutes les catégories⁶³⁰ de mouvements, de déplacements et de personnes mobiles et tout type de migration quels que soient la durée, les motifs et les catégories ; « *contrairement à la migration qui serait sur le long terme et définitive, la mobilité serait éphémère et circulaire.* (p.60). Aussi, il nous a semblé pertinent à utiliser pour analyser la catégorie d'expatriés dans le cadre de la solidarité internationale du fait de la pluralité des contextes et de la diversité des statuts, des contrats et des carrières. D'autant plus, comme le rappelle Françoise Philip (2007), « *la mobilité permet de penser la migration dans sa complexité : multi-appartenance, multi-localité, déplacements successifs et leurs articulations chez l'individu.* » (p.30).

Pour Faist (2013)⁶³¹, il s'agit d'une utilisation nouvelle de cet ancien paradigme (« mobility turn », p.1638) qui se développe dans les recherches sur les migrations notamment avec les études sur le transnationalisme et les réseaux sociaux, valorisant ainsi la mobilité des cols blancs dans un contexte de marché globalisé d'une main-d'œuvre internationale (p.1644). Green⁶³² (2003) invite néanmoins à se méfier « des fausses découvertes » et notamment des théories sur les nouvelles migrations « *les flux migratoires contemporains sont, à tort, interprétés comme un phénomène nouveau : la seule chose véritablement nouvelle est la perception de la nouveauté* » (p.84). L'historienne insiste sur les pseudos nouveaux migrants et notamment la migration des

⁶²⁹ La mobilité numérique modifie le travail dans la solidarité internationale car ces outils permettent une forme d'ubiquité géographique.

⁶³⁰ Pellerin (2011) : « *La mobilité représenterait un certain élargissement des possibilités d'entrée et de séjour dans un pays d'accueil, des visas d'études en passant par les contrats de travail à durée limitée et des transferts internationaux à l'intérieur d'une firme, en passant par la fourniture de services à l'étranger (Favell, Feldblum et Smith , 2008).* » (p.59).

⁶³¹ Faist (Thomas), « The mobility turn : a new paradigm for the social sciences », *Ehnic and Racial Studies*, vol.36, n°11, June 2013, pp. 1637-1646, <http://dx.doi.org/10.1080/01419870.2013.812229>

⁶³² Green (Nancy L.), « Concepts historiques des flux migratoires : dualités et fausses découvertes », pp.79-84, in *Revue internationale et stratégique*, 2003/2 (n°50)

élites considérée comme nouvelle (Green⁶³³, 2008). En somme, ce qu'il y a de nouveau ce ne sont pas les pratiques, mais d'une part l'intérêt qu'on leur porte, le fait qu'elles deviennent des objets de recherches et d'autre part sa perception par les acteurs. De même Péraldi et Terrazoni⁶³⁴ (2016) rappellent que les circulations de l'Europe vers l'Afrique ne se sont jamais tariées après l'indépendance des anciennes colonies et que les modes de présence européennes sont diverses et variées (en statuts et en subjectivités).

Cependant, de nombreux auteurs européens et anglo-saxons pointent l'utilisation du mot mobilité réservé pour traiter d'une certaine catégorie de migration. Appadurai⁶³⁵ (2001) dénonce l'utilisation, par les chercheurs en sciences sociales, du terme « mobilité » pour parler des migrations occidentales, alors qu'il est question de migration pour les non-Européens. C'est pourquoi le terme de mobilité, utilisé pour décrire ces migrations dites du « Nord vers le Sud », est valorisé, car il élude la question du travail entendu comme gagne-pain en l'analysant comme un déplacement lié aux loisirs, à un mode de vie « dilettant » voire cosmopolite. Et pour ce type d'expatriation, quand il est question de problématiques professionnelles, on parlera de carrière, de mobilité sociale, de réseaux pour des personnes déjà dotées de capitaux scolaires, culturels et financiers importants qui via la mobilité vont les multiplier. En effet, la migration telle qu'elle a été étudiée dans les recherches en sciences sociales, concerne majoritairement les travailleurs des pays « dits du Sud », faiblement dotés de capitaux, qui vont vers « le Nord » et recouvre la question du travail, des conditions de vie et d'intégration dans le pays d'accueil. Pour Faist (2013, p.1643)⁶³⁶, la catégorie traditionnelle de migrants est connotée négativement alors que les mobiles sont considérés plus positivement. Les uns sont appréhendés comme des immigrants⁶³⁷ alors que les autres non. Pour ce dernier, l'usage du terme mobilité pour ces expatriés professionnels montre les inégalités sociales quant à la libre circulation et aux traitements de celle-ci. Et que le succès de ce paradigme « mobility turn » que ce soit dans les médias, dans la recherche et dans les politiques publiques, tel qu'il est utilisé, participe à la reproduction discursive des inégalités sociales en opposant deux types de pratiques migratoires. Les limites de l'internationalisation du recrutement et les difficultés de la réciprocité quant aux échanges de volontaires montrent d'ailleurs les inégalités de traitement quant à l'accueil des volontaires « du Sud » par rapport à ceux « du Nord ». L'exemple du stagiaire marocain qui souhaite quitter le Maroc et s'expatrier pour étudier à l'étranger pense qu'il n'a d'autres opportunités de mobilités qu'en passant par une

⁶³³ Green (Nancy L.), « La migration des élites. Nouveau concept, anciennes pratiques ? », pp.107-116, in *Circulations et Frontières* 42, 2008

⁶³⁴ Péraldi (Michel), Terrazoni (Liza), « Anthropologie des Européens en Afrique. Mémoires coloniales et nouvelles aventures migratoires », pp.9-28, in *Cahiers d'études africaines* 2016/1 (n°221)

⁶³⁵ Appadurai (Arjun), *Après le colonialisme, les conséquences culturelles de la globalisation*, Payot, Paris, 2001

⁶³⁶ "It appears that labour migrants are rather negatively connoted whereas more positive connotations are connected to those considered mobile. Labour migrants are understood as immigrants, whereas the highly skilled often are not." (p.1643), in Faist (2013).

⁶³⁷ Green (2008) : « le terme « immigré » est presque une injure, fortement lié à une altérité de classe ainsi qu'une origine culturelle, voire religieuse. » (p.4)

ONG internationale ; stratégie d'ailleurs peu payante au début, mais qui lui permettra de multiplier les échanges internationaux et d'ouvrir les possibilités de mobilités. En ce qui concerne le personnel national, lorsqu'on étudie ses capacités de mobilité internationale, nous constatons que les occasions qui s'offrent à ces derniers sont les échanges universitaires et associatifs et des voyages touristiques chez les membres de la famille résidant à l'étranger. En dehors de ces cadres, les possibilités de mobilité sont réduites contrairement aux Européens et Canadiens du fait de leur nationalité et de leurs passeports. De même que pour les échanges dits « Sud Sud », excepté les cas d'accords de libre circulation établie entre le Maroc et certains pays d'Afrique, les difficultés de mobilités demeurent nombreuses.

En bref, au-delà de la question de la législation liée à la migration internationale, qui hiérarchise les nationalités et les individus, les représentations et les valorisations sociales différenciées conférées à ces mobilités mettent en scène et organisent les classes sociales d'une part au niveau national et international d'autre part comme le rappelle Wagner (2010) : *« la valeur sociale accordée à la mobilité dépend ainsi étroitement des classes sociales en présence : alors que tout est fait pour encourager la mobilité internationale des cadres, l'immigration populaire doit être "maîtrisée" ; les élites se distinguent par leur ouverture sur plusieurs cultures, quand c'est au contraire à l'aune de leur "intégration" au pays d'accueil que sont hiérarchisés les immigrés. »* (p.98). Nous avons l'exemple de la volontaire canadienne d'origine chilienne qui, selon ses dires, a été victime au sein de son ONG de discrimination liée à son origine. Ses collègues dévalorisant son engagement du fait qu'elle-même est issue d'un pays du Sud dit en voie de développement et que par conséquent elle n'est pas légitime à apporter son aide.

A cette différenciation quant aux capacités et possibilités de mobilité plus ou moins libre pour les pays du Nord et ceux du Sud, s'opère une seconde distinction entre les mobiles et les sédentaires. En effet, une opposition symbolique s'opère entre le personnel du terrain et le siège des ONG qui a été souvent analysée par les auteurs s'intéressant aux ONG (Dauvin et Siméant, Yala) et qui parfois mène aux conflits comme c'est le cas pour l'ONG italienne que nous avons rencontrée. Aussi le personnel local se retrouve confronté à une double hiérarchisation qui se cumule.

Pour conclure, nous avons argumenté que cette mission sur le terrain pour le personnel international des ONG qui consiste à quitter son pays de résidence, est une forme de pratique migratoire. La multitude de termes employés autres que migration pour caractériser et décrire ce type de déplacement, montre les représentations liées à ce terme; et le refus par certaines recherches dans les sciences sociales, les politiques publiques et les employés eux-mêmes de considérer cette expatriation dite « du Nord vers le Sud » à de la migration telle quelle est traditionnellement perçue et représentée. L'importance des choix des mots et des représentations véhiculées de par le vocabulaire utilisé entre distinction et refus de la stigmatisation attachée au

terme de migrant montre les enjeux de pouvoir qu'elles véhiculent (Martiniello et Simon 2005⁶³⁸). En effet, comme le rappelle Croucher (2012, p.4)⁶³⁹, au terme migrant est associé l'idée « *d'impuissance, de statut minoritaire et souvent des personnes de couleur et non pas "blanc"* » (ma traduction). Pour l'auteure, ce privilège que constitue la libre circulation est d'autant plus perpétué par le fait de ne pas considérer ces migrants privilégiés comme des immigrants. C'est ainsi qu'à ce type de migration, il n'a été appliqué ni la catégorie migrants, ni étudié en tant que telle alors qu'ils vivent physiquement et subjectivement dans un pays étranger et qu'ils ont traversé des frontières.

Nous avons également discuté l'utilisation du terme mobilité qui nous a semblé intéressant car il permet de comprendre à la fois le processus de ces mouvements migratoires et le sens donné par les acteurs. Comme Françoise Philip (2007)⁶⁴⁰ l'explique : « *la mobilité fait du migrant un acteur de son déplacement dans la mesure où elle induit des compétences, des savoir-faire et des savoir-être, facteurs difficilement exprimés par la notion de migration telle qu'elle est entendue en sciences sociales.* » (p.30). C'est ainsi qu'il permet de prendre en compte aussi bien les carrières étudiantes que professionnelles, ainsi que le sens que revêt ce déplacement pour les personnels des ONG internationales.

Tout en l'étudiant sous l'angle de la mobilité, cette expérience migratoire dans le cadre de la solidarité internationale, gagnerait à être analysée en reprenant des problématiques traditionnelles de la migration à savoir la vie quotidienne, l'intégration et les relations avec le pays d'accueil et ses habitants et les relations professionnelles. En effet, nous considérons que mobilité et migration, ces deux concepts qui désignent des déplacements humains liés à des contraintes ou à des projets spécifiques (économiques, sociaux, éducatifs, environnementaux...), phénomènes considérés a priori comme distincts, sont peut-être plus similaires qu'il ne l'est communément admis. D'ailleurs, les exemples de ces personnes dites mobiles et expatriées qui évoquent leurs sentiments et leurs affects liés à une condition de migrant ne signifient-ils pas que mobilité et migration peuvent constituer dans certains cas deux expériences distinctes au sein d'une même pratique de déplacement ?

Toutefois, il semble qu'en utilisant le concept de mobilité, qui paraît certes beaucoup plus opérationnel que celui de migration, il manque à notre démonstration des éléments et des variables que nous avons pu observer et mesurer (statistiquement) pendant notre enquête de terrain et que nous ne pouvons éluder. En effet, le concept de mobilité, tout en considérant les mobiles comme

⁶³⁸ Martiniello (Marco), Simon (Patrick), « Les enjeux de la catégorisation. Rapports de domination et luttes autour de la représentation dans les sociétés post-migratoires », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 21 (2), 2005, pp 7-18.

⁶³⁹ « *Rather, the term "immigrant" imputes "powerlessness, minority status, and often color."* » (p.4) in Croucher (Sheila), « Privileged mobility in an age of globality », *Societies*, 2012, p.1-13, www.mdpi.com/journal/societies

⁶⁴⁰ Philip (Françoise), « Quand la migration devient un droit à la mobilité : Perspectives et enjeux de la libre circulation. Le cas des jeunes Français expatriés au sein de l'Union européenne », *Synergies Pays Riverains de la Baltique*, n°4, 2007, pp. 27-38, <http://gerflint.fr/Base/Baltique4/philip.pdf>

des êtres réflexifs et en prenant au sérieux cette compétence, ne rend pas complètement compte du rapport au monde qu'induit ce type de pratiques migratoires recherchées et répétées. En effet, la pratique d'activités rationnelles en valeurs dans un contexte international présuppose, selon notre hypothèse, un rapport au monde élargi et une identité plurielle. La question de l'appétence pour les mobilités et les stratégies adoptées pour en faire un mode de vie, en choisissant notamment la solidarité internationale, un secteur d'activités en lien avec l'international, ne sont pas interrogées. Tout ce qui se passe en amont de la pratique de mobilité demeure donc invisible, si on utilise uniquement le concept de mobilité pour comprendre l'engagement et le travail dans les ONG internationales. Aussi, le choix de mobilité ne nous satisfait pas complètement, car il ne rend pas compte de l'importance que revêt le déplacement, "le terrain" comme le nomme le personnel. Pour rendre compte de l'état d'esprit et les questions identitaires que soulèvent ces pratiques migratoires chez le personnel des ONG, le concept de mobilité ne nous semble pas donc assez suffisant. Il faudrait trouver un autre concept pour catégoriser ces migrants dits du Nord qui s'installent au Sud. Ils ne sont pas tous des « migrants privilégiés » comme nous l'avons démontré et ils ne partent pas tous pour des questions économiques et d'emploi comme les migrants classiques. En effet, au-delà des catégories administratives, politiques et académiques, nous souhaitons interroger l'expérience vécue par les individus qui retiendra notre attention. Et selon notre hypothèse, un certain nombre de variables liées à l'international montrent que cette dimension est primordiale dans les trajectoires des interviewés. Aussi, cette appétence des voyages et de la rencontre des Autres sont des items qu'on retrouve régulièrement dans les entretiens et que nous avons décidé d'analyser sous l'angle du cosmopolitisme. Nous pensons à l'instar de Truc (2005)⁶⁴¹, que la solidarité internationale peut constituer un objet de recherche pour la sociologie du cosmopolitisme et « *prendre la forme d'une sociologie des manifestations de solidarité.* » (p.76).

2. Cosmopolitisme et rapport au monde cosmopolite

En place et lieu d'expatriation, de migration et de mobilité, nous utiliserons le concept de cosmopolitisme tel qu'il est développé par Cicchelli⁶⁴² (2014) : non pas comme condition (conséquence de la globalisation), mais comme posture, comme état d'esprit. Ce concept nous paraît pertinent pour plusieurs raisons. Il permet d'une part, dans une posture compréhensive, de rendre en compte de la subjectivité de ce type de personnel et d'analyser leurs motivations et leurs parcours personnels et professionnels. Il s'agit de donner à voir tout le processus d'engagement depuis le déclic jusqu'à la candidature et la réalisation de la mission. L'analyse de l'engagement et du travail dans les ONG internationales via le cosmopolitisme permet de montrer « cet éthos

⁶⁴¹ Truc (Gérôme), « Simmel, sociologue du cosmopolitisme », *Tumultes*, 1/2005 (n° 24), p. 49-77, www.cairn.info/revue-tumultes-2005-1-page-49.htm

⁶⁴² Cicchelli (Vincenzo), « Living In A Global Society, Handling Otherness: An appraisal of Cosmopolitan Socialization », *Quaderni di Teoria Sociale* n°14, 2014, pp. 217-242

commun » (Zunigo) qui lie ces acteurs qu'ils soient expatriés ou locaux bien au-delà des nationalités, des statuts et des parcours... En effet, pour nous, l'esprit cosmopolite nous paraît adéquat et pertinent, car il permet à la fois de discuter de la forte appétence pour l'international et de cette ouverture voire ce goût pour les autres cultures, mais également de mettre à jour le rapport au monde que cet esprit cosmopolite induit (y compris les affects). Et c'est tout l'intérêt de ce type de pratique migratoire qui nous occupe, car il permet une analyse globale de ce processus : les appétences, les compétences, les carrières professionnelles, matrimoniales, d'engagement, l'esthétisme et le sens individuel donné à cette expérience migratoire.

Pour Cicchelli, il s'agit donc d'une appétence pour l'étranger au-delà de la normale qui se vit au quotidien et qui démontre d'un certain esprit cosmopolite. On peut également le résumer comme étant une forte envie exprimée et concrétisée pour les voyages (et l'imaginaire) et un intérêt pour les autres nations et les autres cultures. Pour le personnel rencontré, ce potentiel cosmopolite trouve à s'exprimer notamment dans les choix des études universitaires, les échanges universitaires à l'étranger, les voyages de jeunesse, les stages internationaux et les missions de solidarité internationale. D'ailleurs, dans le recrutement, les questions explicites et implicites d'adaptation aux missions à l'étranger, aux cadres culturels internationaux hétérogènes et l'expérience du voyage et de l'expatriation sont vérifiées. Pour le sociologue, plus qu'un capital cosmopolite existant ou potentiel, il s'agit d'un esprit cosmopolite qui détermine un rapport cosmopolite au monde.

2.1. L'esprit cosmopolite : essai de définition

L'auteur reconnaît qu'il est difficile de caractériser le cosmopolitisme. Cependant, il construit un idéal-type de l'esprit cosmopolite (qu'il utilise comme un outil d'analyse), fixant quatre indicateurs de la posture cosmopolite.

Le premier indicateur consiste à repérer une forte appétence pour de la mobilité associée à l'expression d'un certain esthétisme et un goût pour les produits culturels étrangers « le goût pour les autres⁶⁴³ » (p.233). Il s'agit également de démontrer une disposition pour les rencontres et les confrontations avec les autres « *as the attempt of carrying one's own culture to encounter other cultures* » (p.234). Cette inclination pour les autres est associée à une éthique et un souci de l'autre « *the care of the Other* » (p.234). Enfin, le quatrième indicateur est politique : un cosmopolite se préoccupe des autres au-delà des frontières : « *political cosmopolitan socialization is the political issue of dealing with cultural differences both inside society and beyond Nation-state borders.* » (p.234). Avoir l'esprit cosmopolite, c'est donc être ouvert aux autres au-delà des frontières, et ce au nom d'une commune humanité (p.225). En résumé, le cosmopolite a la « *conscience d'évoluer dans un monde commun* » (Cicchelli,

⁶⁴³ « *The willingness to consume foreign goods, such as music, cinema, TV series, food, fashions and so on* » (p.233), in Cicchelli, 2014 « *the taste of the Other* »

2016, p.67). Et c'est ce souci du monde commun, qui va orienter les personnes cosmopolites vers le secteur de la solidarité internationale.

Il nous semble donc que les volontaires, les bénévoles et les salariés de la solidarité internationale incarnent cet idéal-type. Ce personnel semble faire preuve de cosmopolitisme et être doté d'un esprit cosmopolite cumulant bien souvent les quatre variables définies par Cicchelli. En effet, en ce qui concerne les deux premiers points à savoir un esthétisme et un goût pour l'Autre et les cultures, nous avons pu décrire que le personnel de solidarité internationale, de par le choix des études supérieures, des échanges universitaires internationaux, des stages réalisés à l'étranger, des voyages, de la maîtrise des langues étrangères, des choix matrimoniaux exogènes démontrent un goût certain pour l'international de manière non seulement théorique, mais pratique. La familiarité d'une culture étrangère entraîne une consommation de produits étrangers⁶⁴⁴ (p.103) non pas liée à la circulation des produits internationaux globalisés, mais situés subjectivement, qui comprend une expérience personnelle internationale, "*l'expérience vécue de l'étranger*"⁶⁴⁵ (Stangherlin) ou encore un lien "*émotionnel*" de l'altérité »⁶⁴⁶ (Octobre et Cicchelli 2015, p.105). Ces variables sont donc des indices de cosmopolitisme qui indiquent un fort intérêt pour la mobilité et les cultures internationales. Les extraits d'entretien retranscrits dans l'**Encadré 5** donnent à voir l'esprit cosmopolite en discours dont font preuve ces acteurs. Au regard des données de l'enquête, le nombre important des mobilités internationales et nationales dans le cadre professionnel et familial, montre l'importance de ces déplacements dans ces trajectoires orientées vers l'international. Aussi, l'activité internationale, avant la candidature à l'ONG, que ce soit les stages, les voyages en famille ou seuls, dans le cadre des études, des formations, des chantiers internationaux, des expatriations familiales et même du woofing⁶⁴⁷ (tourisme d'immersion) démontrent d'un esprit cosmopolitisme actif avant l'intégration au tissu associatif international. L'objectif, dans l'expatriation, c'est d'ouvrir de nouvelles opportunités (qu'elles soient professionnelles, matrimoniales, culturelles et interrelationnelles), avec l'idée d'aller au-delà de la société première, dans un monde plus vaste. D'ailleurs, l'étude menée par IPSOS et le CLONG (2011) confirme l'importance de l'expatriation dans les motivations des volontaires pour ce secteur d'intervention « *la prédominance du désir de découvrir une autre culture dans les choix proposés (70%), suivi de la volonté de s'engager dans la solidarité (58 %) et de 25% pour acquérir de nouvelles compétences professionnelles* » (p.7). De même, nous avons montré qu'un nombre non négligeable du personnel rencontré déclarait mener un « travail à-côté » (Florence Weber, 2001) et des pratiques de « multiactivité » (Cingolani, 2012) dans les domaines artistique, culturel et politique à savoir : la création de sacs, la photographie, l'écriture, le théâtre de l'opprimé, la recherche, le cinéma et en dernier lieu des actions de soutien politique à des mouvements berbéristes, aux marocains

⁶⁴⁴ Cicchelli (Vincenzo), Octobre (Sylvie), « Sur le cosmopolitisme esthétique chez les jeunes », *Le Débat*, 2015/1 n°183, p. 101-109.

⁶⁴⁵ Stangherlin (Gregor), *Les Acteurs des ONG. L'engagement pour l'autre lointain*, L'Harmattan (Logiques Politiques), 2005, 248 p.

⁶⁴⁶ Cicchelli, Octobre, 2015

⁶⁴⁷ www.woofing.fr/

résidents à l'étranger, aux migrants installés ou de passage au Maroc et aux opposants politiques marocains.

Encadré 5: L'esprit et l'empathie cosmopolite en discours

Nous avons distingué deux postures qui seraient à l'origine d'un esprit et d'une empathie cosmopolite : d'une part le plaisir que procure le fait de vivre à l'étranger (une forme d'hédonisme) et d'autre part un sentiment de culpabilité par rapport à des situations de pauvreté.

- * Ariane, une jeune volontaire française de 27 ans, se rappelant sa première expérience expatriée lors d'un échange scolaire d'un an aux Etats-Unis, détaille son appétence pour l'international et ses sentiments : *« c'est en lien très fort avec l'expérience aux Etats-Unis. Quand je suis partie, j'étais jeune à 18 ans. A 20 ans, j'avais acquis un certain savoir-être : passer outre des incompréhensions. Une adaptation due à l'expérience américaine et non pas par les études, et une certaine maturité, responsabilisation. C'est aussi la confrontation à d'autres cultures. C'est une découverte personnelle avant le côté professionnel. C'est une découverte personnelle de nous à l'étranger, on est plus sensible, c'est apprendre sur moi en apprenant sur les autres. L'éloignement demande d'être bien dans sa tête. »* (Ariane, volontaire, 28 ans, Française).
- * Léa se souvient de son appétence pour l'international qui lui est venue quand elle était adolescente : *« j'ai eu une envie de vivre à l'étranger tôt quand j'étais ado. (...) Quand j'avais 13-14 ans, j'étais en crise d'ado et mes parents⁶⁴⁸ m'ont proposé d'aller chez des amis à eux à Casablanca pour prendre l'air. J'avais envie de partir, de voyager. J'ai passé 2 semaines chez cette famille. C'était mon premier voyage. A partir de là c'était quelque chose qui me plaisait et j'avais envie de revivre une expérience plus longue. Je suis partie au Mexique en service volontaire européen. Ce qui a été l'apprentissage, la révélation. 1 an au Mexique, qui m'a bien chamboulé positivement. (...) C'était me connaître moi-même, me mettre en danger, connaître une autre culture, tester ma capacité d'adaptation. C'était une coupure de ce que je connaissais sans que ce soit une rupture. Ca coïncidait avec la fin d'une étape le master. Même si je savais que j'allais vers le social, j'avais envie de réfléchir, loin de mon environnement. Je voulais me mettre en danger, apprendre une langue, connaître une culture. »* (Léa, volontaire, 27 ans, Française).
- * Vincenzo donne à voir sa subjectivité cosmopolitique qu'il lie à son origine : *« l'expatriation c'est le but de ma vie. Le monde est tellement grand, j'aimerais faire le tour du monde. Le monde est varié, c'est beau. (...) Je suis de Naples : ville très ouverte, accueillante, ville de plusieurs civilisations. Ça se sent, c'est peut-être pour ça. »* (Vincenzo, salarié, 38 ans, Italien).
- * Adam explicite son rapport au monde *« notre posture : le monde est notre terrain de jeu. »* (Adam, ex-salarié, Français, 38 ans).
- * David relate la culpabilité qu'il a ressentie lors d'un voyage aux Philippines à 17 ans qui l'a marqué *« j'ai fait un premier voyage à 17 ans aux Philippines avec les enfants du syndicat de mes parents. Ce fut un choc ! Je ressentais de la culpabilité à 17 ans. J'ai intégré ça dans mes études et j'ai fait un master de gouvernance. »* (David, volontaire, 33 ans, Belge).

⁶⁴⁸ Les parents d'Elsa sont travailleurs sociaux.

Autre témoignage de Justine qui éprouve de la culpabilité comme David « *j'ai été choyée, ma famille m'a toujours soutenu. Ils m'ont payé mon université. J'ai comme été chanceuse. Il ne m'est jamais rien arrivé. Je viens d'un bon environnement, j'ai eu de bons amis. Des fois, tu te dis pourquoi moi j'ai eu cette chance là et pas d'autres ? Alors tu commences à voyager et tu vois cette réalité-là. Tu te dis, moi je suis chanceuse et il y en a qui ne le sont pas. Qu'est-ce que je peux faire ? C'est là que tu commences à changer dans ta tête et que tu veux faire quelque chose.* » (Justine, volontaire, 27 ans, Canadienne).

* Eugénie, jeune Française de 33 ans qui vit au Maroc depuis 10 ans, et qui est passée du statut de volontaire, à celui de salariée et de consultante, relate ses désirs d'engagement et d'empathie envers l'Afrique « *et moi très rapidement j'ai eu envie de travailler dans les métiers du développement. J'avais 14 ans et j'avais cette idée naïve et très occidentale de me dire que j'allais aller sauver les petits enfants noirs. A l'époque, mon souhait était de faire médecine pour être médecin. Hélas, j'étais très très nulle en math et en matières scientifiques.* » (Eugénie, salariée, 33 ans, Française).

* Aïcha explique son besoin presque viscéral de mener des actions humanitaires internationales, qu'elle ose mettre en œuvre une fois les enfants grands, et qu'elle a repris une activité professionnelle (qui ne la satisfait pas complètement). Très active au niveau national, ce qui l'intéresse c'est l'action internationale en direction des bénéficiaires étrangers qu'elle raconte longuement « *j'ai arrêté de travailler pour pouvoir m'occuper uniquement de mes enfants. J'ai arrêté pendant 10 ans. J'ai repris mon activité professionnelle. Mais, je savais qu'il me manquait quelque chose. Malgré que les enfants étaient là. Il me manquait quelque chose. Il fallait que je partage des valeurs humaines, mais à l'extérieur. Il me manquait ça. (...) J'ai besoin d'avoir un contact avec un pays extérieur où la vision est beaucoup plus inférieure au vécu de tous les jours au quotidien. Pour me rendre compte de la richesse et la force que nous avons par rapport aux autres. Après c'est les gens, le retour, de voir les sourires d'un enfant qui dit merci. (...) C'est vrai que ce n'est pas les moyens qui manquent. C'est vrai qu'avec mon mari les voyages avec les enfants on en fait. (...) C'est marrant, mais tu sais, j'avais besoin d'un contact, d'apporter une aide, d'un échange. Je ne sais pas comment te l'expliquer c'est quelque chose en moi. Si on me demande ce que je veux c'est faire de l'humanitaire. J'aimerais bien en faire mon métier. Mais je ne sais pas où frapper. (...) Non. C'est de la facilité parce que je suis marocaine. Si demain tu me dis je ne sais pas je cours. N'importe où. Là où il y a besoin d'aide. C'est plutôt une facilité parce que je sais où aller. Si demain MSF me dit je ne sais pas je suis partante.* » (Aïcha, bénévole, 44 ans, Française).

Quant aux deux dernières formes de socialisation cosmopolite définies par Cicchelli -à savoir le souci de l'autre et son sens politique-, il s'agit d'assumer et surtout de concrétiser une « empathie cosmopolite⁶⁴⁹ » (Ulrich Beck, 2013). C'est ce principe, dont le fondement repose sur une commune humanité, qui pousse les jeunes à s'engager dans la solidarité internationale auprès de personnes n'appartenant pas à leurs catégories sociales et nationales. C'est la prise de conscience du destin commun qui lie toutes les parties du monde dans le partage des mêmes risques et des mêmes droits sociaux et juridiques. Ce cosmopolitisme n'est pas passif et ne se résume pas à une consommation de produits globalisés. Il s'accompagne d'une « conscience politique, éthique ou morale » (Cicchelli et

⁶⁴⁹ Beck (Ulrich), *Risk, class, crisis, hazards and cosmopolitan solidarity/risk community – conceptual and methodological clarifications*, FMSH-WP-2013-31, April 2013, p.11

Octobre, 2015, p.104) qui parfois trouve à s'exprimer dans des engagements bénévoles ou professionnels auprès des familles, des associations, des syndicats ou dans les quartiers. De nombreuses études réalisées en sociologie politique mettent en exergue l'engagement et le militantisme politiques des personnels de solidarité internationale. Ce rapport au monde cosmopolite, « imaginé et imaginaire », déjà expérimenté pour la plupart des interviewés, précède l'engagement dans la solidarité internationale et trouve donc à se réaliser dans la mission sur le terrain. L'enquête de recherche révèle un esprit et une empathie cosmopolitique en amont, et qui va se concrétiser dans cette candidature à la solidarité internationale qui sera retenue ou pas par le champ. A elle seule, l'appétence n'est donc pas suffisante pour réaliser son engagement dans une ONG internationale. Par ailleurs, même si les personnes sont nombreuses à se déclarer enclines à s'engager dans une mission de solidarité internationale, tout le monde ne concrétise pas son désir par une candidature. De nombreux témoignages montrent que cette envie de parcourir le monde et de vivre à l'étranger est combinée à la volonté de contribuer au bien-être du monde. Cet esprit cosmopolite, qui se développe pendant l'enfance et l'adolescence, s'exprime dans le choix des études universitaires et la saisie d'opportunités de voyages. Aussi, le rapport cosmopolite au monde influe sur les choix d'études, professionnels et personnels, qui par la suite impacte le recrutement dans la solidarité internationale. C'est pourquoi, nous considérons que ce n'est pas la mission de solidarité internationale qui fait naître la posture cosmopolite, mais elle existe au préalable de la candidature. En effet, l'humanitaire est un domaine qui permet de réaliser et de vivre ses désirs de voyages et de matérialiser ces rencontres interculturelles. Comme le relève également Quashie (2016) pour les volontaires du Sénégal et de Madagascar « *leur engagement en faveur de l'aide internationale est évidemment au cœur de leurs projets migratoires.* » (p.56).

La subjectivité cosmopolite peut donc se cristalliser dans les activités de solidarité internationale, notamment en choisissant des missions sur le terrain. Pour ces jeunes qui s'engagent, c'est la croyance en une commune humanité qui les fait adhérer aux valeurs du sans-frontiérisme de l'humanitaire comme l'analyse Baqué⁶⁵⁰ (2002) : « *le grand mérite du «sans frontières» n'est-il pas de réinstaurer tout homme, fût-il loin, comme un prochain possible?* » (p.81).

2.2. La solidarité internationale : un rapport inégal

Dans le secteur de la solidarité internationale, cet idéal de partage de monde commun et la déclaration de la cosmocitoyenneté⁶⁵¹ rencontrent des limites. Selon Rondot⁶⁵² (p.22), l'humanitaire se trouve dans une situation contradictoire : il s'agit à la fois d'une action dirigée vers les autres- qui

⁶⁵⁰ Baqué (Serge), « Éloge de la frontière », *Sud/Nord*, 2002/2 no 17, p. 79-94, www.cairn.info/revue-sud-nord-2002-2-page-79.htm

⁶⁵¹ Tassin (Étienne), « Condition migrante et citoyenneté cosmopolitique : des manières d'être soi et d'être au monde », *Dissensus*, décembre 2008, www.csprp.univ-paris-diderot.fr/IMG/pdf/dissensus_2008_1_etassin.pdf

⁶⁵² Rondeau (Dany), « Présupposés philosophiques et éthiques de l'humanitaire », pp.19-31, in, *Actes du Colloque « L'humanitaire à l'épreuve des cultures »*, organisé par l'Université Catholique de Lyon, UNESCO, MDM avec les participations du CICR, du Conseil Régional et de la Mairie de Lyon, les 19 et 20 octobre 2012, <http://chaireunesco.univ-catholyon.fr/publications/etudes-interculturelles-septembre-2012-tome-2-96605.kjsp?RH=1234270422914>

dans le geste de départ peut être interprété comme la négation des frontières⁶⁵³- et dont la particularité est d'être univoque⁶⁵⁴. Selon cette auteure, l'action de solidarité internationale produit des rapports asymétriques⁶⁵⁵ que de nombreux chercheurs comme Hours⁶⁵⁶ n'ont de cesse de dénoncer : « *le rapport installé par l'action humanitaire avec des autres anonymes est actuellement profondément asymétrique, sans place possible pour la réciprocité qui fonde les échanges humains.* » (p.39). Selon ce dernier, l'action humanitaire permet à l'Occident (qui a dominé pendant près d'un siècle ce champ), de revendiquer une supériorité morale qui n'est pas toujours acceptée par les pays victimes de désastres guerriers ou écologiques et par les habitants. Riberaud (2009) interroge également l'asymétrie des relations que crée cette action de solidarité internationale : « *ces populations, que l'on appelle du sud, sont considérées comme ayant d'emblée besoin d'aide.* » (p.14). C'est ainsi que Delville Lavigne⁶⁵⁷ (2011, p.484) rappelle la réalité du « rapport de développement » : « *un rapport politique d'ingérence et de domination inhérent à la relation "d'aide".* ». Collovald (2001) critique également la vision développementaliste considérée comme « *une conception horizontale, binaire et neutre des rapports sociaux qui s'impose au détriment d'une vision critique des relations asymétriques et hiérarchisées que pouvaient exprimer la "lutte des classes" ou les études en termes de domination ou d'exploitation.* » (p.142). L'action de solidarité se réalise donc dans un contexte politique, économique et social bien précis où certains pays et certaines classes sociales ethniques et raciales dominant et dont on ne peut faire abstraction du contexte comme le souhaiteraient le champ humanitaire et ses acteurs qui prônent la neutralité. Paradoxalement, l'action humanitaire se veut à la fois politique en imposant l'ingérence de son action et apolitique en ne tenant pas compte des conditions de production des situations d'aide. Guth (1984), dans son étude sur les coopérants dans les pays francophones montre bien la complexité de la relation aideur-aidé et la persistance d'un passé de puissance coloniale que représentent les pays du Nord⁶⁵⁸. Selon l'auteure, le principe de l'aide qui induit des relations asymétriques peut provoquer une agressivité de la part des bénéficiaires et de la population et une mauvaise conscience de la part des coopérants. S'opère alors une tension entre un idéal lié à l'aide (souvent ascétique) et les conditions dans lesquelles vivent les acteurs de solidarité

⁶⁵³ D'ailleurs, pour Hours, (2012 ; p.41) : « *L'ingérence est la condition politique d'une intervention humanitaire.* » in Hours (Bernard), « Les sociétés à l'épreuve de l'humanitaire », pp.39-47, in *Actes du Colloque « L'humanitaire à l'épreuve des cultures »* à l'Université Catholique de Lyon

⁶⁵⁴ Rondeau (2012) : « *Une partie possède un pouvoir d'agir et où l'autre en est privée et requiert que la première agisse dans le sens de son intérêt.* » (p.24)

⁶⁵⁵ Actes du Colloque « L'humanitaire à l'épreuve des cultures » à l'Université Catholique de Lyon, organisé par l'Université Catholique de Lyon, UNESCO, MDM avec les participations du CICR, du Conseil Régional et de la Mairie de Lyon, les 19 et 20 octobre 2012, <http://chaireunesco.univ-catholyon.fr/publications/etudes-interculturelles-septembre-2012-tome-2-96605.kjsp?RH=1234270422914>

⁶⁵⁶ Hours (Bernard), « Les sociétés à l'épreuve de l'humanitaire », pp.39-47, in *Actes du Colloque « L'humanitaire à l'épreuve des cultures »* à l'Université Catholique de Lyon

⁶⁵⁷ Delville Lavigne (Philippe), « Pour une anthropologie symétrique entre « développeurs » et « développés » », *Cahiers d'études africaines*, 2011/2 N° 202-203, p. 491-509, <http://www.cairn.info/revue-cahiers-d-etudes-africaines-2011-2-page-491.htm>

⁶⁵⁸ L'ONG norvégienne SAIH, qui lutte contre les stéréotypes sur l'Afrique, a diffusé des vidéos satiriques où dans l'une d'elles on voit une jeune occidentale qui rêve d'aller sauver des petits Africains.

<http://www.black-feelings.com/accueil/detail-actualite/article/il-y-a-un-gros-probleme-avec-les-gens-qui-veulent-sauver-lafrique/>

Et une autre où des Africains se mobilisent pour aider la Norvège touchée par la neige en envoyant des radiateurs.

<http://www.jeuneafrique.com/173344/societe/africa-for-norway-le-clip-norv-gien-qui-casse-les-clich-s-sur-l-afrique/>

internationale « des riches parmi des pauvres » qui fonde le clivage entre la population et les acteurs de solidarité internationale.

Même si les acteurs sont animés d'une dynamique pacifiste et non coloniale, ils sont représentés, malgré eux, comme un vecteur d'une politique nationale d'un Etat (d'une communauté autonome ou d'une région) aussi bien par cet Etat qui les envoie ou le bailleur qui les finance que par le gouvernement marocain et sa population. Refusant de figer les histoires et les mémoires, il n'est pas non plus question de les ignorer et de ne pas prendre en compte ces contextes dans les relations actuelles entre descendants d'anciens pays colonisés et descendants d'anciens pays colonisateurs. Les systèmes de domination et ses représentations perdurent malgré les non-dits et les tabous⁶⁵⁹. Les acteurs sont situés, catégorisés et se situent, indépendamment de leurs subjectivités individuelles. Néanmoins, nous avons procédé à la description des interactions telles qu'elles nous ont été restituées⁶⁶⁰ ne souhaitant pas être prisonnière d'une idéologie de dénonciation a priori (Péraldi et Terrazzoni, 2016, p12). Ce parti pris ne nous a pas empêchés non seulement d'observer et de relever des relations inégalitaires et conflictuelles empreintes de cette histoire et de ce système qui perdure, mais également de montrer la variété des situations rencontrées. Il n'y a pas une figure néo-coloniale mais des situations complexes de domination liées au genre, à la race/nationalité et à la religion durant lesquels des acteurs agissent⁶⁶¹ (et « sont agis ») et ce dans la diversité qu'ils représentent.

Comme nous l'avons décrit précédemment, le personnel international bénéficie de privilèges liés à son statut et à sa nationalité de par sa liberté de mobilité et de par le niveau de salaires⁶⁶². Or, cette inégalité est tolérée par le champ humanitaire même si des progrès sont envisagés quant au montant des salaires des personnels locaux et par la mise en place de la réciprocité dans l'accueil des volontaires (qui n'est pas systématique néanmoins). Cependant, tant que l'égalité entre les nationalités n'est pas effective, il ne saurait y avoir de « *citoyenneté universelle adaptée à la pluralité du monde* »⁶⁶³ comme Chemillier-Gendreau ne cesse de le clamer. Ce hiatus est parfois ressenti par le personnel des ONG qui exprime un sentiment ambivalent quant à leur action dont ils désapprouvent parfois la portée et ses conditions de réalisation. D'ailleurs, de nombreux auteurs en sociologie politique et acteurs humanitaires critiquent les

⁶⁵⁹ Nous avons été l'une des victimes de cette occultation inconsciente collective ne tenant pas compte du contexte historique de colonisation dans l'appréhension des relations entre les Marocains et les internationaux pendant l'enquête. Néanmoins, ce biais n'a pas empêché l'observation des relations inégalitaires et conflictuelles et a été un peu soit il corrigé lors de la rédaction de la thèse.

⁶⁶⁰ Même si les Marocains ont été réticents à évoquer leurs relations avec les étrangers et que nous-mêmes, nous n'avons pas assez insistés.

⁶⁶¹ Rappelons-nous les négociations salariales de Stéphanie...

⁶⁶² Akesson (2016) qui a interrogé les Angolais sur leurs relations avec les Portugais (migrants installés en Angola) rapporte que le principal grief est bien le système structurel des inégalités au travail : salaires et avancements inégaux au profit des Portugais (p.274). De même, ils estiment qu'ils sont sous-évalués dans leurs compétences au profit des migrants portugais et que ces privilèges sont basés sur la nationalité et par extension liés à la race. Par contre, les Portugais évitent de parler de ces différences de traitement et survalorise leurs compétences. Dans notre étude, ce sont les Marocains qui sont silencieux et les expatriés qui en parlent. Ces critiques des Angolais ne sont pas liées à une histoire passée mais appartiennent bien au présent à savoir un différentiel de salaire du fait de la nationalité. Akesson (Lisa), « Moving beyond the colonial. New Portuguese Migrants in Angola », pp.267-289, in *Cahiers d'études africaines*, 2016/1, n°221, 2016

⁶⁶³ Chemillier-Gendreau (Monique), « Quelle citoyenneté universelle adaptée à la pluralité du monde ? », *Tumultes*, 2005/1 n° 24, p. 165-178, www.cairn.info/revue-tumultes-2005-1-page-165.htm

effets pervers des actions menées par les ONG internationales et les rapports asymétriques entre les associations et les populations bénéficiaires. Ces relations inégales contribuent certainement au désenchantement que nous avons relevé dans les entretiens. La coopération et la solidarité internationale sont parfois comparées à une forme de néo-colonialisme aussi bien dans certaines études sur le développement que par les familles des acteurs. C'est ainsi qu'Adam se trouve confronté à des accusations de colonialiste⁶⁶⁴ émises par sa famille (qui s'est battue pour l'indépendance de l'Algérie contre l'Etat français) « *ma famille m'a posé la question : ce n'est pas un peu colonial là ? Ça m'a mis mal. Et en réfléchissant bien : pas du tout. Colonial signifie exploitation économique et domination culturelle et avoir un rapport de domination. Moi, ce n'était pas ça. Moi, c'est la France qui me payait et je n'étais pas dans la soumission et au contraire je participais au développement. Je ne me suis pas enrichi. Dans mon management, je faisais du progrès social. J'ai introduit la mutuelle d'entreprise, le plan de formation interne et je leur ai fait passer le concours d'éducateur. J'estimais que j'avais été équitable, équitable en droits. J'avais institutionnalisé des choses, j'étais fier de ça.* » (Adam, ex salarié, 38 ans, Français). Bien qu'il s'en défende, Adam en tant que Français à l'étranger, représente néanmoins le projet politique français et sa diplomatie (passés et présentes), dont il est le vecteur. En effet, les acteurs de solidarité internationale sont les représentants des ONG internationales pour lesquelles ils œuvrent et par conséquent, de par les politiques de financement, ils incarnent les valeurs des pays auxquels ils appartiennent (Sylvain Beck, 2015, « La patrie au prisme de l'ethnicité, p.120).

Enfin, il est à noter que les discours des personnels des ONG sur le cosmopolitisme et la description de leur désir d'engagement sont à mettre en parallèle avec les discours⁶⁶⁵ en vogue dans le champ. Comme nous l'avons analysé dans le recrutement, l'interaction entre les ONG et les candidats dans les entretiens, et lors des formations au départ contribuent à la production du discours adéquat qui devient commun même si des critiques peuvent avoir lieu par ailleurs. En effet, il est à noter que l'éloge du cosmopolitisme est explicite dans le discours des ONG (sites internet et chartes), notamment en France et au Canada. La solidarité internationale est effectivement valorisée à la fois comme une forme d'engagement citoyen « auprès des autres lointains » et comme une rencontre interculturelle⁶⁶⁶:

- « *Missions bénévoles pour les personnes qui souhaitent vivre une expérience interculturelle et apporter leur aide à un projet local (à partir de 18 ans).* » (site d'une ONG française)
- « *Les coopérantes et coopérants volontaires sont des personnes engagées qui souhaitent relever des défis professionnels et d'adaptation interculturelle. C'est une occasion unique et*

⁶⁶⁴ Moi-même, annonçant ma mutation pour Mayotte, je suis accusée de néocolonialisme !

⁶⁶⁵ Même les recherches commanditées par les ONG reprennent ce discours cosmopolite et émancipateur en vogue dans les ONG européennes. Comme le montre l'étude du CLONG (2013, p.11).
« *Au-delà de leurs références religieuses, morales ou anthropologiques, elles (les ONG) partagent des valeurs, des convictions communes.*

- *La conviction d'une commune humanité, quelles que soient les géographies, les histoires et les cultures.*

- *La conviction que cet Homme a toujours une marge de liberté pour se construire et faire advenir des possibles.*

- *La conviction que la trop grande pauvreté, les inégalités, les injustices sont des obstacles à cette humanité et à cette liberté.* ».

⁶⁶⁶ Nous questionnerons d'ailleurs dans le chapitre suivant la réalisation de cette injonction au cosmopolitisme et à la rencontre interculturelle.

exceptionnelle de découvrir des peuples, des cultures et des pays. » (site d'une ONG canadienne).

Alors que pour les ONG espagnoles et italiennes rencontrées, qui rappelons- le, ne recrutent que des salariés -, il s'agit soit d'un engagement politique de défense des plus vulnérables et de formation de la société civile locale; soit d'un engagement religieux, mais dans une optique d'émancipation et ce dans un cadre d'expertise et de transfert de compétences. Il est rarement question de rencontres interculturelles sur les sites de ces ONG comme le montre le **Tableau 1** ci-dessous qui synthétise les représentations de l'aide humanitaire déployées par les ONG internationales que nous pouvons repérer dans les documents de communication sur internet.

Tableau 1: Représentation de l'aide humanitaire sur les sites internet des ONG internationales

Nom ONG	Nationalité	Interculturel	Aide aux populations	Professionnel	Assistance technique	Défense des droits	Politique	Appui aux ONG locales	Recherche	Coopération Sud Sud	Religieux
1	canadienne	x		x				x			
2	italienne			x	x	x					
3	italienne			x							x
4	italienne		x								x
5	italienne						x			x	
6	française	x		x							
7	française	x	x								
8	française	X	X								x
9	française										
10	française	x		x					x		
11	française		x					x			
12	française		x	x							
13	espagnole										
14	espagnole					x	x				
15	espagnole			x	x				x		
16	espagnole					x					
17	espagnole		x	x							

Cette différence conceptuelle de la représentation du travail dans les ONG se retrouve inscrite dans le mode organisationnel et la gestion des ressources humaines. Il ne s'agit donc pas uniquement de communication et d'idéologie, mais bien d'une traduction technique de valeurs qui sous-tendent l'action de solidarité internationale. Néanmoins, on retrouve des similitudes (style de vie, type d'études, carrières, un esprit cosmopolite) dans les profils des personnels rencontrés, et ce quelle que soit la nationalité. Ces points communs nous amènent à émettre l'hypothèse de l'existence d'un habitus lié à un groupe professionnel et communautaire reposant sur un socle à savoir la croyance dans les dévouements⁶⁶⁷ et dans sa participation à l'amélioration de la vie quotidienne de personnes n'appartenant pas à ses catégories sociales nationales.

2.3. Le cosmopolitisme à l'épreuve de la libre circulation

L'appétence et les projets liés à la mobilité peuvent être entravés par les réglementations nationales et internationales et les accords internationaux entre les pays. Faist (2013), propose d'analyser le capital de mobilité internationale d'un point de vue des inégalités sociales et rappelle les propos d'Ulrich Beck⁶⁶⁸ (2001), pour qui, l'un des principaux déterminants de l'inégalité dans

⁶⁶⁷ Même si, comme le relève Collovald (2001), ces dévouements précèdent « *l'existence de ceux vis-à-vis desquels il sont censés se déployer.* »

⁶⁶⁸ Beck (Ulrich), *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, trad. de l'allemand par L. Bernardi, Paris, Aubier, 2001, 521 p.

les hiérarchies sociales à l'ère globale, c'est la capacité à la mobilité (juridique, financière...). Aussi, le capital de mobilité internationale, dans sa pratique, est inégalement réparti et développé et qu'il est lié à la nationalité d'origine et au passeport détenu. D'ailleurs, selon Péraldi (2014) « *de fait, il est aujourd'hui quasiment impossible à qui ne possède ni capital social, ni ressources financières, ni statut professionnel stable de voyager légalement entre le Maghreb et l'Europe.* » (p.98). Par contre, l'inverse est possible : de nombreux Européens débarquent, parfois, sans projet, sans argent espérant trouver une opportunité dans ces pays.

Le Maroc a signé de nombreux accords qui permettent aux Européens, Canadiens et Africains (pour certains pays) d'entrer sur le territoire chérifien sans visa. Par contre, lorsqu'il s'agit d'appliquer le principe de réciprocité en accueillant, en France par exemple, des volontaires originaires des pays du Sud, de nombreux refus de visas ont été recensés limitant ainsi la réalisation du désir de mobilité et d'engagement de ces jeunes volontaires issus du Maroc, du Mali ou de Mauritanie. De même, les ONG développant une politique d'internationalisation du recrutement peuvent être freinées par la législation d'entrée sur le territoire pour des personnels originaires de certains pays qui n'ont pas signé d'accord permettant à leurs ressortissants la libre circulation.

Néanmoins, la circulation entravée n'empêche pas d'être dotés d'esprit cosmopolite. Pour Cicchelli, le cosmopolitisme ne concerne pas uniquement les élites internationales et les voyageurs. La vie quotidienne dans les quartiers, les familles et l'immigration constituent également des objets d'étude du cosmopolitisme. De même, le fait de vivre dans un monde culturellement globalisé, ne rend pas tout le monde automatiquement cosmopolite. L'enquête de terrain montre que l'esprit cosmopolite n'est pas uniquement l'apanage du personnel expatrié ou d'une classe sociale donnée. Comme l'a démontré Wagner (2007), le capital cosmopolite repose aussi bien sur le capital social et économique, mais également sur le fait que la mobilité est aussi affaire de choix (et donc de stratégie) et pas exclusivement de déterminismes sociaux, économiques, culturels ou techniques.

L'analyse des entretiens montre que le personnel local fait preuve également d'un rapport cosmopolite au monde. Les parcours montrent qu'ils expriment une appétence pour la mobilité nationale et internationale très importante que ce soit pour des motifs liés aux études, à l'emploi ou aux relations familiales. Par exemple, pour certains cadres associatifs, issus pour une partie de la classe moyenne supérieure⁶⁶⁹ (fonctionnaires), la plupart a étudié à l'étranger notamment en Europe (master), et a eu l'opportunité de voyager⁶⁷⁰. Des séjours à l'étranger peuvent se faire pour

⁶⁶⁹ Selon Roque (2004, p.22), 10% de la population marocaine appartient aux classes élevées moyennes en 2000. Roque (Maria-Angels), dir, *La société civile au Maroc. L'émergence de nouveaux acteurs de développement*, Publisud IED MED Sochepress, 2004

⁶⁷⁰ Seuls deux salariés (le chauffeur et un jeune coordonnateur) n'avaient jamais voyagé. Ces derniers sont issus des classes populaires marocaines et sont éloignés des réseaux associatifs internationaux.

les loisirs, des visites familiales et dans le cadre de rencontres internationales de jeunes ou encore des formations (financées par le secteur associatif et les bailleurs). De nombreux Marocains ont fait part également de la rencontre régulière avec les membres de leurs familles qui ont migré dans le monde entier. En effet, certains de nos enquêtés ont de la famille proche qui est expatriée et c'est ainsi que Rachida détaille les activités professionnelles de sa fratrie « *j'ai 2 frères : un qui travaille dans une banque au Luxembourg comme ingénieur informatique et un petit frère à Metz. Les deux frères sont expatriés.* » (Rachida, salariée, 34 ans, Marocaine). De même Abderrahmane, salarié dans la même ONG, explique qu'une partie de sa famille vit à l'extérieur du Maroc : « *oui, j'ai des cousins en France, en Italie, aux US, au Canada, en Espagne, en Allemagne, en Tunisie (depuis des années), en Arabie Saoudite (un oncle qui y a travaillé), et en Lybie.* » (Abderrahmane, salarié, 31 ans, Marocain). Cette liste à la Prévert montre la nouvelle diversité de la migration marocaine qui a été relevée par Poinot (2013)⁶⁷¹ « *les flux en provenance du Maroc se sont encore diversifiés géographiquement, s'écartant des voies historiques de la France et de l'Europe pour s'orienter vers les Etats-Unis, le Canada, les pays du Golfe et même les pays asiatiques.* » (p.1)

Aussi, sans faire personnellement l'expérience d'une migration, les Marocains, de par les relations familiales, côtoient des personnes de cultures différentes et se familiarisent aux codes sociaux venant d'ailleurs. De par ces relations familiales et notamment affectives, des échanges sociaux, économiques, culturels et politiques et interculturels ont lieu. Cet apprentissage via des relations familiales et économiques permet d'acquérir et de développer une posture cosmopolite qui est entretenue, en l'absence physique, grâce aux nouveaux moyens de communications et aux réseaux sociaux numériques. De même, les Marocains résidents à l'étranger, continuent à « *entretenir leur marocanité*⁶⁷² » (Dumont, 2007) grâce à ces visites annuelles familiales et aux médias marocains satellitaires. En effet, le Maroc entretient des relations étroites avec la diaspora marocaine comme le pointe Poinot (2013) « *s'engageant dans une politique "diasporique" en direction de ses ressortissants à l'étranger.* » (p.1). Cette politique proactive envers les diasporas (création d'instances de représentations des Marocains de l'étranger et l'acceptation de la double nationalité) contribue au retour des enfants issus des migrations plurielles qui représentent, selon Alaoui⁶⁷³ (2013, p.2) : *3 millions et demi d'immigrés marocains, soit 10 % de la population globale du Maroc, dans plus de 100 pays d'accueil* ». C'est ainsi que chaque année, des villes marocaines se transforment en ville-monde transnationale, lorsque les familles binationales et

⁶⁷¹ Poinot (Marie), « Marocains du monde, pionniers d'une communauté transnationale. », *Hommes & Migrations*, 3/2013 (n° 1303), p. 1-1 www.cairn.info/revue-hommes-et-migrations-2013-3-page-1.htm

⁶⁷² Dumont (Antoine), *La marocanité associative en France. Militantisme et territorialité d'une appartenance exprimée à distance*, Doctorat de géographie, Université de Poitiers, novembre 2007

⁶⁷³ Alaoui (Rachid), « Peut-on parler de diaspora marocaine ? », *Hommes & Migrations*, 3/ 2013 (n° 1303), p. 7-15, www.cairn.info/revue-hommes-et-migrations-2013-3-page-7.htm.

notamment les jeunes rentrent pour l'été⁶⁷⁴. Le temps des vacances, des quartiers entiers habités par des migrants et leurs descendants, se transforment en une Europe⁶⁷⁵ en miniature permettant la rencontre de binationaux Marocains français, hollandais, espagnols... Comme l'a analysé Infantino⁶⁷⁶ (2011), il est de même pour les migrants subsahariens installés au Maroc dans la ville de Casablanca « où des lieux cosmopolites d'Afrique attestent des modes de présence africaine au Maroc » (p.74) : boîtes, restaurants, lieux de négoce... Enfin, de nombreux auteurs⁶⁷⁷ ont étudié les pratiques de solidarité transnationale des migrants au Maroc et leurs impacts aussi bien sur les territoires et ses habitants au Maroc qu'en France en termes de circulations culturelles et économiques (Lacroix 2005 ; Charef et Gonin, 2005 ; Péraldi 2002).

A l'analyse des profils, on relève donc que l'expression d'un rapport cosmopolite au monde n'est pas réservée à une classe sociale déterminée. L'expérience cosmopolite peut se réaliser sous différentes formes, son expression est plurielle et donne à voir des subjectivités et des individualités plurivoques. C'est ainsi que les bénévoles françaises⁶⁷⁸, issues des classes populaires ouvrières, qui n'ont pas fait d'études supérieures et ont très peu voyagé, démontrent néanmoins d'un esprit cosmopolite. Et lorsque des visites à l'étranger sont programmées, ce sont principalement des voyages dans le cadre familial ou amical au Maroc ou en Espagne. De même, le fait de vivre dans des quartiers populaires, où se concentrent principalement des populations d'origine étrangère peut contribuer à développer une appétence pour l'interculturel et des formes de solidarité populaires⁶⁷⁹. Quant au personnel espagnol, notamment les salariés originaires des zones rurales, ces derniers n'ont commencé à voyager que pendant leurs études (Erasmus, stages). Enfin, une volontaire canadienne issue de classes sociales populaires (parents employés de supérette) relate ses rêves de voyage et son rejet de l'immobilité de ses parents (entendue dans ce cas précis aussi bien comme sociale que spatiale) : « mes parents sont des gens de peu de scolarité : école secondaire. Mon père travaille dans un supermarché au rayon légumes et fruits. Ma mère a longtemps travaillé dans un supermarché et maintenant dans une pharmacie. Mais, chez nous, les pharmacies sont comme des

⁶⁷⁴ Et tout au long de l'année avec les allers-retours effectués par les résidents retraités à l'étranger qui passent la moitié de l'année au Maroc et l'autre reste du temps dans le pays européen de résidence.

« Pourtant, il n'y a jamais eu autant d'Européens qu'aujourd'hui à Tanger. L'été, ils sont même des millions (...). Ils sont européens d'origine marocaine, occupent les immenses terrasses des bars à néon de la plage, dansent jusqu'à l'aube dans les boîtes disco, roulent en Volkswagen, sifflent les filles dans la rue (lesquelles d'ailleurs sont souvent leurs sœurs ou cousines (...)). » (p.10-11)

Péraldi (Michel), « Tanger transnationale. Petite introduction en forme de chronique subjective... », *La pensée de midi* 2008/1 (n°23), pp.8-17

⁶⁷⁵ Selon Roque (2004), 80 % des immigrés marocains sont installés en Europe (dont un tiers de femmes).

⁶⁷⁶ Infantino (Federica) « Barbès à Casa ? Lieux cosmopolites d'Afrique dans la métropole marocaine », pp.73-91, in Péraldi (Michel) dir, *D'une Afrique à l'autre : migrations subsahariennes au Maroc*, Paris, Karthala, 2011

⁶⁷⁷ Lacroix (Thomas), *Les réseaux marocains du développement. Géographie du transnational et politiques du territorial*, Sciences Po Les Presses, 2005, p.257

Charef (Mohamed), Gonin (Patrick), dir, *Emigrés-Immigrés dans le développement local*, Ormes et Migrinter, 2005, p. 361

Péraldi (Michel), dir, *La fin des norias ? Réseaux migrants dans les économies marchandes en Méditerranée*, Maisonneuve et Larose, Paris, 2002

⁶⁷⁸ Les bénévoles français rencontrés sont pour la plupart cadres B ou C employés par des collectivités territoriales.

⁶⁷⁹ Compétences qui sont transférables au secteur de la solidarité internationale.

magasins. Mes parents ne se sont pas réalisés personnellement en dehors du travail. Mon père le vit mieux, car il a commencé à voyager. Il est venu me voir en France. Il commence à bouger. Ma mère va avoir droit à sa pension et elle ne veut pas arrêter et pourtant elle a toujours détesté son travail elle est caissière. » (Isabelle, volontaire, 34 ans, Canadienne). En dernière analyse, l'appétence pour l'international peut donc constituer une forme de distinction et ainsi exprimer le rejet de sa classe sociale d'origine. A l'inverse, des politiques publiques ou familiales favorisant la mobilité et des socialisations valorisant les rencontres internationales et interculturelles ne produisent pas systématiquement un esprit cosmopolite et ne mènent pas automatiquement à des carrières internationales et notamment au travail humanitaire.

La pratique migratoire et l'esprit cosmopolite nécessitent certes des capitaux qui sont inégalement répartis, mais qui trouvent néanmoins à s'exprimer et ce quel que soit sa classe sociale d'origine. Comme nous l'avons décrit, on observe des formes et des expressions de cosmopolitisme aussi bien dans les classes sociales supérieures que populaires. D'ailleurs, ces capitaux ne sont pas uniquement liés à l'international. En effet, paradoxalement, la posture cosmopolite requière à la fois des compétences en lien avec la mobilité internationale et le niveau local.

3. Le capital cosmopolite : entre capital de mobilité⁶⁸⁰ et capital d'autochtonie

3.1. Capital de mobilité et de cosmopolitisme

Le capital de mobilité (décrit aussi comme international, cosmopolite, ou encore transnational) a fait l'objet de nombreuses études. Nous allons rappeler le contenu de ce capital et son mode de fonctionnement en lien avec le type de mobilité qui nous intéresse.

Pour Allemand⁶⁸¹ (2004), la mobilité constitue un capital, au même titre que les revenus (capital économique) et les relations professionnelles, amicales, familiales (capital social). Plus précisément, selon Françoise Philip (2007)⁶⁸², ce capital est une sous-catégorie du capital culturel, qui représente un bien social qui se cumule et qui peut être utilisé pour produire d'autres biens sociaux. Pour cette dernière, ce capital « *englobe entre autre les compétences internationales (linguistiques, interculturelles, organisationnelles, la connaissance des procédures administratives, de l'évolution des droits et des avancées européennes, la maîtrise des nouvelles technologies), qui elles-mêmes nourrissent les compétences personnelles, transversales comme les compétences professionnelles.* » (p.35). Il permet à la fois d'accéder à la mobilité et de réduire

⁶⁸⁰ Comme le rappelle Wagner et Réau (2015 ; p.33) « *les notions de capital international ou, avec des sens très proches, de capital cosmopolite, de compétences « étrangères », de capital transnational (...).* ». Wagner (Anne-Catherine), Réau (Bertrand), « Le capital international un outil d'analyse de la reconfiguration des rapports de domination », in Siméant (Johanna), dir, *Guide de l'enquête globale en sciences sociales*, CNRS Editions, 2015

⁶⁸¹ Allemand (Sylvain), « La mobilité comme « capital » », in *Sciences humaines*, 1/2004 (N°145), p. 25-25 : www.cairn.info/magazine-sciences-humaines-2004-1-page-25.htm

⁶⁸² Philip (Françoise), « Quand la migration devient un droit à la mobilité : Perspectives et enjeux de la libre circulation. Le cas des jeunes Français expatriés au sein de l'Union européenne », *Synergies Pays Riverains de la Baltique*, n°4, 2007, pp. 27-38, <http://gerflint.fr/Base/Baltique4/philip.pdf>

les effets négatifs des mobilités internationales. De plus, ce capital s'auto-alimente, et se nourrit des expériences de mobilité passées et permet de développer des mobilités futures. Wagner (2007), qui a étudié les classes sociales dans la mondialisation, associe la propension à la mobilité au capital cosmopolite détenu. Selon la sociologue, ce capital cosmopolite c'est la combinaison d'une « *connaissance des langues, familiarité avec d'autres pays, habitude des voyages, l'aisance dans les interactions avec des personnes de nationalités diverses.* » (Wagner, 2007, p.101). Wagner et Réau⁶⁸³ (2015) rappellent que le capital international se décline en trois états : institutionnalisé (titres et diplômes), incorporé (savoir-être et savoir-faire spécifiques) et objectivé (biens économiques). Enfin, en fonction de sa position sociale, les effets et les rendements du capital international ne sont pas les mêmes.

Néanmoins, selon Pierre (2003)⁶⁸⁴, ce ne sont pas uniquement des compétences ou des dispositions, c'est une certaine manière de vivre et de se comporter qui détermine le cosmopolitisme « *des traits de styles de vie internationaux (plurilinguisme, mariage avec une personne d'une autre nationalité, cosmopolitisme des amitiés, scolarité internationale de leur descendance...)* » (p.11). Ainsi, au-delà de la promotion sociale qui s'avère être plus symbolique qu'objective (à quelques exceptions près), travailler dans la solidarité internationale est un moyen pour certaines personnes de faire correspondre leur condition et leur subjectivité. Adopter le statut de volontaire ou salarié de solidarité internationale en s'expatriant, c'est une façon de se mettre en accordance avec leur subjectivité cosmopolite. En effet, cet engagement tourné vers les autres constitue également un engagement envers soi-même, car il permet de mettre en cohérence la pluralité de ses identités. C'est ainsi que l'angoisse identitaire (Chauvel, 2016 ; Sylvain Beck, 2015 ; Cingolani, 1986) liée au fait de s'imaginer à la même place est résolue par le déplacement. Le fait de vivre dans un entre-deux que Bosselut (2008, p.54)⁶⁸⁵ a appelé un « *hors lieu : moteur de transformations identitaires* » peut résoudre les problématiques identitaires héritées et les classements assignés. Comme l'a étudié Cingolani⁶⁸⁶ (1986), adopter la précarité peut être un moyen de gérer son altérité sociale et culturelle « *parce qu'il y a la certitude d'une vie autre, la priorité est donnée au doute face à toute clôture, la priorité est donnée à la non-conformation plutôt qu'à la question du bonheur lui-même.* » (p.78). Les conditions précaires et l'intermittence des contrats sont acceptés dans l'objectif de se réaliser subjectivement. L'incertitude des carrières et des niveaux de salaires/indemnités plutôt bas ne freinent pas la demande qui reste importante pour les ONG internationales comme nous l'avions décrit dans le chapitre relatif au recrutement

⁶⁸³ Siméant (Johanna), dir, *Guide de l'enquête globale en sciences sociales*, CNRS Editions, 2015

⁶⁸⁴ Pierre (Philippe), « Mobilité internationale des élites et stratégies de l'identité », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 19 - n°1 | 2003, <http://www.espacestemp.net/articles/mobilite-internationale-cadres/>

⁶⁸⁵ Bosselut (Clémence), « Partir pour grandir ou ne pas grandir ? Le volontariat de solidarité internationale », *Agora débats/jeunesses*, 2008/1 (N° 47), p. 46-56, www.cairn.info/revue-agora-debats-jeunesses-2008-1-page-46.htm

⁶⁸⁶ Cingolani (Patrick), *L'exil du précaire. Récits de vies en marge du travail*, Méridiens Klincksieck, « Réponses sociologiques », 1986, Paris

(première partie). L'attrait pour l'humanitaire d'urgence et de développement est donc paradoxal au regard du calcul-bénéfices/coûts.

A l'analyse des entretiens, il nous semble que le refus d'une assignation identitaire et sociale conjugué à la loyauté mémorielle et à soi-même est constitutif du cosmopolitisme. Dans les discours des personnels des ONG, nous avons noté une envie de vivre et de travailler autrement qui sous-entend une sorte d'inaptitude aux contextes nationaux, un sentiment d'étroitesse et un refus des places héritées et assignées. Il s'agit à la fois de trouver une place par le détour que constitue l'expatriation, et de donner de l'unité et du sens à cette pluralité de formes singulières. L'état objectif de déplacement permet donc de mettre en cohérence une subjectivité cosmopolite. Dans cet élan de départ, il s'agit de rendre opérationnel, concret et effectif cet esprit cosmopolite et cette cosmocitoyenneté (Tassin, 2008). C'est comme si en se rendant à l'étranger, ces acteurs se rendent étrangers, en se désaffiliant et en se réaffiliant de manière autre. Pareil à l'étranger de Simmel, le personnel exprime une subjectivité plus large que celle liée à sa place objective et héritée qu'il ne peut concrétiser qu'en étant à l'étranger. Néanmoins, ce cosmopolitisme trouve à se déployer dans un cadre assez protégé (contrairement aux pérégrinations des jeunes décrits par Cingolani) même si il s'avère précaire, les risques pris sont limités. Une carrière peut même se réaliser dans le cadre de la solidarité internationale comme nous avons pu le décrire.

Pour conclure, la capacité à l'expatriation est un capital qui se décline en compétences et en savoir-être, et son accumulation (via la multiplication des expériences) permet à terme soit de rejoindre le siège d'une ONG internationale, soit de candidater dans les organisations internationales telles que l'ONU ou l'UE. Dauvin et Siméant (2002) insistent sur l'importance dans la carrière, de l'expérience expatriée et ce quel que soit le statut occupé: « (...) *la majorité des membres salariés des ONG peuvent encore aujourd'hui revendiquer un passage antérieur, fût-il bref, par le volontariat ou le bénévolat (ne serait-ce que, dans l'hypothèse la plus cynique, que parce que cette expérience apparaît comme un "plus" dans le fait de postuler à un recrutement au siège)* » (p.31).

Pour les ONG, au-delà du capital international, les ressources d'autochtonie, sont également des critères de recrutement et de valorisation qui varient en fonction du projet et des bénéficiaires.

3.2. Capital d'autochtonie

Cicchelli (2014, 2016⁶⁸⁷) comme Ulrich Beck (2004) considèrent que le capital d'autochtonie ne s'oppose pas au capital cosmopolitique rappelant qu'il est nécessaire de détenir à la fois « *des racines et des ailes* »⁶⁸⁸. De même Wagner (2010 ; 89) remet en cause l'opposition entre mobilité

⁶⁸⁷ Cicchelli (Vincenzo), *Pluriel et commun. Sociologie d'un monde cosmopolite*, Sciences Po Les Presses, 2016

⁶⁸⁸ Cicchelli (2016): « *Nowadays more than in the past, being cosmopolitan means having roots and wings at the same time [Beck 2004]. (...) Instead of being conceived as opposed, cosmopolitanism and localism can be seen as strategies or tactics to be employed rather than fixed aspects of identity [Thomson and Taylor 2005, 328].* » (p.230)

et autochtonie. Il est donc également requis des travailleurs de solidarité internationale d'être dotés de capital d'autochtonie.

Le capital d'autochtonie tel qu'il a été décrit par Cheynis (2008) reprenant les analyses de Rétière⁶⁸⁹, consiste à valoriser :

- une origine sociale ou géographique,
- une compétence linguistique,
- et une empathie au tissu associatif (p.237).

Nous pouvons également rajouter la religion, qui parfois constitue une variable relevant du capital d'autochtonie et ne concerne pas uniquement le personnel national comme nous allons le développer.

Au vu des entretiens, nous avons relevé que le personnel national marocain et les binationaux peuvent servir de véritables « intermédiaires » (Cheynis, 2008, p.206), entre l'ONG internationale, les populations locales et l'administration marocaine, de par la maîtrise des codes sociaux de ces différents groupes d'acteurs en sus de leurs capitaux scolaires et de leurs compétences professionnelles.

L'origine géographique rurale ou urbaine peut constituer un capital d'autochtonie valorisé chez les employés locaux, en fonction de l'objet de l'ONG et de la typologie des bénéficiaires. C'est ainsi qu'Othman travaille pour une ONG canadienne en partenariat avec une ONG marocaine, dont le réseau d'associations est constitué de coopératives. Ce jeune étudiant en master Entreprenariat et Développement et salarié à mi-temps, est originaire d'une petite localité rurale près de Salé et qui a également travaillé dans l'agriculture pour financer ses études « *ma famille est originaire de Shoul. En 1981, à cause de la sécheresse, on est parti pour Salé. (...) J'ai fait un stage pratique de 5 mois dans une ONG productrice de plantes et j'étais rémunéré à 1 500- 2 000 dirhams (150-200 €) à Rabat. Ensuite, je suis allé travailler dans le sud, dans les arganiers, pendant les vacances. Ce premier stage c'était 1 500 dirhams par mois (150 €). Puis, j'ai été payé 3 000 (300 €) et enfin 3 500 dirhams (350 €).* » (Othman, salarié, 29 ans, Marocain). Ses origines rurales, ses expériences professionnelles dans l'agriculture ainsi que ses études le dotent de capital d'autochtonie qui lui est utile pour faire l'intermédiaire entre l'ONG canadienne, l'ONG marocaine et le réseau de coopératives.

La maîtrise d'une langue peut également constituer un capital d'autochtonie dans certaines situations. Nous avons déjà évoqué le cas de Hasna, qui a failli être écartée du recrutement du fait qu'elle ne maîtrisait pas la langue française. L'ONG marocaine, qui accueille deux volontaires françaises, a considéré que la principale compétence en jeu pour ce poste était la langue française

⁶⁸⁹ Retière (Jean-Noël), « Autour de l'autochtonie. Réflexions sur la notion de capital social populaire », *Politix*, 2003, Volume 16- Numéro 63, pp. 121-143

dans ce contexte francophone. Or, ses expériences en tant que volontaire, leader associatif et proche du tissu associatif, son capital d'autochtonie en terme « d'empathie associative » n'est pas du tout pris en compte et considéré. De même, son origine provinciale (originaire d'une petite ville industrielle de charbon près d'Oujda), son origine sociale (issue de la classe populaire), son origine ethnique berbère et son niveau de langue française (qui est un marqueur social) la desservent du fait qu'il s'agit d'un poste de lobbying auprès des Ministères sociaux à Rabat dont l'objectif est de développer le volontariat *« mon père est décédé à cause de la mine. Ma mère est femme au foyer, elle est analphabète, mais prend des cours. On est originaire de la ville de Jarrada. Mes parents sont originaires d'Essaouira. » (...)* *J'ai eu un parcours d'étude en arabe. Je parle la langue amazighe⁶⁹⁰, je suis soussia.* » (Hasna, salariée, 25 ans, Marocain.). Alors que la langue berbère est plutôt considérée comme un capital d'autochtonie valorisé dans le champ du développement au Maroc, dans ce contexte de lobbying administratif et politique, et notamment dans une situation d'importation du concept français du volontariat (Cheynis, 2008), ce capital d'autochtonie n'est pas reconnu non plus et ne constitue plus une compétence valorisable. Cette situation nous renseigne sur la fracture linguistique adossée à la fracture sociale que symbolise la connaissance de la langue française au sein de la société marocaine. La maîtrise de la langue française dans les milieux francophones (et celle de l'arabe dans les milieux politico-religieux) qui est l'apanage des classes sociales dominantes élevées dans les écoles du réseau de l'Alliance française marque un partage du monde social reléguant les « darijaphones » à la classe des dominés.

Pour les ONG espagnoles, ce seront la langue espagnole et l'origine géographique⁶⁹¹ qui seront considérées comme un capital d'autochtonie. C'est le cas de Faiq, salarié dans une ONG espagnole qui œuvre pour les droits de l'Homme, qui parle espagnol et qui vient de Larache, ville du nord du Maroc près de Tanger⁶⁹². Il détaille sa connaissance de la culture espagnole *« l'apprentissage de l'espagnol ? J'habitais au nord, à Larache. On parlait espagnol. C'est une ville victime du protectorat espagnol. On reçoit les radios et les télévisions espagnoles. Mon père parle espagnol. On ne regarde pas la télévision marocaine pas à la maison. On voyait les dessins animés espagnols : on captait la télévision espagnole. (...) J'ai eu une relation d'amitié avec ma professeure et j'ai profité de pratiquer. Cela m'a aidé et après j'ai connu ma femme. A l'époque, on parlait espagnol. (...) Je suis marié avec une Espagnole à Barcelone que j'ai rencontrée à*

⁶⁹⁰ Amazigh et Soussia signifient berbère. Roque (2004, p.54) retrace l'histoire de la reconnaissance de la culture berbère après une période de répression et le rôle des ONG culturelles berbères dans la reconnaissance par le roi Mohamed VI de la langue amazigh (dans les années 2000). De même, elle rappelle la culture de l'associationnisme dans la culture berbère (p.249).

⁶⁹¹ Le fait d'être originaire du Nord du Maroc, historiquement et linguistiquement lié à l'Espagne, constitue pour les ONG espagnoles un capital d'autochtonie.

⁶⁹² Péraldi (2008) qualifie Tanger de ville transnationale *« elle vit au quotidien dans un espace-temps très peu national. (...) Une part de Tanger vit donc aujourd'hui dans un espace-temps transnational euroméditerranéen. »* (p. 8) Péraldi (Michel), « Tanger transnationale. Petite introduction en forme de chronique subjective... », *La pensée de midi* 2008/1 (n°23), pp.8-17

Larache. Je suis marié depuis 2011. Elle a vécu au Maroc 3 ans. On est en train de régler les papiers pour que je la rejoigne. Elle était professeure d'histoire et d'espagnol dans une académie à Rabat. » (Faïq, salarié, 30 ans, Marocain). En plus de l'espagnol, Faïq et sa famille sont proches des associations marocaines qui luttent pour les droits de l'Homme. C'est donc cette double familiarité qui lui est reconnue par l'ONG qui l'a recruté.

L'origine sociale nous paraît également une variable importante dans le capital d'autochtonie. En effet, nous avons constaté que les trois salariés marocains d'une ONG française ainsi que le salarié issu d'un pays d'Afrique de l'Ouest présentent des caractéristiques sociales semblables :

- issus de la classe moyenne citadine,
- diplômés d'études supérieures avec une année à l'étranger (2),
- et une socialisation à l'associatif via les parents⁶⁹³ ou par du bénévolat comme initiative personnelle.

Au-delà de la nationalité et d'une culture nationale différente, ces salariés sont proches à la fois socialement des jeunes volontaires qu'ils accompagnent (caractéristiques sociologiques), mais également dans les représentations communes du bénévolat et du volontariat. Cette position sociale plus ou moins équivalente se retrouve dans les habitus et dans le mode de vie (Bourdieu).

On relève également l'importance du capital d'autochtonie pour les binationaux et assimilés (notamment les Français d'origine algérienne), et les interactions autour de ce capital, qui constitue un véritable enjeu de pouvoir entre celui qui l'accorde et celui qui le réclame. Les personnes d'origine maghrébine sont d'office considérées par les Marocains comme du personnel doté de capital d'autochtonie. Ce capital leur est accordé, même si certains, comme Fettah⁶⁹⁴, salarié français d'origine algérienne, travaillant pour une ONG italienne, tente de s'en défaire, se considérant avant tout comme Français : « *mais le retour*⁶⁹⁵ *ici, j'ai reçu une claque. La question? C'est qu'on m'a réduit, on m'a dit non tu n'es pas français, même avec ton passeport français, tu es Algérien.* ». L'assignation identitaire qui lui est faite par les Marocains remet en cause la perception que Fettah se fait de lui-même et qu'il s'est construit : « *oui, je suis en réflexion. Il y a eu un retour identitaire. Je me suis voilé la face pendant 14 ans, j'étais français pour moi.* ». Cependant, on note qu'en fonction des situations, Fettah est parfois amené à valoriser ce capital d'autochtonie accordé, qu'il essaie pourtant de mettre à distance. C'est ainsi que le salarié explique comment ses compétences en arabe et en berbère lui donnent un ancrage local et lui permettent d'avoir des relations personnelles qui facilitent son travail quotidien dans l'ONG « *ce*

⁶⁹³ « *Mon père travaillait dans les ONG comme bénévole puis il est devenu président. Depuis que je suis petite, il est dans l'associatif. Il est bénévole dans plusieurs associations. Et là, il est salarié à l'association...* » (Saïda, salariée, 28 ans, Marocaine).

⁶⁹⁴ Rafic a quitté l'Algérie à 22 ans.

⁶⁹⁵ Le « retour » entendu comme sa venue au Maroc. Rafic est d'origine algérienne. L'utilisation de ce mot montre son sentiment « d'être chez soi » dans ce pays.

n'est pas l'ONG qui m'aide. C'est mon réseau d'amis. Je connais maintenant des avocats, des procureurs. Je lis la presse. Je connais comment ça fonctionne. Je me reconforte avec ces réseaux-là qui me prennent beaucoup de temps. C'est des réseaux politiques, berbéristes. » (Fettah, salarié, 35 ans, Français). Comme l'a montré Dauvin (2004), le travail dans l'ONG c'est aussi la mise en réseau d'amitiés et de relations professionnelles. Le salarié exprime une ambivalence envers ce capital d'autochtonie que constitue la maîtrise de la langue arabe et qui est constitutif d'une part de la dévalorisation de cette langue en France notamment avec l'injonction à l'intégration des immigrés et de leurs descendants (Wagner, 2010, p.95) ; et le rapport à l'arabe qu'entretiennent les Algériens et notamment les Kabyles suite à la politique d'arabisation après l'indépendance et la non-reconnaissance des langues berbères⁶⁹⁶ : *« je parle déjà la langue arabe. Je me suis mis à la parler. Ce n'est pas ma langue maternelle. Oui, mes études élémentaires, c'était en arabe. Quand je suis arrivé ici, je parlais en français et petit à petit. Je me suis dit, c'est une chance comme on veut se faire une carrière internationale, je vais m'investir dans la langue arabe. Du coup, je m'y suis mis. »*

Cependant, les entretiens montrent qu'il arrive que le capital d'autochtonie et les compétences sous-jacentes à ce capital soient parfois déniés ; d'une part par les Marocains et d'autre part par les recruteurs dans les ONG. C'est ainsi que Fettah décrit ses relations avec les Marocains au début de son séjour au Maroc et leurs reproches quant à la non pratique de la religion musulmane, lui déniaient ainsi dans ce cas précis ce capital d'autochtonie qui lui avait été pourtant imposé en faisant référence à son origine ethnique et à ses compétences linguistiques : *« les petites humiliations au quotidien. Ouai tu es musulman. Moi, on me l'a fait comprendre en fait. Rires. J'étais un bon élément et tout ça il me manquait juste, "din » la religion. Il m'est arrivé un truc l'année dernière. La première année, j'organise une réunion avec les ONG espagnoles. J'avais complètement zappé l'aïd⁶⁹⁷, cette histoire de fête religieuse. »*. Alors que Fettah, selon la présentation qu'il fait de lui-même, était plutôt laïque et peu pratiquant en France, il est renvoyé à sa religion de naissance qu'il va finir par pratiquer *« oui j'étais un antireligieux assumé. Maintenant j'ai changé. J'étais un laïc. Alors, qu'aujourd'hui, je fais le ramadan. Que Dieu me pardonne. J'étais obligé. Rires. Ah si si. Oui, j'ai vu le changement. Cette année, après 14 ans d'errance, je faisais ma chorba (soupe). Ma femme me regardait et se foutait de ma gueule. »*

Les recruteurs des ONG peuvent également mettre en question cette compétence liée à l'origine. Lors d'un entretien pour une mission au Maroc avec une ONG belge, Sofia (Belge et Française d'origine marocaine) explique que sa compétence en terme de management a été remise en question du fait de son origine : *« j'ai postulé sur un poste au Maroc et on me posait cette question*

⁶⁹⁶ Tout comme l'Algérie, le Maroc a connu une vague d'arabisation dans les années 60, qui a concerné notamment l'enseignement et l'administration.

⁶⁹⁷ Aïd : fête religieuse dans la religion musulmane.

«vous êtes marocaine, comment allez-vous gérer les Marocains ?». J'ai été surprise de la question et je n'ai pas su quoi répondre. Je n'ai pas eu le poste. » (Sofia, ex salariée, 36 ans, Belge). Pour cette jeune femme, l'élimination de sa candidature serait liée à son autochtonie, remise en question comme compétence professionnelle.

En fonction du lieu, des personnes en interaction et des enjeux, les binationaux ont la possibilité de choisir les ressources d'autochtonie à valoriser et se jouent des assignations identitaires. Comme nous l'avons montré, le rapport stratégique aux origines est une partition qui est jouée à la fois par le personnel international et les autochtones. De la sorte, en fonction des enjeux et du contexte, Selma utilise sa bi-nationalité et ses références identitaires multiples⁶⁹⁸ : « je valorise ma nationalité marocaine ou française en fonction du lieu où je suis. Au Moyen-Orient, ce sera la Marocaine. » (Selma, ex salariée, 35 ans, Française). De même, un salarié d'une ONG française au Maroc, de nationalité nigérienne raconte comment il se joue des rapports sociaux et raciaux de domination « cela m'amène à des jeux. Côté charmant de la chose. Des jeux d'acteurs. Tu imagines recevoir un subsaharien au ministère marocain ? Avec les Français, je ne peux pas le dire. Avec moi, les Marocains se lâchent un peu plus. Cela permet de faire avancer les jeux (...). Les origines et l'histoire servent dans la manière de faire son activité. Prenez l'original et non pas la copie du Blanc. » (Fallou, salarié, 41 ans, Nigérien). Enfin, Adam explique qu'il ne revendique sa nationalité française qu'à l'étranger et qu'il ne se ressent alors comme Français⁶⁹⁹ que lorsqu'il est ailleurs que dans l'Hexagone. Ce sentiment national à l'étranger s'oppose aux assignations identitaires ayant cours quand il est en France. Il relate que, dans son quartier, les descendants d'immigrés sont désignés soit comme des secondes voire troisièmes générations (sous-entendu d'immigrés) ou encore qu'ils sont considérés comme des Français de seconde zone du fait de leurs origines sociales, ethniques, religieuses et de leurs lieux d'habitation populaires : « j'ai trouvé ma place à Essaouira. Les relations étaient extrêmement liées au statut, à l'intérêt. J'étais Français, exotique Algérien et que je connaissais des artistes connus et tu as le luxe de dire je t'emmerde. Et moi qui avais grandi dans la banlieue et je n'étais pas ce comment j'avais grandi. » (Adam, ex salarié, 38 ans, Français).

Cependant, lorsqu'Adam veut participer à des actions sociales ou politiques, les Marocains lui rappellent sa nationalité d'origine à savoir algérienne, détruisant d'un seul mot toute la construction du sentiment national à laquelle Adam s'est attaché à l'étranger⁷⁰⁰ et le rapprochement opéré avec les Marocains : « je ne suis pas dans mon pays. Les Marocains me le

⁶⁹⁸ A la fois Marocaine, berbère du Sahara, migrante vivant en banlieue parisienne (mais pas n'importe laquelle), une ex salariée ONU, présidente d'une association, une MRE revenue vivre au Maroc, militante...

⁶⁹⁹ Sylvain Beck a étudié dans sa thèse l'idée de se sentir français à l'étranger pour les enseignants. Malgré eux, ils découvrent qu'ils sont français et ce même dans l'exercice de leur métier (défendant par exemple le modèle français de laïcité). Et ceci est valable non seulement pour les descendants d'immigrés ou pour les Français de religion juive mais également pour tous les Français.

⁷⁰⁰ « La France ne me manquait pas. Je revenais en France un weekend pour le côté culture, un concert, la bouffe : fromage et baguette. » (Adam, ex salarié, 38 ans, Français).

rappelaient surtout quand il y avait des problèmes. (...) Quand tu as de l'argent, tu es bien accueilli, mais quand tu rentres dans les réalités sociales et politiques, c'est rude. » Cet ex-salarié (ancien éducateur spécialisé ayant fait des études de sociologie) doté d'une réflexivité liée à ses études et à sa trajectoire personnelle, commente ses observations identitaires qu'il a pu faire au Sénégal. Et c'est ainsi qu'il explicite comment sa catégorisation par les autochtones va évoluer au fur et à mesure de la durée de son séjour : *« au Sénégal, on m'a d'abord appelé toubab, le blanc. Puis le nar (arabe libanais) puis boss. On est passé de la couleur à la fonction et enfin Bousaloum (le roi du Saloum), cela signifiait tu es des nôtres et voilà ta place.* ». De même, ses ressources d'autochtonie sont reconnues par ses copains de quartiers, dont il est devenu « l'intermédiaire » et « l'explorateur » dans leur propre pays d'origine, lui accordant ainsi un capital d'autochtonie qu'eux-mêmes pensent ne pas posséder *« beaucoup d'amis marocains de ma cité sont venus me voir et ils ont acheté dans le coin d'Essaouira. En 2 ans, 13 copains sont venus. J'ai recréé mon quartier. J'étais une sorte de passerelle pour le retour de mes amis d'origine marocaine.* »

Comme le rappelle Cicchelli (2012, p.234), l'appartenance nationale peut se révéler à l'étranger, car *« la mobilité permet un retour sur son appartenance nationale.* » (p.234). Cette redécouverte du sentiment national à l'étranger peut être un motif d'expatriation pour des personnes qui ne se sentent Français qu'à l'étranger d'autant plus que cette identité nationale leur est reconnue de manière positive (qui provoque des rapports inégaux et produit des privilèges liés à la nationalité) dans un contexte d'expatriation, alors qu'en France, elle leur est déniée. Un processus de connaissance de soi et de reconnaissance se fait en partant à l'étranger et permet de mettre un voile sur les assignations de classe, de conditions, ethniques et religieuses dont ils sont habituellement l'objet. C'est une fois partis, confrontés à l'altérité, qu'ils se rendent compte qu'ils sont Français, et qu'ils s'autorisent, s'estimant alors légitimes, à revendiquer leur appartenance nationale. La transgression des frontières nationales laisse entrevoir une possibilité de vivre hors de France en étant toutefois un de ses représentants. Ce passage des frontières s'apparente à une transgression des frontières sociales, et le désajustement subjectif vécu au niveau national s'en trouve réduit. La question de l'appartenance nationale est très importante pour les expatriés comme l'a analysé Sylvain Beck (2015) lors de son enquête sur les enseignants Français à Casablanca et à Londres. Sa reconnaissance peut faire l'objet de lutte objective et symbolique. Et c'est ainsi que Fettah raconte qu'il a pu migrer d'Alger à Paris, à 22 ans, suite à la prise en compte de la nationalité française de son aïeul, qui l'avait demandée en 1890, alors qu'il était algérien *« j'étais né français, mais je ne le savais pas. J'avais découvert qu'un arrière-grand-père avait opté pour la nationalité française en 1890. Du coup, je suis venu en France grâce à cet arrière-grand-père. Comme les parents n'ont pas pris la nationalité française. Ils sont restés en Algérie.* » (Fettah, salarié, 35 ans, Français).

En somme, alors que la compétence de la langue arabe est considérée comme un capital d'autochtonie pour le personnel associatif marocain étudié par Cheynis (2008 ; p.207), cette connaissance n'est pas reconnue aux volontaires et aux salariés étrangers notamment par les Marocains qui préfèrent parler en français ou en espagnol avec les étrangers plutôt qu'en dialecte. Aussi, cette ressource d'autochtonie que tente d'acquérir le personnel international via la langue leur est déniée malgré leurs efforts. Aux désirs de distinction et de cosmopolitisme des uns se trouvent confrontés ceux des autres. Nous approfondirons cette problématique lorsque nous décrirons les tentatives de rencontres interculturelles via la langue marocaine dans le prochain chapitre.

Les exemples présentés ici à titre illustratif montrent que le capital d'autochtonie évolue en fonction des situations et des contextes, et qu'il peut être, accordé ou refusé par la population locale, l'ONG, les recruteurs... et qu'il peut être également mobilisé ou refoulé par le personnel lui-même. La désignation et l'acceptation de ces ressources obéissent à des enjeux de pouvoir, de catégorisation et de perception de soi... en fonction de l'objectif poursuivi par la reconnaissance de ce capital d'autochtonie. Dans cette lutte symbolique des représentations, il est question d'identité assignée, refusée, revendiquée voire même une option pour un « retrait identitaire » (Rumford⁷⁰¹, 2012). Les entretiens nous révèlent des tentatives pour bricoler une identité nationale à l'étranger : certains se sentant à la fois Français et autre chose. Ces accommodements montrent des appartenances et des loyautés multiples⁷⁰² que des assignations identitaires ne sauraient résumer comme le rappelle Beck (2000) : « *un individu devient un élément d'un nombre varié de cercles et ce sont précisément ces intersections plurielles qui le définissent* » (Beck⁷⁰³, 2000). De même, l'analyse du capital cosmopolite et du capital d'autochtonie montre que les personnes interviewées sont dans un processus de construction de pratiques d'accommodements et d'hybridations entre appartenances statutaires et appartenances sélectives, qu'on retrouve tout au long des entretiens aussi bien quand il est question de l'activité professionnelle que d'engagement.

4. Un engagement envers soi-même : entre politiques publiques et héritages familiaux

Afin de mieux comprendre les engagements dans les ONG internationales, nous allons nous intéresser aux socialisations cosmopolites, « (...) *ce processus d'apprentissage de la part des individus des dimensions transnationales du monde qui les entoure.* » (Cicchelli, 2012, p.27). en mobilisant d'une part les politiques publiques de promotion de la mobilité, les socialisations

⁷⁰¹ Cité par Cicchelli (2016) p.43. Rumford (Chris), « *Bordering and Connectivity : Cosmopolitan Opportunities* », in Gerard Delanty(ed.), *Routledge Handbook of Cosmopolitanism Studies*, London, Routledge, p.245-253.

⁷⁰² « *La sociologie cosmopolite conçoit les identités comme poreuses, multiples et historiquement située* ». (p.45), Cicchelli (2016).

⁷⁰³ Beck (Ulrich), « *The cosmopolitan Perspective: Sociology of the Second Age of Modernity* », in *The British Journal of Sociology*, 51 (1), p.79-105.

familiales et les héritages dispositionnels des acteurs. Nous inspirant des travaux de Nicourd (2007)⁷⁰⁴ et de Dauvin et Siméant (2002), nous souhaitons interroger les impacts des politiques publiques d'éducation à l'international et des socialisations et des transmissions familiales⁷⁰⁵ sur l'entrée et le sens donné à l'engagement et au travail dans les ONG de solidarité internationale. Il s'agit de déterminer si des socialisations typiques permettent l'apprentissage de la mobilité, des codes et de la culture qui la sous-tendent. Apprentissages qui par ailleurs sont inégalement répartis au sein de la population et qui n'impactent pas de manière systématique la fratrie.

Au-delà de l'hétérogénéité de l'échantillon (9 nationalités), des statuts, des parcours et des trajectoires, des politiques publiques nationales de jeunesse, l'analyse des données indique que des prédispositions et des socialisations semblables contribuent à l'édification de l'esprit cosmopolite à savoir les origines sociales, les pratiques des voyages et des migrations, les liens avec l'associatif, le politique et le religieux.

4.1. Une socialisation cosmopolite entre politiques publiques et transmissions familiales

L'enquête montre que le capital de mobilité national et international peut se transmettre d'une part dans le cadre de socialisations institutionnelles, primaires et familiales et d'autre part par le biais de modèles et contre-modèles familiaux

4.1.1. Politiques publiques de mobilité et de solidarité

Nous avons eu l'occasion dans la première partie de cette thèse de rappeler l'importance des socialisations éducatives notamment celles mises en place dans le cadre des politiques publiques universitaires qui valorisent et encouragent à la mobilité, et par conséquent contribuent à l'édification et à la diffusion de l'esprit cosmopolite.

C'est ainsi que de nombreux programmes publics financés par l'Etat, les collectivités territoriales et l'Union européenne incitent à la mobilité et à la solidarité internationale :

- des politiques publiques de jeunesse via différents types de dispositifs de bénévolat/volontariat : chantiers internationaux, échanges de jeunes, les séjours à l'étranger (PJJ), service volontaire européen...
- des politiques publiques d'insertion et d'emploi qui promeuvent les expériences professionnelles à l'étranger sachant que les jeunes sont les plus nombreux à être affectés par le chômage.

⁷⁰⁴ Nicourd (Sandrine), coord. « Comprendre les engagements aujourd'hui », *Sociologies pratiques*, n°15, PUF, 2007

⁷⁰⁵ En effet, la famille est un vecteur important de transmission comme l'a mis à jour Bourdieu (1993) « *c'est l'un des lieux par excellence de l'accumulation du capital sous ses différentes espèces et de sa transmission entre les générations* » (p. 35).

- des politiques publiques d'éducation⁷⁰⁶ et d'enseignement supérieur qui favorisent les échanges universitaires et les voyages linguistiques.

En effet, l'appétence et l'initiative de se rendre à l'étranger trouvent une possibilité de réalisation pour les étudiants dans l'offre institutionnelle universitaire. Ces pratiques a priori similaires sont néanmoins marquées à la fois par les contextes nationaux et la concurrence mondiale à laquelle sont soumis les jeunes et les universités. La valorisation des parcours étudiants préprofessionnels à l'international, dont les promesses de promotions professionnelles et sociales sont associées, contribue à son succès et à son développement⁷⁰⁷.

Même si ce sont des pratiques socialement situées, concernant principalement les Bac+5 et les grandes écoles, d'autres offres d'études à l'étranger sont disponibles financées notamment par l'Union européenne (Programme Erasmus +⁷⁰⁸).

De plus, l'impact d'une expérience internationale n'aura pas le même rendement à l'université que dans une grande école en fonction des conditions sociales de départ. Même si nous constatons qu'une mobilité internationale est un facteur de renforcement structurel des inégalités sociales, nous observons que les personnes rencontrées se débrouillent et tentent ces expériences selon les opportunités qui s'offrent à elles. Elles utilisent les initiatives communautaires et alternatives qui n'affichent pas les mêmes exigences que les politiques publiques telles que le bénévolat hors cadre, le voluntourisme, le woofing... Les conditions sociales différenciées ne les empêchent pas d'accéder à l'international et de se réaliser selon leurs appétences compte tenu de leurs parcours. Comme nous avons pu le démontrer avec le groupe de bénévoles français, qui ne correspond pas aux critères de sélection traditionnelle d'une ONG, et qui réussit néanmoins à mener des actions de solidarité dans des villages marocains et ce sans autorisation administrative et sans l'équipement organisationnel nécessaire à ce type d'action. D'ailleurs, ces bénévoles faiblement dotés en capital scolaire, n'ont pas d'expérience à l'étranger dans le cadre d'échanges ou de stages. Cela ne les empêche pas d'expérimenter des « expériences du sud » dans d'autres contextes.

Aussi, au-delà de ces politiques publiques promouvant la mobilité et la solidarité internationale, les socialisations familiales et les héritages liés aux déplacements nationaux et internationaux constituent également des contextes où des prédispositions à la mobilité internationale et à l'engagement dans une ONG internationale s'acquièrent contribuant ainsi à la formation d'un esprit cosmopolite.

⁷⁰⁶ Dès l'école primaire, des actions de solidarité sont impulsées : collecte de bouchons pour les handicapés, ou de fourniture pour un village africain...

⁷⁰⁷ L'Union européenne s'est donnée « *des objectifs de mobilité ambitieux pour la jeunesse : 20 % des jeunes poursuivant des études supérieures et 6 % des jeunes en formation professionnelle à l'horizon 2020* », Commission d'enquête sur « L'Exil des Forces vives de France », rapporteur Yann Galut, 8 octobre 2014 (p.49). <http://www.assemblee-nationale.fr/14/rap-enq/r2250.asp>

⁷⁰⁸ <http://www.erasmusplus-jeunesse.fr/blog/265/17/Le-Guide-du-programme-Erasmus-2016-disponible-en-francais.html>

4.1.2. Socialisations familiales au voyage

Selon Perret (2008 ; p.216), toute expérience migratoire qu'elle soit interne ou internationale participe au capital de mobilité.

Premièrement, de nombreuses expériences de mobilités géographiques nationales ont été relatées dans les entretiens :

- déménagements de villes de provinces à la capitale,

Madeleine raconte ses rêves de grande ville : « *je suis originaire de Lorient et j'avais très envie de partir. Tout ce qui ressemblait à une grande ville m'attirait.* » (Madeleine, volontaire, 28 ans, Française).

- ville de résidence en situation transfrontalière (Suisse, Espagne),
- départ ou arrivée en banlieue.

Léa explique son appétence pour l'international et l'interculturel, de par le métier de ses parents travailleurs sociaux dans des quartiers populaires de l'Ile-de-France : « *on a été trop tôt sensibilisé à l'interculturel de par leur boulot. Et de par mes amis, à l'école, il y avait des nationalités différentes. On fréquentait leurs amis, on menait des activités locales avec le mélange de population de Chelles qui est limitrophe de Montfermeil.* » (Léa, volontaire, 27 ans, Française).

- et enfin migration rurale.

Nous avons relevé pour le personnel local des pratiques familiales de migrations et d'exodes ruraux internes qui contribuent à une socialisation élargie et à des références identitaires géographiques multiples telles que le décrit Simmel⁷⁰⁹ et qui participent selon notre hypothèse à la construction d'une « *bildung cosmopolite* ». C'est ainsi que cette bénévoles marocaine qui habite à Rabat et qui a contribué à l'action de distribution dans son village d'origine (très isolé) à quelques centaines de kilomètres de la capitale raconte son parcours du village à la ville « *je suis institutrice, j'enseigne la langue française à l'école primaire. Je suis mariée et j'ai 3 enfants. J'ai été adoptée par mon oncle de Rabat et quand je reviens par ici je me sens proche de ce village et de mes proches qui sont analphabètes. (...) Chaque été, je viens avec les enfants ici et j'apporte des vêtements que me donnent les gens. Tu sais ma mère adoptive est dentiste et les gens lui donnent des choses.* » (Asrar, bénévoles, 49 ans, Marocaine). Ce portrait rappelle les élites intermédiaires qui vivent en ville, mais qui mènent des actions de solidarité dans leurs villages d'origine décrits par Roque (2004) dans son étude sur la société civile au Maroc.

De même, Hasna qui est née à Jerada (où son père était mineur), mais dont les parents ont migré d'Essaouira, relate son parcours et ses origines berbères qu'elle valorise « *j'ai un parcours*

⁷⁰⁹ Simmel (Georg), «Le croisement des cercles sociaux», in *Sociologie, étude sur les formes de la socialisation*, Paris, PUF, 1999

d'études en arabe. Je parle la langue amazigh. Je suis soussia⁷¹⁰. Et mes parents sont originaires d'Essaouira. » (Hasna, salariée, 25 ans, Marocaine). La migration interne peut également se faire suite à une rupture biographique comme c'est le cas pour Safi, qui perd son père et qui part avec sa mère à la capitale chercher une vie meilleure : *« je suis originaire de Marrakech, mais berbère du Souss de Draa et ma mère de Taroudant. Quand mon père est décédé à Marrakech en 1971, je suis venu avec ma mère à Rabat. Ma mère ne veut pas rester à Marrakech et on est venu à Rabat. Elle aime bien Rabat. »* (Safi, salarié, 43 ans, Marocain).

Le sentiment régionaliste vécu comme une spécificité par rapport au sentiment national d'appartenance est parfois présenté comme une explication à l'appétence pour la mobilité internationale. C'est ainsi que Clément, salarié de 40 ans pour une ONG française, qui a plus de 13 ans d'expérience expatriés dans le développement, retrace son parcours d'engagement et les ajustements réalisés *« je voulais intégrer MSF et la volonté d'être médecin. Je n'étais pas militant ni dans l'associatif. Je voulais trouver un équilibre entre l'égoïsme de la vie et l'altruisme. »* D'origine bretonne, il habite Angers et va faire ses études supérieures en Belgique et des stages en Ecosse et en Côte-d'Ivoire (accueilli dans la famille libanaise de sa belle-mère) *« à 24 ans, je suis allé en Côte d'Ivoire, 3 ou 4 mois pour un stage en tant qu'agroforestier. Cela a été l'élément déclencheur et le choix de ne pas être chercheur, mais de faire du développement. J'étais chez les parents de ma belle-mère. J'étais stagiaire sans rémunération. Mon père s'est remarié avec une Libanaise, dont les parents étaient en Côte d'Ivoire. J'ai été pris en charge par la famille. J'étais trop proche des Libanais. »*. Ce salarié n'hésite pas à faire un lien entre ses origines bretonnes, et son appétence pour le développement international et son envie de s'engager pour *« l'Autre lointain »* : *« le mythe breton : comment être acteur du changement social même si on n'est pas politisé ? Comment avoir une influence sur le système? »*

Aussi, la mobilité nationale qu'elle soit familiale ou personnelle (pour des études et pour la recherche d'emploi) constitue un ensemble de situations vécues que le candidat à la solidarité internationale mobilise et qui concourent à la formation du capital de mobilité et du cosmopolitisme. Ayant connu plusieurs situations de mobilité, et ressentant moins d'appréhension à cette expérience, les candidats à la solidarité internationale cumulent les savoir-être et faire qu'ils peuvent réutiliser à l'échelle internationale.

Deuxièmement, les pratiques de voyages à l'étranger avec les parents et avec la famille constituent une autre variable importante dans la formation de ce capital, comme le relate Charlotte, volontaire canadienne : *« ma mère voyageait beaucoup aussi et nous aussi on voyageait beaucoup petits. »*. Le projet de vie de cette coopérante volontaire est intégralement tourné vers l'international, d'autant plus qu'elle est mariée avec un salarié d'ONG internationale

⁷¹⁰ Soussia : berbère originaire de la région de Souss.

d'une autre nationalité, qui a été envoyé au Maroc et qu'elle a accompagné. Dans ce profil, l'importance des voyages dans la socialisation primaire et le modèle de la mère qui voyage est à relever.

Quelques personnes ont connu une expatriation de longue durée avec leurs familles. C'est le cas de Louize qui s'est installée en Afrique avec son père qu'elle décrit comme un aventurier : « *on a fait des voyages avec les parents : Europe, US, Canada. Et pendant mon enfance, on a vécu en Afrique de l'Est, en Ethiopie pendant 5 ans avec la famille, à 7 ou 8 ans et on fait des voyages dans les pays frontaliers Erythrée... (...) Mon père était en mission. C'était un paléontologue en mission pour 5 ans en Ethiopie. (...) Mon père est peintre à la base. Il a vécu un peu de ça et d'architecture. Il a exercé le métier de paléontologue pas comme universitaire, mais sur le terrain. Ensuite, il a ouvert un commerce de gravures.* » (Louize, volontaire, 27 ans, Française).

Ces expériences de voyages qu'elles se déroulent au niveau national et/ou international participent à l'édification de l'esprit cosmopolite. La confrontation directe à l'altérité et les émotions associées constituent de puissants moteurs à cette appétence pour l'international.

4.1.3. « L'expérience vécue de l'étranger »

Dans son étude sur les coopérants belges, Stangherlin (2005, p.8 et p.36) montre qu'il est nécessaire pour entrer en humanitaire de détenir la ressource suivante « l'expérience vécue de l'étranger » : « (...) *atout presque indispensable (...) pour devenir un militant ou un activiste des organisations non gouvernementales de coopération au développement* » (p.8). Contrairement à Ryfman⁷¹¹ (2004, p.72) qui considère l'expatriation comme une prédisposition non déterminante, nous émettons l'hypothèse que cette notion de l'expérience vécue de l'étranger est centrale dans le processus de l'engagement dans une ONG internationale et qu'elle concerne non seulement l'individu qui veut entrer en humanitaire, mais également sa famille.

« L'expérience vécue du Sud » et l'habitude des voyages permettent l'acquisition et l'incorporation de compétences liées au savoir circuler, mais également au savoir-être, à un goût pour un certain esthétisme cosmopolite et la pratique de l'interculturel via les rencontres personnelles. En définitive, ce qui soutient ces acteurs de solidarité dans leur choix de la solidarité internationale et leur désir d'expatriation, c'est le « rêve d'altérité » comme le rappelle Guth⁷¹² (1984) dans son étude des coopérants en Afrique francophone. Dans cette ouverture à l'autre, il nous semble important de ne pas négliger le rôle des expériences subjectives d'émotion lors de ces rencontres interculturelles. Le souvenir de ces émois esthétiques et corporels a été d'ailleurs transmis lors des entretiens. Nous avons

⁷¹¹ Ryfman (2004, p.72) : « *Et que le « vécu » personnel par rapport à l'international (parents en poste à l'étranger, voyages multiples, insertion dans une communauté d'appartenance diasporique) est un facteur supplémentaire, même s'il ne doit pas être survalorisé.* »

⁷¹² Guth Suzie (1984), *Exil sous contrat. Les communautés de coopérants en Afrique francophone*, Paris, Silex Editions, cité par Sylvain Beck.

été confrontés à une large gamme d'expressions émotionnelles de la part des enquêtés : ton et rythme de la voix, plaisir exprimé par la bouche et les yeux. En effet, des rires, des pleurs et des silences ont ponctué les entretiens. Nous n'avons pas su que faire⁷¹³ de ces troubles et de ces excitations que nous regroupons sous le terme de « l'expérience vécue » (Stangherlin, 2005). Ces émotions suscitées par le « goût de l'autre » (Cicchelli, 2014) donnent à voir le rôle que jouent les affects dans l'imaginaire migratoire (rencontre amoureuse, des sons, des goûts culinaires...) et dans l'engagement (la pitié, la colère contre l'injustice ou encore les chocs moraux, l'expérience vécue de l'injustice). D'autant plus que le secteur de la solidarité internationale et notamment l'humanitaire d'urgence utilisent les images des victimes pour susciter l'émotion des donateurs et des bénévoles. Ces émotions « à distance » sont également ressenties par les acteurs humanitaires (et les candidats) et peuvent contribuer à la décision de l'engagement qu'il soit financier, militant, politique ou encore professionnel dans une ONG. De nombreux auteurs traitant de la solidarité nationale ou internationale (que ce soit d'un point de vue de la sociologie politique ou des médias), ont étudié, l'impact des images de pauvreté sur l'action bénévole et les donations⁷¹⁴ (Kurasawa Fuyuki⁷¹⁵, 2012 ; Mesnard⁷¹⁶, 2002 ; Juhem⁷¹⁷, 2001 ; Boltanski⁷¹⁸, 1990). C'est d'ailleurs cette implication émotionnelle associée à un idéal d'engagement politique qui est parfois mise à mal et entre en contradiction avec l'activité quotidienne de solidarité internationale sur le terrain (les obligations professionnelles versus les obligations morales) et qui peut provoquer un sentiment de désenchantement.

Enfin, il est à préciser que « l'expérience vécue de l'étranger » ne se résume pas à une origine ethnique ou à des ascendants d'origine étrangère. En effet, les personnels des ONG, qui représentent l'idéal-type de l'homme pluriel (Lahire, 1998), évoluent dans des milieux propices au cosmopolitisme et à la diversité culturelle (milieux populaires des quartiers ou certains milieux de fonctionnaires plutôt ancrés à gauche de l'échiquier politique; ou encore par les relations amicales ou amoureuses...). Ils ont donc appris à passer d'un milieu social à un autre et d'une culture à une autre. Par exemple, avoir une nounou d'origine étrangère impacte l'enfant qui comprend très jeune qu'il existe des modes de pensées et d'organisation différents ou encore avoir des voisins, habitant le même immeuble venant

⁷¹³ Le rôle des émotions semble important dans la construction de la posture cosmopolite comme l'a relevé Cicchelli. Cependant, peu outillée, nous n'avons pas su comment appréhender sociologiquement le rôle des affects (« émotions, humeurs, dispositions affectives », Petit, 2009). Il nous semble qu'un programme de recherche intégrant la dimension affective dans l'étude des migrations et des engagements pourrait contribuer à la compréhension de certaines trajectoires.

⁷¹⁴ C'est cette même empathie suscitée à la distance qui construit une proximité avec les victimes qu'on retrouve dans les campagnes internationales d'indignation notamment sur les réseaux sociaux.

⁷¹⁵ Kurasawa (Fuyuki), «L'humanitaire, manifestation du cosmopolitisme ?», *Sociologie et sociétés*, vol. 44, n° 1, 2012, pp. 212-237

⁷¹⁶ Mesnard (Philippe), *La victime écran. La représentation humanitaire en question*, Editions Textuel-Collection La Discorde, 2002

⁷¹⁷ Juhem (Philippe), «La légitimation de la cause humanitaire : un discours sans adversaires», in *Mots*, n° 65, *L'Humanitaire en discours*, sous la direction de Pascal Dauvin et Johanna Siméant. pp. 9-27, mars 2001 www.persee.fr/doc/mots_0243-6450_2001_num_65_1_2484

Colloque «ONG et action humanitaire : entre militantisme transnational et action publique», La Rochelle, 12 et 13 avril 2001, Communication intitulée : «Parler du malheur. Grammaire du discours humanitaire et constitution des angles journalistiques».

⁷¹⁸ Boltanski (Luc), *L'amour et la Justice comme compétences. Trois essais de sociologie de l'action*, Métailié, 1990

d'ailleurs, favorise les questionnements et la curiosité. Aussi, leurs connaissances pratiques d'autres cultures et d'autres milieux sociaux leur confèrent une culture plus large que celle de la naissance, héritée ou nationale. Ils font preuve de pratiques hybrides qui est le fruit de leurs socialisations, mais également de leurs parcours résidentiels, étudiants, professionnels, relationnels...

L'expérience migratoire réalisée par un membre de la famille peut être également mobilisée en tant que ressource par le candidat, même si ce n'est pas un vécu direct de ce dernier. En effet, cette expérience permet une certaine familiarité avec la notion de l'étranger et donc partir devient une possibilité envisageable facilitée par le fait que d'autres membres de sa famille l'ont déjà fait avant.

4.2. La migration familiale

4.2.1. La mémoire familiale de la migration

En plus des voyages étudiants, des mobilités internes et des voyages à l'étranger, la mémoire de la migration semble être importante dans les parcours des employés des ONG internationales. L'histoire familiale migratoire est souvent convoquée dans les entretiens pour expliquer son appétence pour l'international et son empathie cosmopolite comme l'illustre l'**Encadré 9** qui reconstitue de manière synthétique et non exhaustive les parcours migratoires des familles des enquêtés. L'appétence au voyage peut donc être déclenchée et nourrie par l'histoire de la migration familiale qui constitue alors « un capital international » transmis par la famille. Ce capital culturel, se présentant à « l'état incorporé » (Bourdieu⁷¹⁹ ; 1979 ; p. 3) n'est ni tangible ni systématique, s'agissant principalement d'une imprégnation. Néanmoins, nous rencontrons des cas d'inculcations explicites notamment pour tout ce qui relève de la transmission mémorielle (souvent liée à des faits historiques de colonisation comme la Guerre d'Algérie, l'histoire des Acadiens ou encore les Morisques). L'origine et la mémoire familiale peuvent donc avoir un impact sur l'imaginaire et le sens donné à l'engagement. C'est ce que relève également Pierre (2005) lors de son étude sur les cadres d'entreprise « *observons, par exemple, combien le projet de mobilité internationale est en réalité façonné par la mémoire des aïeux, par un rapport aux anciens. Avec l'expérience du transfert international, les cadres sont souvent sur les traces d'un ancêtre que l'on va retrouver. C'est une prédisposition mentale favorable, et même capitale, à la réussite de la mobilité géographique. Ceci est peu connu.* » (p.7).

Le souvenir du fait migratoire demeure important dans l'histoire individuelle et il est souvent évoqué même si certains des enquêtés ne connaissent pas tous les détails des conditions de cette migration familiale. Il arrive aussi que l'histoire soit occultée dans la famille (tabou, secret), mais ce silence rend les enfants sensibles à cette question (transmission inconsciente, Bertaux, 1994). Enfin, des acteurs n'ont pas souhaité détailler le fait migratoire familial et l'impact sur les socialisations d'une possible double culture pendant l'entretien alors même que la nationalité

⁷¹⁹ Bourdieu (Pierre), « Les trois états du capital culturel », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 30, 1979, pp.3-6

d'origine du parent avait été indiquée. En somme, pour certains, le fait migratoire des parents semble anodin et n'est pas mobilisé alors que pour d'autres, ce déplacement familial constitue une revendication identitaire et entretient « le roman familial » (De Gaulejac⁷²⁰, 1999) construit sur des résistances et la recherche d'une vie meilleure.

Encadré 6 : Reconstitution non exhaustive des parcours migratoires (extraits des entretiens)

- Née au Maroc. Migration avec sa famille en France pendant l'enfance. Installation au Maroc depuis 3 ans après avoir 20 ans en France et 20 ans d'expatriation professionnelle.
- Migration du Maroc à Paris à 18 ans. Retour au Maroc depuis 3 ans après 30 ans en France.
- Migration de l'Algérie vers la France à 22 ans. Aïeul algérien devenu français en 1890. Mariage avec une Française, descendante de Français d'Algérie.
- Française d'origine espagnole. A été en couple avec un Français d'origine algérienne et a eu une fille.
- A été marié avec un Français d'origine portugaise.
- Née au Maroc, sa famille a migré en France quand elle était bébé. Voyages l'été au Maroc.
- Transfrontalière de Haute-Savoie. Père d'origine italienne. Voyages fréquents en Italie chez la famille.
- Transfrontalier de Haute-Savoie. Père Suisse, mère Française d'origine tunisienne.
- Né au Maroc, a migré avec sa famille en France. Erasmus à Malaga. Migration à Bruxelles (4 ans), Londres (2 ans). Retour au Maroc depuis 5 ans. Marié avec une Colombienne.
- Migration forcée du Chili au Canada il y a 19 ans. Expériences professionnelles : près de 10 ans de développement international en Amérique Latine et en Asie.
- Originaire de Tanger. Mère de Tétouan, père de Fès. Une aïeule a des origines morisques (descendante de musulmans d'Espagne qui se sont installés au Maroc après 1492) qui s'est installée à Tétouan.
- Migration des arrières grands-parents aux Etats-Unis où elle se rend souvent pour rendre visite à sa famille. Erasmus à Paris. Education scolaire dans une école américaine en Italie.
- Père né au Venezuela.
- Belle-mère d'origine libanaise.
- Né au Maroc, a migré en France avec sa famille.
- Famille d'origine marocaine qui vivait en Algérie. Expulsion de la famille d'Algérie vers le Maroc à l'indépendance. Emigration de la famille d'abord en France puis en Belgique.
- Belge d'origine flamande. Mère originaire de Pologne.
- Parents originaires d'Algérie. Aïeux originaires d'Andalousie, descendants de Morisques.
- Du Niger. Une partie de la famille réside au sud du Nigéria (anglophone) : visites familiales et traversée de la frontière régulièrement.
- Des cousins en France, en Italie, aux Etats-Unis, au Canada, en Espagne, en Allemagne, en Tunisie, en Arabie Saoudite et en Lybie.
- Une sœur adoptive d'origine coréenne.
- Une grand-mère albanaise. Une mère sicilienne, dont la famille a migré à Rome. Des cousins en Allemagne et aux Etats-Unis.

Cette mémoire familiale migratoire, qui peut être transmise via l'acquisition de la nationalité d'origine, favorise l'expérience d'une double culture et participe à l'édification de l'esprit cosmopolite.

⁷²⁰ De Gaulejac (Vincent), *L'histoire en héritage. Roman familial et trajectoire sociale*, Paris, Desclée de Brouwer, coll. « Sociologie clinique », 1999,

4.2.2. Les « doubles nationalités » et les « doubles cultures »

Dans leur étude des acteurs humanitaires du terrain au siège, Dauvin et Siméant (2002 ; p.77) mettent en exergue l'importance des migrations dans le processus de l'engagement dans les ONG internationales et constatent « *un nombre important de personnes d'origine juive ou d'origines étrangères (immigrations italiennes, espagnoles et plus récemment maghrébine).* ». A l'analyse des données de notre échantillon, nous constatons que 27,3 % des expatriés ont une double nationalité ou plusieurs nationalités; soit 15 personnes (dont une douzaine de Français). Le nombre important de Français est d'une part lié au fait que les Français sont majoritaires dans notre échantillon et d'autre part cette surreprésentation des Français chez les binationaux s'explique par les trois modes d'acquisition de la nationalité française (mariage, naissance sur le sol français et filiation).

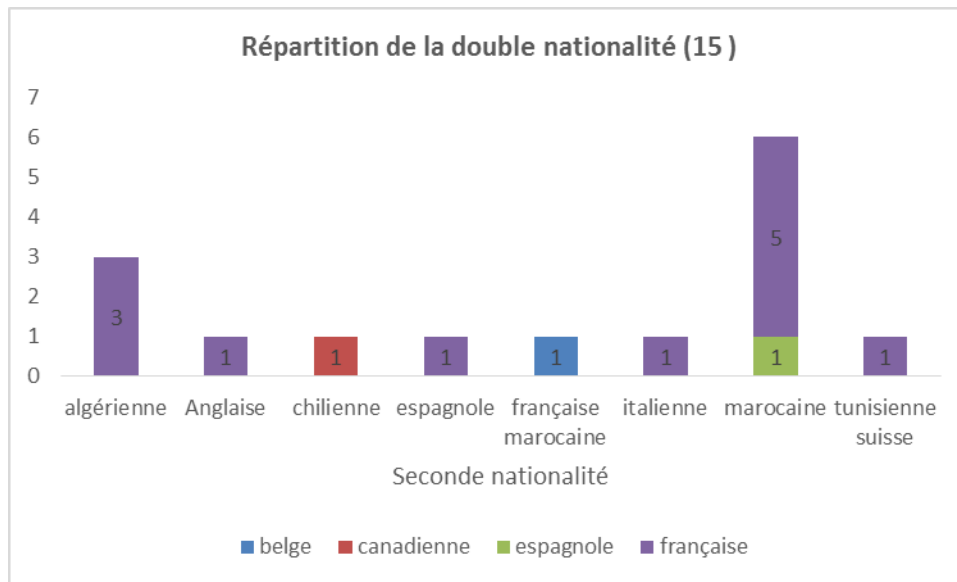
Nous avons donc une surreprésentation de personnes qui ont deux nationalités (voire plus) dans notre échantillon puisque selon l'institut national d'études démographiques⁷²¹, seuls 5% de la population française âgée de 18 à 50 ans sont binationaux (soit 1,5 million de personnes). D'ailleurs, toujours selon cet institut, neuf personnes sur dix sont soit des immigrés qui ont acquis la nationalité française ou des descendants d'immigrés nés Français. Certains de nos enquêtés n'ont pas acquis administrativement la nationalité de leurs parents étrangers, mais ont des socialisations biculturelles et vivent subjectivement une double culture qu'ils revendiquent d'ailleurs. Le sentiment national ne se limite pas à une catégorisation administrative,⁷²² mais bien à des représentations et à des affects liés à une certaine construction identitaire de soi. Enfin, pour d'autres acteurs, alors qu'ils ont un parent de nationalité ou d'origine étrangère, cette culture d'origine n'est pas transmise et ce pour de nombreuses raisons : désir d'intégration totale, traumatisme lié aux conditions d'immigration et de départ, père ayant quitté le foyer... Cependant, même si la culture d'origine n'est pas entretenue de manière tangible, l'origine étrangère du parent demeure un héritage qui alimente le sentiment d'altérité et l'imaginaire.

Comme le montre le **Graphique 1** Répartition de la double nationalité, les nationalités concernées sont :

- algérienne,
- anglaise,
- chilienne,
- espagnole,
- marocaine-belge,
- et tunisienne-suisse.

⁷²¹ <https://www.ined.fr/fr/tout-savoir-population/memos-demo/focus/double-nationalite-identite-nationale/>

⁷²² Contrairement à Adam qui, bien que Français de par la nationalité et la culture, ne se sent pas français quand il est en France.

Graphique 1 : Répartition de la double nationalité

Le fait migratoire familial est donc une expérience partagée par presque un tiers des interviewés expatriés. La « double culture » qui en résulte peut être un déterminant pour l'adoption d'une posture cosmopolite et d'une appétence pour la solidarité internationale. Adam, ex-salarié d'une ONG française intervenant au Maroc, raconte son histoire sur un mode d'évidence, croisant l'Histoire de l'Algérie et son histoire familiale (De Gauléjac, 1999) : « *mes parents sont d'Algérie, ils sont venus en France en 1965. Ils étaient très cleans, c'était des cadres de la révolution (...). Si mes parents l'ont fait, pourquoi pas moi ? Nous sommes essentiellement nomades dans mon pays et la sédentarisation ne commence qu'avec le commerce et les Arabes. Nous sommes toujours en mouvement. (...). Je suis comme un héritier de mon histoire familiale. Il y a une logique, une cohérence.* » (Adam, 38 ans, ex-salarié, Français). Comme Adam, pour décrire les migrations familiales, les expatriés emploient souvent « *un langage du déterminisme biologique* » (Wagner; 2010; p.93) faisant apparaître la figure d'un destin dont ils sont les héritiers.

Cet ex-salarié rappelle également la mobilité de ses parents et sa double culture qui lui confère une certaine curiosité et une ouverture « *voyager devient une nécessité. Nécessité d'aller voir le pays. Ton pays c'est là-bas, pourquoi pas un autre ? Faire le tour du monde deux fois, c'est pas un problème.* » Dans le parcours d'Adam, cet événement, la migration familiale devient constitutive de sa condition comme si elle ne pouvait que se répéter et qu'il ne pouvait se délester de cet héritage. Néanmoins, ce legs est mobilisé et parfois fortement investi par certains héritiers, mais pas pour tous. Ce lien à l'histoire migratoire familiale (et à une culture autre), qui peut remonter jusqu'à plusieurs générations, est convoqué par le personnel humanitaire pour expliciter son appétence pour la mobilité internationale et l'engagement auprès de « l'autre lointain ». C'est ainsi que Justine, volontaire canadienne, fait référence à la fin de l'entretien, de manière anodine,

aux origines acadiennes de sa grand-mère et le voyage qu'elle a fait pour voir la région où ses aïeux avaient été déportés. Au sein de sa famille, la mémoire de la déportation forcée ainsi que l'injustice de ce fait historique reste vivace et ce, 300 ans⁷²³ après : « *on est Québécois depuis des générations. Il y a juste ma grand-mère qui est Acadienne, elle vient de Nouvelle-Ecosse. Elle a été déportée. En gros, ce sont les francophones qui ont été déportés quand les Anglais sont venus. Cela fait 200 ans. Ils ont gardé un langage mélange français et anglais que ma grand-mère parle. C'est bizarre et je ne le comprends pas. Moi, je suis allée voir mes racines acadiennes. Je suis allée en Nouvelle-Ecosse. Ils sont super chaleureux. Ma collègue me dit c'est parce que tu es Acadienne. Ce sont des gens différents qui ont survécu. Ils ont un accent adorable. C'est du côté de mon père. J'y suis allée en 2002. Un trip. J'étais toute seule et ça prend du temps en voiture. Je ne les connaissais pas et je leur ai dit je suis de votre famille et puis voilà. Ma grand-mère est partie pour Montréal quand elle avait 20 ans.* » (Justine, volontaire, Canadienne, 27 ans). Le « roman familial » (De Gauléjac, 1999) que se construit Justine autour de ses origines acadiennes participe à l'idée que la mobilité est envisageable puisque la famille a déjà été mobile de par le passé. De même, la mémoire de l'histoire violente et injuste liée à la déportation des francophones concourt à la sensibilité pour la lutte pour les droits humains qui peut être une variable explicative à son empathie cosmopolite et à son engagement cosmopolitique. D'autant plus, que son père, très impliqué dans son quartier, lui a transmis à la fois des valeurs éthiques de don de soi et un modèle « hors norme » de père de famille élevant ses enfants sans avoir de carrière professionnelle.

La transmission familiale implicite et/ou explicite de cette identité étrangère et internationale favorise le besoin de continuité générationnelle pour certains membres de la famille. Cet héritage peut revêtir des aspects différents et variés, dont la solidarité internationale constitue, selon notre hypothèse, un domaine de réalisation de soi et de mise en cohérence. Ce « patrimoine migratoire »⁷²⁴ trouve dans la solidarité internationale un lieu d'expression et de possibilité de continuité du modèle familial d'expatriation. C'est ainsi que ce rapport cosmopolite au monde trouve à s'exprimer via l'engagement dans les ONG internationales et constitue d'une part le maintien d'une certaine identité et d'autre part la possibilité de concrétiser son modèle de vie idéale.

La trajectoire migratoire que nous allons présenter montre que ces migrations successives que constituent les missions de solidarité internationale peuvent également être une forme de réparation suite à une migration forcée. C'est ainsi que Daniela, de nationalité canadienne et d'origine chilienne, a dû quitter le Chili suite à la dictature (comme son frère l'avait fait précédemment). Il s'agit d'une

⁷²³ Langlois (Georges), *Histoire de la population canadienne-française*, Montréal, Éditions Albert Lévêque, 1935

⁷²⁴ Verquin (Béatrice), « Les Français à l'étranger. D'un "modèle colonial" à la circulation des élites », *Revue Hommes et migrations*, N°1233, « Nouvelles mobilités », septembre-octobre 2001, <http://www.hommes-et-migrations.fr/index.php?/numeros/Nouvelles-mobilites/861-Les-Francais-a-l-etranger-D-un-modele-colonial-a-la-circulation-des-elites>

migration non désirée, car son activité professionnelle ainsi que ses opinions politiques la mettaient en danger. Elle se dit victime de discrimination de la part de ses collègues qui ne la considèrent pas comme une Canadienne, mais comme une immigrée chilienne et qui lui refusent (du fait de sa nationalité d'origine) la capacité à aider d'autres personnes du Sud (puisqu'elle-même est représentée comme venant du Sud). Pour ce profil, les problématiques de l'émigration astreinte ainsi que le sentiment d'injustice et d'immigration sont prégnantes dans son entretien. Certes, le choix de la solidarité internationale est une continuité de son métier d'ingénieur sociale exercé auparavant au Chili (au niveau international), mais il s'agit également d'une façon d'exprimer le refus d'une installation définitive dans un pays non choisi et de continuer ainsi à être une migrante. Par la pratique de la solidarité internationale, Daniela choisit les pays de mission et donc de migration. N'ayant pas accepté cette immigration pour le Canada, elle a de ce fait, passé près de dix ans à l'extérieur du Canada (ayant quitté le Chili depuis 1990). En somme, l'action de solidarité internationale est également un moyen pour procéder à des « *restaurations identitaires* » mises à mal (Siméant⁷²⁵, 2009, p.115) que plusieurs auteurs ont relevées. La coopérante-volontaire raconte longuement sa première migration pour le Canada montrant son opposition à cet exil : *« je n'ai pas décidé. On m'a demandé de partir, on m'a dit que c'est mieux pour ma santé physique (...) Je n'étais pas dans un parti. Non. Ma formation de base c'est le changement d'aptitudes et c'était dangereux, très dangereux pour la dictature (...) J'arrive au Canada en 1990. Et je fais ma deuxième maîtrise : administration et gestion urbaine. Je pars en coopération 3 ans plus tard pour une association canadienne en Bolivie, je faisais du développement organisationnel (rires) dans des coopératives de femmes guarani en tissage en 1994. »* (Daniela, volontaire, 50 ans, Canadienne).

Notons que les collègues de Justine et de Daniela utilisent les histoires individuelles et personnelles pour les discréditer et les délégitimer : à l'une lui reprochant sa jeunesse et d'être acadienne et à l'autre son origine chilienne et donc d'être originaire d'un pays en développement assimilée aux bénéficiaires marocains. De surcroît, ces deux volontaires incarnent des figures de militants de type total alors que les collègues en question qui dévalorisent leur travail semblent plutôt distanciés. Cette lutte symbolique quant à la bonne forme d'engagement peut déboucher sur des pratiques discriminatoires contraires aux valeurs affichées des ONG.

Cette appétence pour l'étranger peut amener certaines personnes à un retour⁷²⁶ au pays des parents dont la démarche volontaire est à la fois une quête identitaire et un choix professionnel.

⁷²⁵ Siméant (Johanna), « Socialisation catholique et biens de salut dans quatre ONG humanitaires françaises », *Le Mouvement Social* 2009/2 (n° 227), p. 101-122. <http://www.caim.info/revue-le-mouvement-social-2009-2-page-101.htm>

⁷²⁶ Il arrive que le Maroc soit considéré affectivement comme le pays d'origine alors qu'objectivement et géographiquement il ne l'est pas. Le Maroc est alors assimilé au pays d'origine (Espagne, Algérie, Italie).

4.2.3. Retour au pays d'origine : les « repats »

Certains volontaires et salariés n'hésitent pas à s'engager dans une mission dans le pays d'origine de leurs parents. Ce sont six binationaux qui ont décidé soit de s'engager ponctuellement soit de s'installer durablement au Maroc. Cette tendance au retour ponctuel ou définitif des binationaux au pays d'origine est souvent relevée par les chercheurs⁷²⁷ (notamment la littérature sur le transnationalisme, le co-développement et les circuits commerciaux formels et informels) et par la presse⁷²⁸. Ce qui nous intéresse dans ces profils, c'est que ce sont des acteurs professionnels de la solidarité (insérés dans une relation contractuelle et qui ont déjà mené d'autres actions de solidarité dans d'autres pays ou hors cadres) qui partagent l'éthos commun avec les autres acteurs de solidarité internationale tout en ayant une relation particulière avec ce pays. La plupart est née au Maroc et certains sont arrivés en France en étant bébé ou à l'âge adulte avec ou sans leur famille.

Nous avons l'exemple d'Achraf, qui est originaire de la ville de Tanger, ville internationale où il est fréquent de parler plus de deux langues étrangères en plus du marocain, de l'arabe et du berbère. Sa socialisation primaire s'est faite auprès des collègues français que son père côtoie dans le cadre de son travail. De plus, des membres de sa famille ont dû quitter précipitamment le Maroc pour des raisons politiques dans les années 70. Lui-même l'a fait à 20 ans pour suivre des études supérieures en France. Il a continué son militantisme auprès d'associations en lien avec l'immigration⁷²⁹ où il a pu exprimer sa marocanité. Achraf a connu plusieurs expériences d'expatriation dans le cadre de la solidarité internationale et de l'associatif en Palestine et en Egypte. Cet acteur associatif a déjà fait une première tentative de retour au Maroc qui a échoué pour des raisons économiques et politiques dans les années 90.

Depuis 2007, il vit au Maroc où il s'est remarié, avec une Marocaine. Nous pouvons voir que dans ce cas précis, la migration tient un rôle important dans la trajectoire d'Achraf et ce pour des motifs différents : politique, études et reconversion professionnelle. En effet, ce contrat de volontariat, dont il a lui-même créé la mission, constitue à la fois une migration et un retour au pays d'origine, qui cette fois-ci semble avoir mieux réussi. En effet, son projet est beaucoup plus construit. Il s'est assuré deux activités menées en parallèle : un contrat français de volontariat et une activité

⁷²⁷ Beck (Sylvain), « Un déplacement de frontière. Le cas des établissements scolaires français à Casablanca », <http://www.sciencespo.fr/ceri/en/content/un-deplacement-de-frontiere-le-cas-des-etablissements-scolaires-francais-casablanca>

« Depuis ces dix dernières années, selon la Direction des Français à l'étranger et l'administration consulaire (ministère des Affaires étrangères, France), le nombre des Français installés au Maroc augmente : 34 097 s'étaient enregistrés sur les registres consulaires à la fin de l'année 2007, ils étaient 46 995 fin 2013, parmi lesquels une moitié de bi-nationaux. », Terrazoni (Liza) ; in « Les nouveaux migrants français à Essaouira et Marrakech » « in ,Khrouz (Nadia), Lanza (Nazarena) dir, *Migrants au Maroc. Cosmopolitisme, présence d'étrangers et transformations sociales*, Centre Jacques-Berque, Fondation Konrad Adenauer Stiftung, Rabat, 2015

⁷²⁸ Marot (Christelle), « Le délicat retour aux origines des Franco-Marocains », in *La Croix*, 8/6/2012, http://www.la-croix.com/Actualite/Monde/Le-delicat-retour-aux-origines-des-Franco-Marocains-_NP_-2012-06-07-815735

⁷²⁹ Dumont (Antoine), *La marocanité associative en France. Militantisme et territorialité d'une appartenance exprimée à distance*. Doctorat de géographie, Université de Poitiers, novembre 2007

salariée locale; et une intégration familiale solide (sa femme ayant un statut de professionnelle bien établie). Ce retour dans le territoire chérifien coïncide également à un moment de l'histoire du Maroc où d'une part le roi Mohamed VI mène une politique de ralliement de la diaspora marocaine à l'étranger au développement du pays, y compris avec les anciens opposants à son père. De nombreux organismes⁷³⁰ sont mobilisés ou sont créés pour favoriser les liens entre les Marocains de l'étranger et l'administration marocaine. D'autre part, la société civile marocaine est en pleine expansion comme l'a décrit Cheynis (2008) dans sa thèse, du fait des facilitations juridiques de création d'ONG et du déplacement du militantisme politique vers l'associatif. Le retour d'Achraf au Maroc représente donc une continuité de son militantisme associatif au niveau national, qui se déploie au Maroc, nouveau terreau « vierge » alors que le tissu français est devenu contraint et qu'il vieillit. En dehors du réseau associatif marocain (emploi aidé), et des ONG internationales (en tant que volontaire), Achraf n'arrive pas à trouver un emploi en France qui soit, d'une part, rémunéré convenablement et d'autre part qui lui permette d'avoir des pratiques professionnelles à la fois internationales et nationales voire même locales. Aussi, par l'expatriation, il se donne de nouvelles possibilités d'emploi et de militantisme notamment auprès des migrants africains au Maroc, des intellectuels marocains engagés politiquement ou encore des binationaux rencontrant des difficultés avec l'administration marocaine. Ce militant continue, à partir du Maroc, à œuvrer également pour la mémoire et l'histoire de l'immigration en France et pour la coopération franco-marocaine. Ce cinquantenaire mène donc un mode de vie transnational : il est à la fois au Maroc et en France de par ses actions de solidarité. Et, il se retrouve donc dans la même pratique migratoire que quand il était en France « ici et là-bas » que Tarrus⁷³¹ (2010) nomme un « entre-deux » (p.418). Son esprit cosmopolite s'exprime par cette double présence et « absence »⁷³². Par son mode de vie et ses choix professionnels, Achraf expose ainsi un refus d'installation définitive dans un pays et des références exclusivement nationales. Cette culture plurielle trouve à s'exprimer dans ses activités professionnelles qui lui permettent d'être en cohérence avec sa subjectivité de nomade. Le travail dans l'ONG et son statut de volontaire lui donnent la latitude d'initier de nombreuses actions de solidarité hors cadre et des initiatives militantes. Le fait d'être doublement inséré dans un cadre de par sa double activité (volontariat et salariat) lui permet paradoxalement de mener des activités militantes et de s'insérer dans des mouvements de résistance.

Le parcours de Sofia est également intéressant, car il donne à voir à la fois une histoire familiale et individuelle d'expériences migratoires qui se cumulent.

⁷³⁰ Création du Conseil consultatif des Marocains à l'étranger en décembre 2007, <http://www.ccome.org.ma/fr/>

⁷³¹ Tarrus (Alain), « Les nouveaux cosmopolitismes migratoires d'une mondialisation par le bas », pp.414-428, in Mbembe (Achille) et al., *Ruptures postcoloniales*, La Découverte, Cahiers Libres, 2010

⁷³² Sayad (Abdelmalek), *La Double Absence. Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*, Seuil, Coll. Liber, 1999, 438 p.

Cette ancienne salariée a trois nationalités : belge, française et marocaine. Ses parents ont vécu en Algérie ayant le statut de frontaliers⁷³³ : *« cela faisait deux voire trois générations de ma famille marocaine, originaires d'Oujda, qui vivaient en Algérie. »* (Sofia, ex-salariée, Belge, 36 ans). Une partie de sa famille a été expulsée de l'Algérie où Sofia est née d'ailleurs et qui par la suite a migré vers la France avant de rejoindre les oncles et les tantes installés à Bruxelles. *« on a habité à Oran, moi je suis née en Algérie et je suis arrivée en France à un an et demi. »* Après avoir mené d'excellentes études à l'université, dont deux ans en tant qu'Erasmus en Angleterre, et un DEA remarqué de recherches, Sofia reçoit une allocation en tant que chercheuse pour une thèse. Parallèlement, elle suit également des cours du soir de gestion pour augmenter son employabilité et intégrer une ONG, dont c'est l'objectif premier. A Bruxelles, le village marocain est reconstitué avec un fort contrôle social du fait de la famille présente dans la ville et dans la capitale où l'interconnaissance est forte. Pour cette jeune femme, la migration, en plus d'une tradition familiale, constitue une liberté, qui lui permet d'échapper ainsi au contrôle social. C'est une façon de se donner les moyens de s'autoriser une subjectivité individuelle et de se désaffilier des Marocains de Belgique considérés pour la plupart comme traditionalistes. L'expérience Erasmus à Londres sera décisive : *« en rentrant en Belgique, j'ai ressenti mes origines marocaines alors qu'en Angleterre, j'ai eu l'impression pour la première fois de mon individualité, cela m'a fait un bien fou. »* Durant les entretiens, Sofia exprime un fort désir d'international et d'expatriation *« mon but c'était de partir en ONG, je devais reprendre ma recherche de travail. J'avançais dans l'âge. »* Elle finira par démissionner de son poste de chercheuse *« c'était un poste en or : j'avais beaucoup d'autonomie. Malheureusement, ce n'était pas ça que je voulais faire. C'était trop axé sur la Belgique et je voulais être en dehors de la Belgique. J'avais besoin de l'international. Mon désir et ma tête étaient ailleurs. »* Pour cette jeune femme, le travail en ONG consiste à avoir un emploi tout en étant dans l'international. Travailler dans la solidarité internationale, cela signifie aussi quitter Bruxelles et être expatriée. Les questions de l'emploi et de la stabilité sont importantes pour cette fille d'entrepreneur, propriétaire d'une petite supérette de quartier et ancien musicien. Evoquant son père, cette ancienne salariée explique comment il a abandonné la musique pour devenir un père de famille responsable et respectable : *« son passé c'était la musique, il jouait du violon, de l'oud. Il était un musicien professionnel dans l'orchestre national d'Oran. Puis, il s'est marié à 27 ans et ma mère avait 17 ans. Et à 30 ans ils ont immigré en France, c'était le choix de la famille et de la*

⁷³³ *« Pour les Rifains, l'Algérie constitue, depuis la seconde moitié du XIXe siècle, une terre d'accueil. Cette migration saisonnière du XIXe siècle est devenue une migration permanente au XXe siècle. Des milliers de Rifains ont fini par s'y installer définitivement. A Misserghin, près d'Oran, il y avait un village presque entièrement formé par les Rifains, fixés définitivement dans le pays. Un douar marocain à Ayoun Turk dans la province d'Oran s'est formé dans les années 40, suite aux grandes famines sévissant dans le Rif et entraînant un exode massif vers l'Algérie. Encore aujourd'hui, la population du Rif demeure très marquée historiquement, et avec toutes les conséquences socio-économiques que cela implique, par la proximité de l'Algérie et par son destin. »*, Tassouli (Hamza) « Une perspective historique pour décrypter les événements du Rif », in L'Economiste.com, 02/06/2017 <http://www.leconomiste.com/article/1013218-une-perspective-historique-pour-decrypter-les-evenements-du-rif#.WTKcLXEuBEk.facebook>

respectabilité. ». Ses projets de mobilité internationale étant rejetés par sa mère veuve, elle se doit de pourvoir seule à ses besoins. Pour elle, un emploi dans une ONG constitue à la fois une forme de sécurité financière et l'aventure⁷³⁴ comme elle le désire : « *j'avais besoin de stabilité, mais en même temps dès que j'étais dans la stabilité, j'avais envie de tout casser, d'être dans l'instabilité et de partir ailleurs en lien avec l'international. La stabilité, c'était d'avoir un boulot chiant en Belgique. Le déclic c'était de trouver de la stabilité tout en étant dans l'instabilité. (...) L'idée de bouger physiquement me donne une stabilité paradoxalement.* » Elle décide de quitter Bruxelles, d'une part fatiguée des rapports difficiles qu'elle entretient avec les Belges dans sa recherche d'emploi (liés à des pratiques discriminatoires) : « *le fait d'être minoritaire, confrontée à une société belge, ayant fait des études et de ne pas avoir de boulot. Les rapports avec les Belges sont des rapports colonialistes et c'était la première bataille que je menais.*»; et d'autre part éprouvée par les tiraillements et les complications qu'elle rencontre avec sa famille opposée à son mode de vie « *mon autre identité plutôt marocaine émotionnelle était en contradiction avec ce que j'étais.* ». Elle part s'installer à Marseille, ville à la fois exotique, familière et pleine de promesses : « *Marseille me semblait être une idée exotique, la mer dans la ville. J'avais le souvenir quand j'étais petite on y allait, car j'avais une tante là-bas.* ». C'est là qu'elle rencontre un ami qui lui propose d'aller au Maroc, à Tanger pour monter un projet pour une association. Ils écrivent la demande de subvention dans un café et obtiendront 20 000 € pour la mise en œuvre dudit projet.

Cette proposition représente pour Sofia, à la fois un emploi, une opportunité d'avoir une expérience de terrain en ONG et aussi un moyen de connaître le pays de ses parents « *j'avais toujours l'idée et l'envie de le faire un jour, connaître mes racines. Et là avoir une expérience de terrain. (...) Je suis financée par le chômage et je pars en coopération 1 000 € net par mois. C'est le destin ! Tout va se mettre en place et je pars au Maroc fin octobre 2003.* ». Elle va rester deux ans au Maroc et démissionnera trois mois avant la fin de son contrat. Forte de son expérience de terrain et ne souhaitant pas rentrer en Belgique, elle postulera pour travailler en expatriation dans les ONG internationales « *je re-postule pour les ONG et toujours pas de réponse. L'idée de rentrer en Belgique me faisait peur, de retrouver la vie que j'avais quittée grise, métro, boulot.... (...) J'avais besoin de vie et d'énergie. Retourner en Belgique pour quoi faire ? Pour affronter la discrimination, la réalité.* » Coincée entre les normes familiales et les discriminations, l'international constitue une échappatoire, un moyen de se réaliser subjectivement. Mais au-delà de Bruxelles, ce que refuse la jeune fille, c'est une vie routinière, une vie de labeur, la vie que son père a menée tournant le dos à la musique pour subvenir aux besoins de la famille « *je n'aimais pas le mot travail, je l'associais à contrainte. Mon père est mort de son travail.* ». Sofia cherche à échapper à sa condition de fille d'immigrée à Bruxelles, à l'obligation de réussite sociale et de statut professionnel « *digne* » et au mode vie belgo-marocain

⁷³⁴ Il s'agit pour la plupart des expatriés rencontrés d'aventure, certes mais dans un cadre ou une institution plus ou moins protégés : une ONG, un dispositif...

communautaire. Pour elle, le travail représente l'obligation et le non-choix « *j'ai détesté travailler dans le magasin de mon père. Les jobs étudiants me nourrissaient, mais j'avais la haine du travail. C'est pour cela que j'ai réussi mes études. Je n'ai jamais aimé travailler.* ». Le parcours de Sofia rappelle certains précaires que Cingolani (1986; 2012) a rencontrés pour qui c'est le rapport au travail qui « *détermine la subjectivité rebelle au travail (...) Une subjectivité qui se cherche autre à la fatalité laborieuse est vouée à passer par des formes précaires d'emploi.* » (p.157).

L'expérience du Maroc (ce soi-disant retour au pays) a été très difficile pour Sofia, confrontée à la misogynie, à l'interculturel, et à son désir contrarié de rencontres cosmopolites « *quand je suis arrivée au Maroc je me suis dit c'est quoi ces gens? Cela a été un choc.* ». Paradoxalement, c'est au Maroc, qu'elle cessera de suivre les traditions familiales marocaines qu'elle avait toujours respectées que ce soit en Belgique, en France et même en Angleterre « *au Maroc, je croyais retrouver mes racines et en fait c'est là que j'ai arrêté de faire la prière et que j'ai commencé à boire de l'alcool.* » alors que « *quand j'étais en Angleterre, je menais une vie stricte. J'ai pris conscience du fardeau que j'avais ignoré.* ».

Refusant de s'engager dans une carrière professionnelle nationale, et confrontée au marché de l'emploi français, la jeune femme, à son retour du Maroc, cumule des contrats précaires à Paris : « *j'ai des jobs alimentaires. En France, rien ne marchait. C'est ma pire expérience du marché du travail. Après la France, la Belgique m'a semblé d'une simplicité.* ». Finalement, dépitée par deux ans de recherches infructueuses, « *ces deux années de précarité m'ont fragilisée, je n'avais que des trucs minables.* », elle candidate sur des postes en Belgique à partir de Paris. Et, c'est ainsi qu'elle réussira à décrocher des emplois en télétravail avec des entreprises belges : postes de commercial pour la plupart du temps. Elle obtiendra un emploi dans une entreprise de logiciels de gestion et elle parcourra l'Afrique de l'Ouest, pendant plus d'un an, pour vendre ces programmes informatiques à des ONG locales. C'est ainsi que dix ans après sa première expérience de terrain, continuant à postuler dans les ONG sans succès, elle finit néanmoins par obtenir un poste de volontaire puis de salarié à l'ONU « *le truc de volontaire, c'était de passer par la petite porte et avoir une expérience de terrain. C'était plus compliqué par la grande porte de l'ONU et en ONG c'était impossible...* ».

Ce parcours, que nous avons choisi de décrire longuement, donne à voir plusieurs choses :

- d'une part, comment il peut être difficile d'obtenir un emploi dans les ONG internationales!
- d'autre part, comment le choix d'un mode de vie peut amener à des situations de précarité préférables à « une vie normale ». Cette jeune femme a mis en place des stratégies de résistance pour ne pas « rentrer dans le rang » qui peuvent paraître irrationnelles, mais qui ont un sens pour cette dernière.

L'analyse de cette trajectoire nous apprend également comment l'international et notamment les ONG représentent pour Sofia des lieux de réalisation de soi indépendamment des héritages culturels et religieux. C'est donc d'abord un engagement envers soi-même qui trouve à se réaliser et se concrétise dans un engagement dirigé vers les autres. Le refus des places assignées, l'esprit

cosmopolite ainsi qu'un désir d'être utile (socialisation au don de soi) et de travailler « autrement » font du secteur de la solidarité internationale un domaine d'intervention attractif pour ce type de personnes qui sont ainsi en cohérence avec leur position objective et leur subjectivité.

D'autres récits de vie montrent également l'attachement au Maroc, dont le retour peut constituer à la fois l'expression de sa marocanité mais également une insertion professionnelle comme c'est le cas de Selma. Cette jeune femme qui a fait des études de droit international justifie le choix de ses études et le métier initial choisi « *j'ai fait des études de droit à Paris Assas pour devenir avocate. Pendant les études, j'ai fait un stage et j'ai découvert la question des réfugiés et le problème des réfugiés politiques. (...) J'ai une double culture et j'ai choisi de faire des études internationales.* » (Selma, ex-salariée, Française, 35 ans). A l'issue de sa formation initiale, elle entame une carrière à l'international et travaille dans un premier temps à l'ONU pendant six ans (Maroc, Moyen-Orient, Afrique et à New York) dont elle démissionne à la mort soudaine de son père. Puis, elle obtient un poste dans une ONG internationale de défense des enfants, parrainée par des Marocaines appartenant à la bourgeoisie de Rabat et de Casablanca « *on organisait des galas à Marrakech pour avoir des fonds.* ». Après quelques années en expatriation, elle décide non pas de rentrer⁷³⁵ en France, mais de s'installer au Maroc. D'abord, avec un contrat privé dans une entreprise d'assurance dont elle démissionnera un an après. Par la suite, elle créera sa boîte de consultance et de lobbying. Le choix du Maroc semble relever de l'affectif « *pour moi, il s'agit d'un exil volontaire, comme une immigration. Le choix du Maroc, c'est mon attachement au pays.* » mais pas seulement! En effet, en reconstituant la carrière de cette jeune femme, on observe qu'il s'agit également d'un moyen pour s'insérer professionnellement d'autant plus qu'en France, elle n'avait pas réussi trouver un emploi qui la satisfasse. Au cours de l'entretien, Selma détaille ses difficultés à son retour en France (après sa démission de l'ONU) pour trouver du travail à Paris du fait de sa méconnaissance du marché du travail national, du manque de valorisation des expériences d'expatriation et des discriminations⁷³⁶ sur le marché de l'emploi « *le retour en France a été difficile. J'avais l'impression d'être en compétition. J'étais obligée de faire des salamalecs. Je me sens coupable d'être partie. Mon engagement militant, je le paye, car je n'ai pas eu un parcours linéaire. Dans le cadre purement national, c'est compliqué, on rencontre plus d'obstacles. Je ressens de la frustration. Je suis en demande de reconnaissance. En France, il y a de la discrimination.* » Yala (2005), dans son étude sur les volontaires, constate également que

⁷³⁵ Son désir d'installation en France ne se concrétise pas malgré quelques essais infructueux.

⁷³⁶ De nombreux binationaux ont rapporté avoir été confrontés à des discriminations dans leurs recherches d'emploi. C'est ainsi que Rachid préfère aller vivre en Angleterre au lieu de revenir en France à deux reprises (à la fin de ses études et après son divorce avec une Belge) : « *en tant que français d'origine maghrébine, on ne retrouve pas les mêmes barrières qu'on peut trouver en France. Je suis resté pendant 2 ans et demi.* ». Quant à Ben, il critique la politique de la discrimination positive « *l'expérience de 2002, les propositions de poste étaient liées au fait d'être l'arabe de service, m'ont fait vomir. Je ne veux pas réussir, pas comme cela. C'est une question de toujours qui transverse mon existence.* ».

le statut de volontaire à l'étranger et sa valorisation n'est valable qu'à l'étranger et que lors du retour au pays natal, un déclassement peut s'ensuivre « *à l'étranger, le volontaire bénéficie d'un statut privilégié qui lui procure un sentiment valorisant sa personnalité (...).* » (p.153). Wagner (2007) a également montré que les promotions sociales à l'étranger sont ambiguës, les carrières plus incertaines, les gratifications professionnelles plus importantes qu'elles ne le seraient sur le sol national et que « *l'ascension sociale est d'autant plus importante que l'écart du coût de la vie est grand entre les pays d'origine et le pays de résidence.* » (p.55). Suite à cet échec d'insertion professionnelle au niveau national, elle relate sa stratégie de carrière et le choix du Maroc entre opportunités professionnelles et recherche d'une qualité de vie : « *les pays émergents, pour la carrière, c'est mieux pour des raisons pratiques. On a une façon de travailler, la deuxième génération, avec plus de rigueur*⁷³⁷ *et au Maroc on nous offre confort et qualité de vie.* »

Contrairement à Sofia, Selma a une expérience positive de l'immigration de ses parents en France. Elle insiste d'ailleurs pour se différencier de l'image traditionnelle de l'immigration marocaine en France « *mon père ne travaillait pas en usine. Il avait un bon salaire et un bon poste. Il voulait que ses filles fassent des études.* » De plus, originaire du Sud du Maroc, Selma a une histoire familiale liée à la migration, mais une migration mythifiée et sacralisée « *mon nom vient d'une famille descendante de la famille du Prophète. Ma famille avait un nom dans le village et on avait des esclaves noirs et certains de leurs descendants travaillent toujours pour ma mère au Maroc dans le village.* » Cette ascendance sacrée et noble⁷³⁸ qui a longtemps procuré des avantages à sa famille, lui permet, aujourd'hui de faire du lobbying auprès de la haute société marocaine et ainsi mettre fin au sentiment de déclassement qu'elle a ressenti en rentrant en France après une carrière internationale à l'ONU. De même, la jeune femme entretient sa distinction que constitue ce mode de vie à l'international : « *de mes sœurs, je suis la seule de ma famille à être comme ça.* ». Cette ancienne salariée vit donc à la fois au Maroc et en France (comme Achraf) afin de développer ces deux réseaux nécessaires au déploiement de son activité de consulting. Au-delà des nécessités économiques, pour elle, faire ces allers-retours est constitutif de ce mode de vie cosmopolite idéal, qui permet la non-installation définitive « *j'ai envie d'être citoyenne des deux pays. Mais, en même temps, il n'est pas question d'un retour définitif au Maroc.* »

Aussi bien pour Sofia que pour Selma, le choix du Maroc est soutenu par les parents et la famille élargie marocaine. En effet, le retour au pays d'origine avec un emploi international donne un statut valorisant et valorisé à ces femmes. Alors que pour la plupart du temps, leurs modes de vie et de pensée ne sont pas ceux attendus dans leur milieu social, culturel, religieux et familial, « *ces transfuges sociaux* » (Lahire, 1998), cas particulier de l'acteur pluriel, ou encore ces « *figueurs* »

⁷³⁷ Cette dévalorisation des professionnels marocains est le fait également de binationaux qui participe à leur propre valorisation.

⁷³⁸ Roque (2004, p.39) fait référence à cette pratique de « chorafa » au Maroc, qui date du XV^e siècle, de familles se déclarant descendants du prophète.

(Cingolani, 1986) ne trouvent une cohérence et une place que lorsqu'ils sont en expatriation, ou entre deux pays. Sofia, en conflit avec sa famille, se réconcilie avec elle à son départ au Maroc « *ma famille a réagi positivement à l'idée du Maroc* » (Sofia, ex salariée, 36 ans, Belge). Pour les femmes, l'expatriation permet de mener une vie hors norme, notamment en ce qui concerne le célibat, qui est finalement toléré par la famille et les proches quand ces dernières sont en situation extraordinaire à savoir en mobilité. En effet, le fait d'être expatrié peut être mobilisé comme un élément d'explication au célibat et dans ces conditions, ce statut devient tolérable pour la famille. De même, le fait qu'elles soient absentes du territoire de résidence de la famille, elle-même ainsi que les proches sont moins soumis au contrôle social et aux remarques sur leur statut matrimonial. De plus, la dévalorisation sociale du statut de célibataire est atténuée, pour ces femmes, du fait qu'elles retournent au pays, pour occuper un statut d'expatrié montrant ainsi une réussite sociale et professionnelle (alors que comme nous l'avons analysé une certaine précarité accompagne ces trajectoires). Enfin, le Maroc est également vu par les parents et par les acteurs de solidarité internationale comme une seconde chance matrimoniale. Pour ces femmes célibataires, l'expatriation constitue également une opportunité de rencontrer une personne qui soit dotée d'un esprit cosmopolite comme elles. Sofia analyse sa situation d'expatriée comme une ouverture et l'opportunité de nouvelles possibilités amoureuses « *le fait de partir en coopération n'empêche pas les histoires personnelles. Au contraire, cela va m'ouvrir à des relations. Mon entourage va correspondre plus à ce que c'est ma vie de bohème. Je n'aurai plus d'obstacles au contraire. Je ne me projette pas dans une famille et sur des enfants.* » (Sofia, ex-salariée, Belge, 36 ans); alors que pour Selma, plus traditionnelle dans ses choix amoureux, il y a une inégalité liée au genre dans la carrière à l'international : « *au départ, il y a une égalité entre les hommes et les femmes. Mais pour les femmes, à partir de 30 ans, on se pose la question de l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle et l'horloge biologique. C'est un dilemme.* ».

Cette liberté amoureuse et sexuelle rendue possible par le contexte de mobilité internationale ne concerne pas uniquement les binationaux. En effet, la condition d'expatriée facilite les choix matrimoniaux et permet d'assumer son orientation matrimoniale et sexuelle du fait de l'éloignement du contexte normatif national et notamment de la famille.

4.3. Les couples mixtes

C'est ainsi que dans notre échantillon, nous avons rencontré un nombre important de couples mixtes : 18 acteurs humanitaires sont en couple ou mariés avec une personne d'une autre nationalité, soit 41,9% des personnes en couple ou mariées. L'appétence pour l'expatriation et pour « l'autre lointain » semble donc favoriser et augmenter les probabilités de se mettre en couple avec une personne d'une autre nationalité. Il est à préciser que 6 d'entre eux sont mariés

et qu'ils représentent 26% des couples mariés⁷³⁹. 7 personnes ont rencontré au Maroc leurs conjoints ou maris de nationalité marocaine. Enfin, six personnes ayant la double nationalité sont en couple avec une personne d'une autre nationalité.

Cette surreprésentation de couples mixtes dans les ONG s'explique d'une part par l'environnement international dans lequel ces derniers évoluent et d'autre part par le fait que cosmopolites, ils sont dotés d'une appétence pour les Autres beaucoup plus grande que la normale (Cicchelli, 2014). Les unions matrimoniales mixtes sont donc une continuité de cet éthos cosmopolite qui se concrétise dans la relation amoureuse. Aux transgressions de frontières physiques se cumulent les transgressions de frontières symboliques! Cette subjectivité dirigée vers l'Autre s'exprime dans le choix amoureux et marital dans un parcours et un esprit cosmopolite.

Alors que le mariage dans la culture marocaine est plutôt endogène⁷⁴⁰, l'exode rural et les mobilités internes des familles des personnels marocains impactent les stratégies matrimoniales. C'est ainsi que nous observons que les parents des salariés marocains se sont mariés, pour la plupart, avec des personnes issues d'autres régions du Maroc que la leur. Faïq retrace l'histoire des migrations internes familiales et les choix matrimoniaux de ses parents : « *ma mère est du Rif d'Al Hoceima mais elle est née à Larache. Mon père, il est originaire de près de Marrakech. C'est un berbère, un chleuh. Mon grand-père était fonctionnaire dans l'armée.* » (Faïq, salarié, 30 ans, Marocain). Ou encore Ali, dont la mobilité familiale est très ancienne : « *ma mère est de Tanger et mon père est d'origine de Fès. C'est mon grand-père qui a quitté Fès en 1920. Originellement, ma grand-mère est de Tétouan (elle est morisque⁷⁴¹) que mon grand-père architecte épouse.* » (Ali, salarié, 29 ans, Marocain). Cette pratique matrimoniale de mixité est d'ailleurs plus fréquente quand les familles sont mobiles et citadines que dans les zones rurales. Cette ouverture matrimoniale interrégionale même si elle n'est que nationale participe à la constitution de l'esprit cosmopolite des enfants.

Au-delà des socialisations familiales explicites et implicites au cosmopolitisme, des parents représentant des figures d'héros, d'aventuriers ou au contraire des figures repoussoirs de vie banale peuvent servir de modèles ou de contre-modèles dans le choix de la solidarité internationale.

⁷³⁹ En France, selon l'INSEE, « *La part des mariages impliquant au moins un époux né à l'étranger s'établit à 21 % en 2010 après avoir atteint 26 % en 2003.* », http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=sd20102

⁷⁴⁰ Jusque dans les années 60-70, le mariage est plutôt endogène au Maroc.

⁷⁴¹ Les Morisques sont les descendants des musulmans d'Espagne qui vont s'installer au Maroc après la reconquête de l'Espagne par les Rois catholiques à partir de 1492.

4.4. Les modèles et contre-modèles : entre identification et différenciation

De nombreux volontaires, salariés et bénévoles ont mentionné le rôle de parents qui leur servent de modèles et constituent des sources d'inspiration pour concrétiser leurs désirs de mobilité, d'engagement et de solidarité internationale. Sawicki, et Siméant (2009), dans leur étude sur l'adhésion syndicale à la CFDT, ont mis l'accent sur ces collègues, ces membres de la famille et ces amis qui jouent le rôle de « modèles » ou de « parrains » dans le processus d'adhésion de manière implicite « *par imprégnation et identification que par inculcation de messages et de valeurs explicites* » (p.105). Nous observons également ce phénomène dans l'engagement humanitaire international.

Souvent, c'est le père qui est mentionné comme modèle. Il est décrit comme un acteur hors du système, libre voire aventurier et parfois un héros comme l'a décrit Siméant⁷⁴² (2001, p.63). Ainsi, pour expliquer son engagement dans la solidarité internationale, Justine se réfère à son père qu'elle décrit comme un peu anarchiste, épris de liberté et qui ne suit pas les règles, se revendiquant hors du système : « *mon père. Je ressemble plus à mon père. Un peu anarchiste qui n'a jamais suivi les règles. Mon père m'a toujours compris. Ma mère a appris à me connaître. Ils ne savent pas pourquoi. Moi-même, parfois, je ne sais pas. Pourquoi ? Alors que quand on a de la facilité je prends le chemin le plus difficile. Il faudrait faire une analyse.* » (Justine, volontaire, 27 ans, Canadienne). De même, Chiara, une ex volontaire italienne, revendique sa ressemblance avec son père dans son mode de vie « *moi, le voyage, je l'ai vraiment de mon père. (...) Moi, je crois que j'ai pris un peu de lui. Je lui ressemble un peu. Cette envie de voyager, de voir. (...) On a commencé à voyager jeune, on a tout de suite parlé de voyage. Même le fait de venir au Maroc, pour moi, c'est une expérience de venir des mois de travail ici au Maroc. Comme mon père. (...). Mon père était capitaine de long courrier dans la marine. (...) Il voyageait beaucoup. (...) Moi, je crois que j'ai pris un peu de lui. Je lui ressemble un peu. Cette envie de voyager, de voir.* » (Chiara, ex volontaire, 25 ans, Italienne).

Le profil de cette ex volontaire est très intéressant, car elle cumule plusieurs variables liées à l'international :

- un père, ancien capitaine de la marine, qui possède un négoce d'import-export, qui a beaucoup voyagé et qui continue à le faire;
- une famille ayant émigré aux États-Unis : une grand-mère, un oncle...;
- elle-même a voyagé depuis qu'elle est jeune notamment aux États-Unis pour rendre visite à sa famille immigrée;
- une scolarité dans une école bilingue en anglais et en italien ;

⁷⁴² Siméant (Johanna) « Entrer, rester en humanitaire : des fondateurs de MSF aux membres actuels des ONG médicales françaises », *Revue française de science politique*, Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P.), 2001/1 Vol. 51 | pages 47 à 72.

- et enfin des études en France pendant un an en tant qu'étudiante Erasmus.

Lors de l'entretien, Chiara insiste sur sa spécificité par rapport à sa sœur. Alors qu'objectivement, elles ont eu la même socialisation et la même histoire familiale, cette dernière n'aime pas voyager et critique le mode de vie de sa sœur : « *elle, elle n'est pas tombée comme moi dans les voyages. Pas du tout.* ». En effet, nous pourrions penser que les membres de cette famille, cumulant des prédispositions et des socialisations liées à l'international, pourraient tous travailler au moins dans le domaine international et pourquoi pas dans une ONG internationale? Or, la volontaire insiste sur le fait que sa sœur (actuellement au chômage), qui a pourtant suivi des études de langues étrangères et a travaillé dans un hôtel n'est pas du tout attirée par la solidarité internationale, et qu'elle ne comprend pas ses choix professionnels et notamment son mode de vie d'expatriée. Les exceptions montrent que notre hypothèse n'est ni systématique ni déterministe et qu'il s'agit de prédispositions qui favorisent l'entrée en humanitaire. Les héritages et les modèles ne sont mobilisés que lorsque le projet de continuité du roman familial coïncide avec une situation professionnelle, amoureuse...dont le sens est ainsi interprété. D'ailleurs Havard Duclos et Nicourd (2005)⁷⁴³ rappellent que « *donner un sens à sa vie à travers une expérience associative signifie alors établir une certaine continuité, une forme de fidélité à une trajectoire sans cesse réappropriée subjectivement. Mais il ne s'agit en aucun cas d'une détermination mécanique qui conduirait tous les héritiers catholiques ou communistes ou tous les blessés de la vie à s'orienter vers les associations pour leurs propres réparations. L'organisation et les relations sont essentielles, mais pas toujours suffisants pour produire la résonance subjective.* » (p.111).

En effet, en étudiant les parcours des fratries, nous notons que le capital transmis est peut-être acquis, mais pas mobilisé et surtout pas investi subjectivement. Paradoxalement, alors que c'est la volontaire qui cumule le plus de prédispositions liées à l'expatriation et au cosmopolitisme, c'est la seule, qui de manière catégorique, souhaiterait ne plus avoir à retravailler dans les ONG si elle a le choix. Nous pouvons noter que pour cette ex volontaire, le travail dans une association internationale est utilisé comme une variable d'ajustement à des situations de non emploi ou comme d'un « travail d'à côté » dans sa carrière d'étudiante et de chercheuse. De plus, cette ancienne volontaire critique de manière très forte l'humanitaire : « *moi, je trouve surtout dans le cadre du volontariat. Moi je déteste. Mon association ne fait pas de l'humanitaire d'urgence. C'est un choix politique. Surtout les associations humanitaires qui font des camps en Afrique. Il y a tous ces gamins qui vont en Afrique. Pourquoi ils vont en Afrique? Pour les voyages. Oui ils vont faire du bénévolat et tout ça. Le fait d'aller en Afrique, parce que c'est un pays exotique ? Ça je n'aime pas. C'est du tourisme humanitaire.* ». Cet exemple montre que les prédispositions cumulées ne sont pas suffisantes à un engagement durable dans une ONG internationale. Et que

⁷⁴³ Havard Duclos (Bénédicte) et Nicourd (Sandrine), *Pourquoi s'engager ? Bénévoles et militants dans les associations de Solidarité*, Payot, 2005, p.207

la cristallisation est due à l'action des ONG qui vont fidéliser et concourir à donner du sens professionnel et personnel à cet engagement comme l'ont démontré de nombreux auteurs s'intéressant au secteur associatif national et international.

Parfois, c'est la mère qui sert de modèle, notamment, en ce qui concerne le don de soi et la solidarité familiale. C'est ainsi que Kelly et Thérèse les deux bénévoles hors cadres évoquent les traditions familiales d'entraide liées au monde ouvrier. Alors qu'il s'agit de valeurs familiales importantes inculquées par les parents, ces deux femmes insistent sur le fait qu'elles sont les deux seules de leurs familles à perpétuer ces idéaux de partage et de citoyenneté. Kelly se souvient de sa mère dont elle décrit les actions de solidarité « *ma mère a toujours récupéré les ouvriers qui travaillaient avec mon père et que la famille n'habitait pas là. J'ai grandi comme ça. (...) Tes frères et sœurs font comme toi? Non pas du tout! Mes frères et sœurs ne sont pas comme moi. Je suis la dernière et c'est celle qui est mal faite. Non, mais si. Si tu veux mes sœurs elles sont toutes mariées et des enfants. Elles n'auraient même pas l'idée. Pour elles, elles n'ont pas le temps. Elles ne prennent pas le temps. Moi aussi je n'ai pas le temps, je travaille, je m'occupe de ma fille, de ma mère.* » (Kelly, bénévole, 38 ans, Française). Son engagement est connu de tous et au bureau son surnom c'est « mère Térésa ». De même, pour Thérèse, l'engagement auprès des plus vulnérables est une évidence : « *mon mari m'appelait Sœur Thérèse. Dès l'instant qu'on me demandait un service, quelque chose je donnais. C'est une éducation. J'ai toujours vu faire ça. C'est comme ça.* » (Thérèse, bénévole, 59 ans, Française).

Des proximités et des distances affectives configurent des formes de réaffiliation symbolique qui ne sont pas exclusivement liées aux parents. La fratrie et même des membres de la famille élargie sont mobilisés lorsque ces processus d'affiliation sont décrits.

Dans le cas qui suit, c'est la fratrie qui va servir de modèle à Isabelle. Ses deux frères ont étudié à l'étranger et ont épousé des non canadiennes comme elle le détaille : « *j'ai deux frères qui ont pas mal voyagé. Mon plus vieux frère vit à Paris et il est enseignant de français et d'anglais dans le privé. Il est marié avec une Française. Mon petit frère a aussi vécu à Paris. Il fait un master d'environnement. Il est avec une Française d'origine algérienne et vit à Montréal. J'ai une cousine avec un Salvadorien.* » » (Isabelle, volontaire, Canadienne, 34 ans). Son choix de vie est conforté par les précédents parcours de ses frères. Les trajectoires des enfants ne correspondent en rien au mode de vie des parents qui ne voyagent pas. D'ailleurs, cette volontaire refuse la vie ordinaire menée par ses parents « *mes parents ne se sont pas réalisés personnellement en dehors du travail. Mon père le vit mieux, car il a commencé à voyager.* » (...) « *Ma mère va avoir droit à sa pension et elle ne veut pas arrêter et pourtant elle a toujours détesté son travail elle est caissière.* ». Il semblerait que cette coopérante soit à la recherche d'une vie autre que celle de ses parents, une vie « extraordinaire » (Zunigo, 2003) qu'elle tente d'avoir en voyageant, en s'engageant et en travaillant dans une ONG internationale. Effectivement, dès son plus jeune âge,

Isabelle rêve de voyager à l'étranger « *très, très jeune j'ai voulu voyager. Adolescente, avant même de pouvoir le faire je savais que je ferai ça un peu plus vieille juste partir en voyage.* »; rêve qu'elle réalisera en 1999 à l'âge de 23 ans. C'est la seule volontaire, issue de classes populaires, dont les parents n'ont pas fait d'étude et n'ont jamais voyagé. Elle constitue l'exception de notre échantillon à l'expérience familiale vécue du voyage et de l'expatriation. Cela ne l'empêche pas, par ailleurs, de réaliser des projets liés à l'international et d'exprimer l'envie de s'expatrier et de quitter le Canada.

D'autres personnes, ne souhaitant pas s'identifier à un membre de leur famille, définissent leur désir pour l'international comme quelque chose de personnel et d'individuel refusant donc l'héritage familial. C'est ainsi qu'Ariane, alors que ses parents ont une attitude qu'on peut considérer comme active en ce qui concerne la socialisation cosmopolite, cette dernière, lors de l'entretien, s'interroge sur les racines de son appétence pour l'international : « *je ne sais pas d'où ça vient. Ce n'était pas des modèles les cousins. J'avais envie de travailler à l'étranger, quelque chose en tête depuis que j'étais adolescente à 12-13 ans.* » (Ariane, volontaire, 28 ans, Française). Pourtant, la jeune fille a été envoyée par ses parents aux Etats-Unis à 18 ans pour un échange et qu'elle a passé un deuxième baccalauréat là-bas. Elle a également des membres de sa famille qui vivent à l'étranger. Aussi, l'héritage familial, même si objectivement, il est présent, certains acteurs refusent de le mobiliser pour raconter leur histoire s'estimant unique dans leurs choix, leurs destins et leurs trajectoires. C'est le cas également de Stéphanie qui, malgré sa double nationalité, des voyages familiaux à l'étranger, un environnement social et familial cosmopolite, se questionne sur son appétence pour l'expatriation « *ma mère est anglaise. Ma mère a immigré. Du côté de mon père, il est vietnamien. Et j'ai des cousins avec une famille polonaise. J'ai un oncle en Malaisie. Les amis de nos voisins, c'est un couple mixte de France et du Kenya qui ont pas mal voyagé. Quand j'étais petite, nous sommes allés au Gabon. (...) D'où ça venait ? C'était en dehors de mes parents.* » (Stéphanie, volontaire, 25 ans, Française). Pour cette volontaire, la socialisation familiale au voyage ne constitue ni un déterminant ni une continuité de l'histoire familiale migratoire. Dans cette différence revendiquée, il faut entendre une posture cosmopolite différente de celle pratiquée et transmise par sa famille. Pour ces jeunes femmes, le cosmopolitisme ne se résume ni à des voyages de loisirs, ni à une culture métissée et encore moins à une expérience d'émigration. En niant l'impact de ces socialisations, elles expriment une subjectivité cosmopolite autre, en somme quelque chose de plus, qui va au-delà. En effet, dans cette posture à l'international qu'elles revendiquent, il y a de l'engagement et pas simplement des voyages et une vie d'expatriés. Alors que Stéphanie refuse toute continuité avec ses parents, elle s'identifie à une tante qui travaille pour une grande ONG anglaise et dont elle reconnaît volontiers l'influence « *ma tante a beaucoup voyagé. (...) Ma tante a travaillé pendant 10 ou 15 ans à l'équivalent d'Oxfam. Elle est portée sur les questions d'aide au développement. Je lui ressemble dans la trajectoire et on parle beaucoup de boulot. Elle a 50 ans.* ». On voit dans ce parcours,

qu’au delà des voyages et des expériences migratoires familiales, l’esprit cosmopolite revendiqué par cette volontaire est bien un rapport cosmopolite au monde qui induit une empathie et un engagement envers les autres qui n’appartiennent pas à sa société d’origine.

Il en est de même pour les personnes qui mobilisent les thématiques de « la migration en héritage », se considérant à la fois comme les héritiers d’une histoire familiale, et ce sur plusieurs générations parfois, tout en se distinguant de la fratrie et en insistant sur la spécificité de leurs trajectoires revendiquant ainsi leur individualité et leur subjectivité. En plus d’être incorporé, le capital cosmopolite fait l’objet comme le montrent Octobre et Jauneau⁷⁴⁴(2008) « *d’une transmission “moderne”, qui revêt un sens tout à fait particulier, celui d’un héritage laissant une large initiative aux héritiers.* » (p.696). Nous n’avons pas réalisé une étude fine sur la transmission de ce capital⁷⁴⁵ qui semble être une pratique sociale complexe, qui prend parfois la forme d’une injonction paradoxale (Bertaux, 1994 ; Bourdieu⁷⁴⁶, 1993) entre continuité et dépassement. Cependant, nous avons relevé que cette transmission n’est ni linéaire ni systématique et qu’il s’agit d’une interaction dont s’empare ou pas le destinataire. C’est pourquoi dans une fratrie, certains acceptent et revendiquent ce legs lié à l’international (et d’autres non ou différemment), car pour ces derniers, ce patrimoine revêt un sens qui entre en cohérence avec leur subjectivité. En effet, certains convoquent la mémoire familiale, car elle procure de la réflexivité⁷⁴⁷ (Muxel, 1996) qui contribue à trouver un sens à leur existence et ainsi établir une continuité entre un passé et un avenir.

Par le travail dans la solidarité internationale, les acteurs, pris entre le poids des contraintes héritées et structurelles liées à la classe sociale à laquelle ils appartiennent, trouvent à exprimer leur quête d’une liberté d’être, prêts à innover quitte à « *s’échapper par les bords* » (Cingolani, 2012).

Dans les motifs mobilisés pour expliquer leur engagement et leur solidarité, la plupart des enquêtés évoque également la religion, qui selon ces derniers, contribue à l’édification de l’esprit cosmopolite et l’empathie cosmopolitique.

4.5. Les socialisations religieuses

L’influence des socialisations religieuses catholiques, dans les profils du personnel des ONG et dans le processus d’engagement, a été largement étudiée par de nombreux auteurs (Siméant⁷⁴⁸, 2009;

⁷⁴⁴ Octobre (Sylvie), Jauneau (Yves), « Tels parents, tels enfants ? Une approche de la transmission culturelle », *Revue française de sociologie*, 4/2008 (Vol. 49), p. 695-722
www.cairn.info/revue-francaise-de-sociologie-2008-4-page-695.htm.

⁷⁴⁵ *Sciences Humaines*, Hors-série N° 36, « Qu’est-ce que transmettre ? », Mars/Avril/Mai 2002

⁷⁴⁶ Bourdieu (Pierre), « Les contradictions de l’héritage » (pp.711-718), in *La misère du monde*, Seuil, 1993

⁷⁴⁷ Muxel (Anne), *Individu et mémoire familiale*, Nathan (Essais et Recherches), 1996, 230 p.

⁷⁴⁸ Siméant (Johanna), « Socialisation catholique et biens de salut dans quatre ONG humanitaires françaises », *Le Mouvement Social* 2009/2 (n° 227), p. 101-122
www.cairn.info/revue-le-mouvement-social-2009-2-page-101.htm

Duriez, Mabilie et Rousselet⁷⁴⁹, 2007; Zunigo, 2003). Il en est de même de la religion musulmane (Bellion-Jourdan⁷⁵⁰, 2004 ; Tozy⁷⁵¹, 2004 ; Ghandour⁷⁵², 2002), d'autant plus que l'un des cinq piliers de cette religion est la zakât⁷⁵³ à savoir l'aumône, dont plusieurs types existent. D'ailleurs, Ghandour (2002) rappelle que l'islam est la seule religion à avoir codifié et systématisé cette pratique religieuse (p.24). D'une part, les zakâts obligatoires ou légales, que chaque musulman verse en vertu des règles de solidarité au sein de la communauté musulmane. Une est liée à la valeur des biens et de la thésaurisation, dont un pourcentage précis doit être distribué (Zakât Lmal⁷⁵⁴). Et une autre est versée à la fin du ramadan (Zakât Fitr⁷⁵⁵), dont le montant est déterminé en fonction du cours en vigueur dans le pays dans lequel on se trouve. Et d'autre part, les aumônes facultatives et volontaires que sont les « sadaqats » (œuvres généreuses ou charités) qui peuvent être d'ordre matériel, comportemental et spirituel. Le principe des zakats et des « sadaqats » est de purifier à la fois ses possessions (en donnant une partie aux huit catégories prévues par le texte religieux), ses actes et ses comportements (en ayant une posture altruiste qui contribue à effacer les péchés et à se rapprocher de Dieu). Il est à noter que le don se doit d'être discret voire anonyme, ce qui n'est pas toujours respecté comme l'a analysé Benabdelali (1999)⁷⁵⁶ dans son étude sur les pratiques et les socialisations liées au don chez les musulmans. Aussi, l'idée de dons d'argent et de bonnes actions au quotidien est très prégnante dans la religion musulmane. Selon Ghandour (2002), c'est de cette culture de dons, que les ONG confessionnelles musulmanes tirent leur légitimité et leurs ressources. C'est ainsi que la foi musulmane et cette pratique religieuse de dons sont parfois invoquées par le personnel de culture ou de pratique musulmane pour justifier et expliquer leur engagement dans les ONG et l'action de solidarité internationale.

Mais, cette culture de dons (qu'on retrouve dans quasiment toutes les religions), ne signifie pas que tous les musulmans ont les dispositions nécessaires pour entrer en ONG, comme l'a analysé Siméant pour les catholiques. Une socialisation religieuse où le don de soi est valorisé peut amener à se diriger vers les ONG qui sont rappelons-le, à la fois « *des entreprises de biens de salut* » (p.107) et des moyens

⁷⁴⁹ Duriez (Bruno), Mabilie (François) et Rousselet (Kathy), (dir.), *Les ONG confessionnelles. Religions et action internationale*, Paris, L'Harmattan, 2007, 282 p.

⁷⁵⁰ Bellion-Jourdan (Jérôme), « Réseaux transnationaux de l'aide humanitaire islamique : les ONG islamiques » (pp.113-139), in Ben Néfissa (Sarah), coord, *ONG et gouvernance dans le monde arabe*, Karthala CEDEJ, Collection Kalam, Le Caire, 2004, p.421

⁷⁵¹ Tozy (Mohamed), Les associations à vocation religieuse » (p.219-245), in Roque (Maria-Angels), dir., *La Société civile au Maroc. L'émergence de nouveaux acteurs de développement*, Publisud/Socheppress, Institut Européen de la Méditerranée, Paris, 2004, p.325

⁷⁵² Ghandour Abdel-Rahman, *Jihad Humanitaire. Enquête sur les ONG islamiques*, Flammarion, 2002

⁷⁵³ Coran Sourate 9, Verset 103 : « *Prélève de leur bien une aumône par laquelle tu les purifies et les bénis, et prie pour eux. Ta prière est une quiétude pour eux. Et Dieu est Audient et Omniscient.* »

Coran Sourate 9, Verset 60: « *Les aumônes sont destinées : aux pauvres et aux nécessiteux, à ceux qui sont chargés de les recueillir et de les répartir, à ceux dont les cœurs sont à rallier, au rachat des captifs, à ceux qui sont chargés de dettes, à la lutte dans le chemin de Dieu et au voyageur. Tel est l'ordre de Dieu. Dieu sait et il est juste.* »

⁷⁵⁴ www.secoure-islamique.org/index.php/calculateur-zakat?gclid=CKzU8r3BjcoCFcm6GwodZbkC7Q

⁷⁵⁵ Elle est versée à l'occasion de la fête marquant la fin du jeûne et qui équivaut à un repas offert à un nécessiteux (environ 5 € en France).

⁷⁵⁶ Benabdelali (Naïma), *Le don et l'anti-économique dans la société arabo-musulmane*, EDDIF, 1999

de « *réalisation de soi* » (p.111). D'ailleurs, pour Ammari⁷⁵⁷ (2011) qui a étudié les racines religieuses du don, la philanthropie diasporique correspond à la fois à une manière d'opérer une continuité identitaire pour des descendants d'immigrés et qui a un fondement culturel et religieux « *c'est un don charitable d'individus qui résident hors de leur pays, ce qui permet de maintenir un sens de l'identité avec leur pays d'origine.* » et « *une motivation d'ordre spirituel ou confessionnel* » (p.61).

Dans notre échantillon, 15% d'acteurs humanitaires, parmi d'autres motivations, revendiquent leurs investissements religieux qu'ils soient catholiques ou musulmans dans leur pratique de la solidarité internationale. C'est ainsi qu'un bénévole français d'origine marocaine justifie son engagement par ses convictions religieuses et son éducation familiale : « *j'avais la fibre associative en moi de par ma confession musulmane : donner aux autres. Mais, déjà, faut être suffisant pour soi-même puis donner aux gens. C'est grandiose, tu fais du bien. Et ça te fait du bien également. C'est une grande satisfaction d'aider les gens, faire le bien autour de soi. De par mon éducation aussi, les parents qui aident leurs familles. En plus la famille est nombreuse. Donner : c'est un élément de la vie d'un musulman, qu'il faut appliquer. Mon père fait des dons aux autres, aux pauvres. Dans la bouche de mes parents : donner aux gens c'est un bien et tu trouveras du bien.* » (Jalal, bénévole, 35 ans, Français). Selon Benabdelali (1999, p.96), le don est socialement inculqué chez les musulmans. Il y a une exigence de don lié au statut dont le donateur tire des bénéfices sociaux : distinction hiérarchique, réputation et assise de sa position sociale. Une volontaire de nationalité française, musulmane pratiquante et qui porte le foulard (à la mode africaine) relate son parcours religieux qui a commencé lorsque sa sœur s'est convertie à l'âge adulte alors qu'aucune éducation religieuse ne leur a été inculquée : « *ma mère est musulmane de naissance, mais ne pratiquait pas. Mon père s'est converti à 40 ans, après 20 ans de vie commune. Parce que ma sœur, qui avait 15 ans, a commencé à pratiquer. Ils se sont posé la question. J'avais 4 ans quand ça s'est passé. Depuis, ma sœur elle a lâché ça alors qu'elle a ramené ça. Et par contre la famille a continué : un choix dans la famille. **Religion et engagement?** Bonne question. Oui sûrement. Du fait de la religion, je cultive ça plus. Une bonne musulmane doit donner un peu plus d'amour aux autres, cela se fait naturellement. L'idée c'est que les plus nécessiteux, pas le besoin matériel forcément, quand une personne est exclue, il faut la protéger. J'ai beaucoup d'empathie : je souffre beaucoup de choses qui n'arrivent pas à moi.* » (Nora, volontaire, 24 ans, Française). Enfin, une salariée italienne mariée à un Marocain et mère d'une petite fille de 2 ans, qui travaille dans une ONG italienne d'obédience catholique, revendique son engagement religieux et sa foi « *jusqu'à 11 ans, je vivais dans un petit village. A 18 ans, le prêtre a transmis ce message "pense à l'autre" qui m'a influencé. Je suivais une heure par semaine de théologie enseignée par un prêtre. Je suis croyante et j'ai intériorisé ce message : me mettre à la disposition de l'autre comme le dit le prêtre. L'exemple de Jésus.* » (Victoria, salariée, 36 ans, Italienne).

⁷⁵⁷ Chapitre 3 Ammari (Rana), « Les racines religieuses du don », p.53 à 65, in Bergadaà (Michelle), Le Gall-Ely (Marine), Urien (Bertrand) (direction), *Don et pratiques caritatives*, De Boeck, coll. « Méthodes et Recherches », 2011

Néanmoins, la question de la religion a été difficilement accessible d'une part du fait de la culture laïque chez les Français et d'autre part de la méfiance des Marocains pour toute question relevant du religieux à cause du contexte international et national⁷⁵⁸. Aussi, la majorité refuse de parler de ses pratiques religieuses et ceux qui le font n'acceptent pas que leur engagement soit réduit à sa dimension religieuse. Même les femmes qui portent le foulard ou une croix et donc donnent à voir leurs pratiques religieuses, qu'elles soient de nationalité européenne ou binationale, refusent que leur engagement soit expliqué par leur rapport à la religion et c'est ainsi qu'une bénévole détaille son engagement « *c'est pour des raisons religieuses, politiques ? La politique, non, ça ne m'intéresse pas. Religieuse, non plus ! Parce que je ne veux pas mettre la religion en avant. Non, c'est la différence. L'injustice. Donner facilement à certains et pas à d'autres. Les pauvres et les riches. Pourquoi les riches n'aideraient pas les autres ? Si demain, il y a une personne qui est pauvre qui se présente à un travail et qui a une tenue vestimentaire toute simple et une qui se présente en tailleur. Sincèrement, qui on va prendre ? C'est un exemple que je te donne. L'injustice, elle existe. Il ne faut pas se voiler la face Il faut que je te trouve les mots justes ? Il y a un malaise quelque part. Il y a quelque chose qui ne va pas. En France, j'ai l'impression que pour les gens c'est un dû. Le retour n'est pas le même en France. Moi, j'ai besoin de ressentir cette chaleur. Regarde, ici comment on est accueilli. Oui, en France on va me dire un merci et c'est tout.* » (Aïcha, bénévole, 44 ans, Française). La pratique de la solidarité étant valorisée par l'islam, ses actions bénévoles ne peuvent pas être discutées ou remises en question ni par son mari⁷⁵⁹ ni par sa communauté d'origine ou son quartier. Cependant, nous pouvons noter dans ce dialogue qu'au-delà de son rapport à la pratique religieuse, l'idée politique de défense de l'égalité et de la justice est sous-jacente à son action. Dans cet entretien, la bénévole oppose la solidarité nationale et internationale et l'action individuelle et entrepreneuriale qu'elle incarne à l'action de solidarité étatique qu'elle considère comme désincarnée. De même, une volontaire française, qui a fait du bénévolat dans un orphelinat et qui a adopté une adolescente de 15 ans, visiblement pratiquante catholique (portant une croix), relate ses motivations qu'elle sécularise : « *je ne suis pas politisée. J'ai une éducation catholique, j'ai baigné dedans. Aujourd'hui, j'ai baptisé mon fils. Cela fait partie de mon histoire. J'ai envie de transmettre à notre fils. C'est d'abord un engagement humain, les valeurs de partage, de respect.* » (Marie, volontaire, 30 ans, Française).

Pour conclure, nous allons exposer la situation d'Esther, cette jeune bénévole de 17 ans qui participe à un séjour à l'étranger dans le cadre du programme PJJ, et dont la mère française s'est convertie à l'islam. Elle raconte sa quête identitaire et religieuse (dont le voyage au Maroc participe à sa réflexion et à son projet de conversion⁷⁶⁰ à l'islam) tout en refusant que l'action de solidarité soit

⁷⁵⁸ Les entretiens ont eu lieu entre 2009 et 2014, avant la vague d'attentats que l'Europe a connus à partir de 2015.

⁷⁵⁹ Son mari partage ses valeurs de partage et de dons « *Ce qui est bien, c'est que moi j'ai rencontré un homme qui lui aussi est pareil : il aime le partage. Mon mari a son commerce ça fait plus de 20 ans. Il est comme moi et il est plus discret quand il fait quelque chose il ne le dit à personne. Quand je lui dis que moi il faut absolument. Il me dit écoute tu fais comme tu veux. Ce n'est pas moi qui serais sous terre avec toi.* »

⁷⁶⁰ Nous avons observé plusieurs cas de conversion ou de pratiques assimilées :

uniquement perçue sous l'angle du religieux : « *ma mère est française et s'est convertie à l'islam il y a pas très longtemps : 3 ou 4 ans. Ma mère a toujours été attirée par cette religion. Ça l'a toujours aidé dans la tête et dans le cœur. Mon frère et moi, on est baptisés. Mon grand-père est mort et cela lui a fait un déclic. Moi, qui ai vu ma mère malheureuse, elle avait le sourire, la banane. Quand elle s'est convertie, cela lui a fait du bien. Elle va mieux dans sa tête à croire en Allah. Moi, ça fait 1 an et demi, ça me trotte dans la tête. J'aimerais mieux rencontrer un imam pour qu'il m'explique. Je pense que cela ne va pas tarder. Ce voyage fait partie aussi de cette recherche. Je voulais rencontrer un imam au Maroc. Je fais plutôt ça par amour de l'humanitaire pas à la religion. (...) J'aimerais bien repartir. Oui même pour une association près de chez moi pas de souci. Ça c'est des choses qui me touchent et ça donne envie. En France, comme à l'étranger faire les 2. Les gens qui font ça s'intéressent, on est solidaire, c'est comme ça, c'est dans les gènes c'est comme ça, les gens qui font pas s'en foutent. (...). S'il n'y a pas des gens comme nous, personne ne le fera. Ce n'est pas l'Etat. La vie est dure, c'est chacun pour soi. Je me suis dit si il faut que j'aide les gens je les aide. Regarde en France, l'Etat ne fait rien pour nous. On vivait avec 50 centimes par jour. L'Etat ne faisait rien pour nous. J'ai vécu ça un peu. Peut-être pas aussi profond, mais quand même. Sinon personne ne le fera. Ils ont besoin de gens comme nous qui les aident. » (Esther, bénévole, 17 ans, Française). Dans le parcours de cette adolescente, on relève que l'expérience de la pauvreté a rendu Esther sensible à l'injustice et à la solidarité dès son plus jeune âge et qu'au-delà de sa quête religieuse, c'est bien la croyance en une commune humanité qui l'anime pour agir. Son empathie cosmopolitique trouve à s'exprimer dans l'action de solidarité internationale qu'elle a commencée depuis la primaire.*

Le personnel de religion musulmane est socialisé dans les principes de la « oumma » (la communauté musulmane) faisant partie d'une « unité indivisible sans frontières » (Gandhour, 2002, p.94). La charité s'adresse à l'humanité entière en principe comme l'explique Gandhour (2002) « *c'est en vertu du principe de l'unité des musulmans que les organisations humanitaires islamiques contemporaines se sentent investies du devoir sacré de braver toutes les frontières qui séparent les musulmans des obstacles que l'islam ne reconnaît pas- pour aller secourir les frères en danger dans l'umma. En outre, l'islam attribue à l'ensemble des humains une origine unique- ils sont tous enfants d'Adam- refusant ainsi la stratification sociale. »* (p.26). Cette empathie au-delà des frontières qu'on retrouve aussi bien dans les socialisations catholiques que musulmane participe donc à l'adoption d'une posture cosmopolitique et à entretenir un rapport cosmopolite au monde. Cependant, selon Ryfman (2004, p.9), la tradition musulmane de la charité reste

-
- un volontaire français, en couple avec une personne nouvellement convertie, s'est converti à l'islam avant de venir au Maroc.
 - un volontaire s'est également converti, deux ans après son arrivée au Maroc, suite à son mariage avec une Marocaine rencontrée sur place.
 - de même, un salarié franco-algérien, de culture musulmane, qui se déclarait athée, a expérimenté une forme de conversion un an après son arrivée au Maroc.
 - enfin, un maroco-français longtemps athée s'est mis à pratiquer régulièrement l'islam.

centrée sur la communauté des croyants, n'ayant pas connu le processus de laïcisation, dont se défendent les ONG internationales musulmanes. La confrontation des ONG internationales sur le marché global très concurrentiel de la solidarité va jusqu'à concerner la qualité des bénéficiaires. Les uns défendant leur monopole d'intervention en imposant un modèle d'intervention et les autres tentant d'entrer dans le cercle en les imitant jusque dans la communication de la victime et du sauveur !

Pour conclure ce premier chapitre, la mobilité internationale est fortement valorisée et de nombreux dispositifs institutionnels, associatifs, éducatifs et professionnels l'encouragent comme nous l'avons détaillé. Elle permet l'accumulation d'expériences professionnelles, du réseau relationnel, matrimonial et finalement l'ouverture sociale et la citoyenneté. Au-delà de la culture internationale et de la posture cosmopolite qui en découlent, la mobilité internationale produit un cumul des langues parlées, la pratique de cultures et des modes de vie étrangers, la possibilité d'organiser le déroulement de sa carrière dans plusieurs pays, l'ouverture à un marché matrimonial international. Elle impacte également le réseau proche familial, amical et amoureux qui s'en trouve dispersé géographiquement.

Les histoires de vie montrent que l'entrée dans la solidarité internationale est façonnée d'une part par des expériences personnelles et familiales de mobilités, des valeurs, et des engagements politiques et religieux. La crainte de la routine, le désir d'une vie extraordinaire, voire un simple nouveau départ, le « *goût de l'autre* » ainsi que l'angoisse du déclassement constituent des motifs d'expatriation. Par la migration, certains des acteurs fuient un état national où les places sont assignées, héritées d'une part et d'autre part où elles manquent réduisant le choix des possibles. L'humanitaire, c'est une manière de s'accommoder de son sentiment subjectif d'inadaptation dans un contexte national et l'ouverture, par l'expatriation, d'opportunités de réalisation, d'émancipation et de sortie des assignations de classe, ethniques... Cependant, comme le rappelle Bosselut⁷⁶¹ (p.52 ; 2008), l'expatriation, dans le cadre de la solidarité internationale, se réalise dans l'accomplissement des valeurs familiales. En effet, « *l'échappée belle* » se fait malgré tout en accordance avec les normes de leurs socialisations familiales (et ce de manière encadrée puisqu'inscrits dans des dispositifs), contrairement aux jeunes des années 60 décrits par Cingolani⁷⁶² (1994) qui se lancent sur la route « *animés par l'idée d'existence vagabonde* » (p.96). Tout en étant mû par l'empathie cosmopolitique et le désir de se réaliser et d'échapper à une vie considérée comme routinière et normative, l'engagement se réalise dans le cadre de la solidarité internationale où les questions de carrière ne sont pas complètement évacuées comme nous l'avons analysé lorsque nous avons décrit le travail. Cette réalisation de soi, même si les

⁷⁶¹ Bosselut (Clémence), « Partir pour grandir ou ne pas grandir ? Le volontariat de solidarité internationale », *Agora débats/jeunesses*, 2008/1 (N° 47), pp. 46-56

⁷⁶² Cingolani (Patrick), « L'interminable pérégrination... L'imaginaire de la route dans les années soixante », in *Tumultes N. 5, Figures de l'étranger : Immigrés, Nomades, Exilés*, Novembre 1994, pp. 95-122

conditions sont précaires pour certains des acteurs, se fait en prenant un minimum de risques. Ces acteurs animés par « les autres lointains » s'engagent d'abord pour eux (filiation, réalisation de soi, insertion professionnelle...) selon « une grammaire » qui leur est propre dont certaines variables sont communes à tous les acteurs.

Les trajectoires que nous avons choisies de décrire longuement montrent des parcours de socialisations diversifiées, de larges éventails de dispositions et des appartenances sociales multiples (Lahire, 1998). Nous avons également montré comment la question de vivre à l'étranger est très importante et qu'elle peut être fortement liée à la mémoire et à l'histoire familiale, mais pas uniquement comme les contre-modèles le suggèrent. De la sorte, l'ONG, outre le travail et l'engagement que cela représente, est un domaine dans lequel se trouvent à se réaliser aussi bien, une vie en cohérence avec « *son identité souvent internationale* » (Verquin ; 2001 ; p.38) et ses héritages, qu'une vie extraordinaire et un refus de sa condition. Le choix de la solidarité internationale se situe donc dans l'intersection des plans d'agir individuel, familial et collectif.

Chapitre 2⁷⁶³: Destination imaginée et destination réelle : le cosmopolitisme à l'épreuve ?

Ce chapitre présentera, dans un premier temps, les caractéristiques de l'expatriation au Maroc en examinant notamment : les formalités administratives, les durées et les conditions de séjour, le choix de la destination ainsi que les motivations liées au pays d'accueil. A travers les entretiens, se dessine une cartographie de l'imaginaire individuel et collectif que nous examinerons. Et dans un second temps, sera questionnée la réalisation de la rencontre cosmopolite à travers la description des interactions des acteurs de solidarité internationale avec les Marocains dans la vie quotidienne. Nous inspirant de la sociologie de l'immigration, nous passerons en revue les conditions de vie de ces derniers : le logement et les transports, la langue utilisée, les relations amicales et amoureuses, les loisirs, l'alimentation et enfin le recrutement d'une employée de maison. L'objectif étant de vérifier la concrétisation de cet idéal cosmopolite de rencontres avec les Marocains.

1. Les caractéristiques du fait migratoire au Maroc

1.1. Le Maroc : un pays de migrants en passe de devenir un pays d'émigrants

Le Maroc est souvent présenté comme un pays d'émigration et rarement comme une terre d'accueil pour des migrants. Pourtant, le pays est une des destinations (d'installation ou de passage) privilégiées pour les étrangers venus d'Europe, d'Afrique subsaharienne⁷⁶⁴, ou du Maghreb. Qu'ils soient jeunes professionnels fuyant la crise ou cherchant une meilleure opportunité d'entrepreneuriat et de salariat, retraités à la recherche d'une meilleure qualité de vie, des étudiants, ou encore des migrants de passage à la conquête de l'Eldorado européen ; et enfin des binationaux⁷⁶⁵ qui s'installent dans le pays d'origine des parents. Pour Péraldi (2014), cette liste à la Prévert signale au Maghreb « *en matière de migrations non pas de simples changements, mais une véritable mutation, si soudaine et complexe que l'on n'a pas encore les mots pour la nommer et encore moins pour les institutions pour l'encadrer.* » (p.95). De même Timera (2009) considère le Maroc comme « *un espace-laboratoire, un*

⁷⁶³ Ce chapitre a fait l'objet d'un article publié Bouarssa (Chadia), « Le personnel des ONG internationales au Maroc : l'expérience cosmopolite à l'épreuve ? », in, Khrouz (Nadia), Lanza (Nazarena) dir, *Migrants au Maroc. Cosmopolitisme, présence d'étrangers et transformations sociales*, Centre Jacques-Berque, Fondation Konrad Adenauer Stiftung, Rabat, 2015

⁷⁶⁴ « *Désormais pays d'émigration et d'immigration, confronté à l'arrivée, aux velléités de passage vers l'Europe et à la sédentarisation des Subsahariens, le Maroc se constitue en région-frontière de l'espace Schengen.* » (p.175) Timera (Mahamet), « Aventuriers ou orphelins de la migration internationale. Nouveau et anciens migrants « subsahariens » au Maroc », pp. 175-195, in *Politique africaine*, 2009/3 (n°115)

⁷⁶⁵ Marot (Christelle), « Le délicat retour aux origines des Franco-Marocains », in *La Croix*, 8/6/2012, www.la-croix.com/Actualite/Monde/Le-delicat-retour-aux-origines-des-Franco-Marocains-_NP_-2012-06-07-815735
Bernichi (Loubna), Zeghari (Fayçal), « Phénomène Inédit. Ces immigrés qui nous viennent du nord », in *Le TEMPS*, 41, 02/11/2012, www.ccme.org.ma/fr/actualites/12969
Mounir (Nezha), « Sous l'effet de la crise qui secoue l'Europe Le Maroc, terre d'asile des travailleurs espagnols et français », in *Libération Maroc*, 27/8/2012, http://www.libe.ma/Sous-l-effet-de-la-crise-qui-secoue-l-Europe-Le-Maroc-terre-d-asile-des-travailleurs-espagnols-et-francais_a30144.html
« NO FUTURE- La jeunesse européenne vue par le « *Washington Post* » », *Le Monde*, 49/2012

lieu d'élaboration d'opportunités locales qui peuvent, avec l'installation de fait, ouvrir des perspectives de ré-émigration ou de retour » (p.184).

Pour le Maroc, la question des étrangers est donc devenue une thématique d'importance suite aux politiques de régularisation et des annonces de nouvelles procédures⁷⁶⁶ et formalités de séjour qui ont été médiatisées récemment. Or, peu d'études⁷⁶⁷ ont été réalisées au Maroc quant à la présence de ces étrangers et leurs relations avec le pays d'accueil et ses habitants. Selon le recensement de la population de 2014 réalisé par le Haut-Commissariat au Plan⁷⁶⁸, le Maroc compte environ 86 206 étrangers vivant sur son territoire, soit 0,25% de la population marocaine. Ces migrants sont répartis de manière suivante : Européens⁷⁶⁹ (52%), Subsahariens (18%) et Nord-Africains (15%). D'ailleurs, les journaux marocains évoquent régulièrement l'arrivée d'émigrés européens qui sont à la recherche d'une vie meilleure au Maroc. **L'Encadré 1** ci-dessous reprend des extraits d'article de journaux marocains traitant des étrangers notamment européens au Maroc et des régulations administratives et informatiques mises en place par le gouvernement marocain pour faire le suivi de cette immigration régulière en provenance des pays dits « du Nord ». De même, les journaux espagnols et français font régulièrement état de la fuite de la jeunesse vers les pays dits en développement. Ce sont les Français, les Espagnols, les Portugais et les Italiens qui forment les communautés les plus nombreuses⁷⁷⁰ à l'expatriation. L'augmentation de ces migrations dites du « Nord vers le Sud » peut s'expliquer par différents facteurs :

- la facilitation juridique de circulation pour les Européens,
- l'amélioration des moyens de déplacements ainsi que leurs coûts,
- la crise économique et sociale sur le « vieux continent »,
- le chômage des jeunes,
- et les opportunités qui semblent plus importantes dans les pays dits en développement.

⁷⁶⁶ Annonce de trois avant-projets de loi relatifs à l'immigration (Entrée et séjour au Maroc des étrangers et lutte contre l'immigration irrégulière), à l'asile, et à la traite des êtres humains (28-03-2014).

www.rfi.fr/afrique/20140328-maroc-le-gouvernement-veut-renouveler-legislation-immigration/

⁷⁶⁷ Péraldi (Michel), *D'une Afrique à l'autre : migrations subsahariennes au Maroc*, Paris, Karthala, 2011
Ian (Anaïk), *Aux nouvelles frontières de l'Europe. L'aventure incertaine des Sénégalais au Maroc*, Paris, Éditions La dispute, 2009

Péraldi (Michel), Terrazoni (Liza), « Anthropologie des Européens en Afrique. Mémoires coloniales et nouvelles aventures migratoires », pp.9-28, in *Cahiers d'études africaines* 2016/1 (n°221)

Therrien (Catherine) dir, *La question du « chez soi » au Maroc : les représentations des migrants français confrontées aux points de vue des Marocain –nes*, 2014, Université Moulay Ismaël (UMI), Meknès, 190 p.

« Le cosmopolitisme à l'épreuve dans les ONG internationales », Publication de la Fondation Konrad Adenauer Stiftung et du Centre Jacques Berque

⁷⁶⁸ Recensement Général de la Population et de l'Habitat 2014, « Note sur les premiers résultats du Recensement Général de la Population et de l'Habitat 2014 », http://rgph-2014.hcp.ma/Note-sur-les-premiers-resultats-du-Recensement-General-de-la-Population-et-de-l-Habitat-2014_a369.html

⁷⁶⁹ Selon Therrien (2014), la population française immatriculée au Maroc a augmenté de 83% entre 2000 et 2012 (p.21). Il est à noter que les bi-nationaux s'immatriculent également. Pour comparaison, ce sont 7 405 Espagnols immatriculés contre 1 932 Italiens.

⁷⁷⁰ C'est dans ces pays où les effets des crises économiques mondiales se sont fait le plus sentir et où le taux de chômage des jeunes (moins de 25 ans) est très important. Dans les pays du Sud de l'Europe : Espagne, Portugal et Grèce, il est supérieur à 50% (Commission d'enquête sur les expatriés« L'Exil des Forces vives de France », rapporteur Yann Galut, 8 octobre 2014, p. 84)

Pour notre enquête de thèse ce sont 55 acteurs humanitaires étrangers, de 8 nationalités différentes (belge, canadienne, espagnole, française, italienne, ivoirienne, nigérienne et sénégalaise) qui ont « choisi » de venir au Maroc. Qu'en est-il de ce « choix » et que représente ce territoire pour ces derniers? Le désir de la rencontre cosmopolite s'opère sur une géographie, un imaginaire et une expérience vécue que nous allons examiner.

Encadré 1 : Extraits d'articles de journaux marocains sur les étrangers au Maroc

Rédaction START « Ces Français qui ont réussi au Maroc », in *Les Echos START*, 24/11/2016, « La communauté française est la plus importante au Maroc, devant les expatriés espagnols. Plus de 50.000 Français sont installés dans le pays, la plupart résidant à Casablanca et Rabat. Cette population grandissante a créé un grand nombre d'entreprises, près d'un millier au total. »

Rédaction du HuffPost Maroc, « Le nombre d'expatriés français au Maroc a augmenté de 4% entre 2014 et 2015 », in *Huffpostmaghreb*, 16/03/2016

Harit (Fouad), « Immigration : 5 000 Espagnols travaillent illégalement au Maroc », in *Afrik.Com*, 23/05/2014 « Le Maroc serait devenu le nouvel Eldorado des Espagnols à la recherche d'un travail. Selon un journal local, près de 5 000 d'entre eux travailleraient au Maroc de manière illégale. »

Tchounand (Ristel), « L'immigration des Espagnols vers le Maroc a augmenté de 32% entre 2008 et 2012 », in *Yabiladi*, 29/08/2013

Le Brech (Catherine), *Le Maroc, terre d'immigration pour les travailleurs français*, in *Géopolis*, 14/10/2013, « Des embauches qui se sont faites longtemps au détriment de celles des jeunes Marocains, souvent moins considérés et moins bien payés, précise le site de la chaîne de télévision. Aujourd'hui cependant, les autorités marocaines ont mis un bémol à ce phénomène. Elles demandent aux entreprises un certificat d'embauche stipulant « l'absence de candidats nationaux pour occuper le poste proposé au salarié étranger ». Histoire de protéger son marché et, en quelque sorte, de s'acheter la paix sociale. »

Le matin /MAP : « Emploi des Etrangers au Maroc : Un système informatisé pour plus de célérité » (Source site internet CCME du 15 août 2012)

« Le ministère de l'Emploi met sur pied un système d'information de gestion des contrats de travail des étrangers. Selon le ministère, le nombre de demandes de visa de contrats de travail d'étrangers au Maroc ne cesse de croître ».

La Vie éco, « Le Maroc, Pays d'Immigration. Travailleurs étrangers au Maroc : 9 000 officiellement, mais combien sont-ils en réalité? », 03-août 2012, « Du fait des facilités d'entrée au Maroc, les Européens contournent les formalités de visa en faisant des allers-retours tous les trois mois : Français, Turcs et Chinois arrivent en première position. (...) Lors du dernier recensement général de la population et de l'habitat (RGPH) réalisé par le Haut-commissariat au plan (HCP) en 2004, la surprise a été grande pour beaucoup de découvrir que, finalement, le nombre d'étrangers officiellement résidents au Maroc n'était que de 51 435 personnes, soit 0,17% de la population totale recensée à cette date. (...) Selon les statistiques du département de l'emploi, les salariés étrangers à la fin de l'année 2011 sont un peu moins de 9 000 personnes. Il s'agit bien sûr de travailleurs dont les contrats ont été visés, en premier établissement ou en renouvellement, par l'administration de l'emploi. »

Actuel, Spécial Tanger, « Le Français nouveau est arrivé », Semaine du 19 au 25 novembre 2011, « Ils sont officiellement 2600 inscrits au consulat de France. Le nombre de Français présents en ville est estimé à plus du double, mais les profils sont très différents (...) : Les expatriés, les temporaires, les immigrés, les VIP, les V.I. et stagiaires. (...) Les volontaires internationaux et les stagiaires ont en commun leur jeunesse et sont à Tanger pour un premier emploi. Ils n'y restent pas longtemps, mais tissent souvent une relation forte avec la ville et ses habitants. »

1.2. Le Maroc entre imaginaires et souvenirs d'une expérience vécue

Le Maroc est avant tout un pays proche géographiquement de l'Europe et de surcroît francophone et par conséquent très attractif pour les Français. De plus, d'étroites relations politiques, économiques et culturelles lient le royaume chérifien aux pays européens. Les Européens, et plus particulièrement les Français, ont donc une impression de familiarité⁷⁷¹ avec le Maroc. D'autant plus qu'avec l'immigration des Marocains, de nombreux expatriés ont déjà tissé des liens avec des Marocains ou des binationaux en Europe.

Même si le choix du Maroc n'est pas systématique et que la durée de séjour est déterminée, les représentations autour du Maroc sont fortes, liées à l'imaginaire collectif et individuel et aux souvenirs personnels du Maroc.

Que ce soit par la littérature, le cinéma, les sciences sociales, le tourisme ou l'immigration, le Maroc est un pays bien connu et considéré comme très attrayant. Ce pays représente alors l'exotisme (proche et lointain), le rêve d'altérité et l'orientalisme faisant référence aux contes des mille et une nuits (le mythe de Marrakech⁷⁷² et ses riads par exemple). Les descriptions faites du « Maroc authentique » attendu et imaginé sont nourries des représentations liées au cinéma, à la télévision et à la littérature que Cicchelli nomme socialisations à distance⁷⁷³ (2016, p.156). En effet, nous relevons que dans les entretiens⁷⁷⁴, les couleurs (ocre et bleu), les paysages (désert, mer), le soleil, l'Afrique sont des items utilisés de manière récurrente pour décrire cette contrée. D'autres représentations, dont nous citons quelques exemples ci-dessous, donnent à voir un Autre exotique, idéalisé voire parfois naturalisé, qui correspond à un « imaginaire de la race » (Cauvin Verner ; 2016 ; p.169) hérité du colonialisme. Souvent présenté comme un pays en voie de développement, ce territoire est considéré comme manquant de compétences et de savoir-faire. Ce positionnement hérité de la situation coloniale (supériorité technique des Européens) se retrouve dans les discours, sur l'Afrique en général (qui s'applique au Maroc aussi) de la plupart des expatriés relatant leurs motivations à l'engagement dans la solidarité internationale (Pellegrini⁷⁷⁵, 2016). Il n'est que rarement décrit dans une relation symétrique et égale. Alors que le personnel expatrié déclare venir au Maroc dans le but d'aider le pays à se développer, nous remarquons que ce dernier est attaché à une vision idéalisée du passé, à un mode de vie non moderne dit « authentique » (naturalisé) qui entre en contradiction avec le désir des habitants qui souhaitent être « dans le vent en étant in » et de « faire partie de l'Histoire ». Tandis que les

⁷⁷¹ Cette familiarité est illusoire comme nous le détaillerons lorsque nous présenterons la vie quotidienne.

⁷⁷² Escher (Anton), Petermann (Sandra), «Marrakesh Medina. Neocolonial paradise of lifestyle migrants? », pp. 29-46, in Janoschka (M.), Haas (Hrsg.), *Contested Spatialities. Lifestyle Migration and Residential Tourism*, Abingdon, New York: Routledge, 2014

⁷⁷³ Par opposition à la socialisation de proximité.

⁷⁷⁴ Croucher ((2012) rapporte les mêmes motivations: « soleil, paysages exotiques, une qualité de vie haute, des loisirs, le niveau des prix qui sont meilleurs marchés par rapport au pays d'origine (...) » (p.3).

⁷⁷⁵ Pellegrini (Chloé), « Parcours de petits entrepreneurs français à Marrakech », pp.81-100, in *Cahiers d'études africaines*, 2016/1, n°221, 2016

étrangers les renvoient à l'image d'un Maroc authentique, rural, hospitalier..., ces derniers refusent cette assignation qui ne correspond ni à leur situation actuelle ni à leurs désirs (ce qui pourrait expliquer pour partie les difficultés des rencontres). Le fait colonial passé et présent (et l'imaginaire dont il découle) qui entretient les désirs de mobilités demeure présent en arrière-plan dans toutes les relations sociales. La mémoire historique et l'héritage colonial⁷⁷⁶ ont donc une certaine incidence sur cet imaginaire même si ce pan de l'histoire n'est jamais évoqué en entretien. Comme l'a relevé Quashie (2016), malgré une expérience de la mobilité assez importante chez le personnel des ONG internationales, « *les fantasmes essentialistes et exotisants* » (p.56) persistent.

Les vecteurs de l'imaginaire se réfèrent aux représentations culturelles selon le pays d'origine, et sont par conséquent d'une part collectifs dans la diversité et la variété (en fonction de l'aire culturelle) et d'autre part individuels de par les interactions personnelles et de ce que retient la personne de la mémoire collective et de « l'expérience vécue de l'étranger » (Stangherlin, 2005, p.8) et enfin ils dépendent également de la situation en présence.

Encadré 2 : Les représentations et l'imaginaire de l'Autre

- * Les Affiches : dragons pour la Chine (une publicité pour un échange culturel Canada-Chine)
- * La télévision : tremblement de terre en Turquie (conscience cosmopolitique développée à distance)
- * Le rêve de destinations exotiques : la Turquie, l'Afrique, Jérusalem
- * Les images : la Vierge Marie sur un âne
- * Les sons : la langue, l'appel au muezzin
- * Les valeurs : liberté pour l'Amérique Latine, l'hospitalité et le sens de la famille pour le Maroc
- * Les couleurs : ocre, bleu
- * Les paysages : mer, désert, le soleil

Au-delà des représentations, la relation directe avec les personnes d'origine étrangères est très importante et elle est mobilisée pour expliquer les désirs de mobilité. Souvent, des souvenirs personnels liés à « l'expérience du Sud » lors de voyages familiaux ou avec des amis sont évoqués. Il a également été question de relations amicales et amoureuses avec des membres originaires de la communauté marocaine notamment dans les quartiers populaires en France ou en Italie. D'ailleurs, habiter dans ces quartiers, notamment en Ile-de-France⁷⁷⁷, signifie être confrontés à la fois à une diversité de nationalités⁷⁷⁸ qui cohabitent, mais également un

⁷⁷⁶ Ce silence, sur l'héritage colonial français commun, que ce soit de la part des interviewés, du personnel marocain ou de la chercheuse, interroge. L'analyse serait intéressante à approfondir dans de futures recherches.

⁷⁷⁷ Selon les chiffres de l'Insee, en 1999, 4 étrangers sur 10 résident en Ile-de-France (Insee, www.insee.fr/fr/insee_regions/idf/themes/alapage/alap_2000_2006/alapage203.pdf) « *Les 8 départements franciliens affichent en 2005 la proportion de jeunes d'origines étrangères la plus élevée (...)*. » (p.431).

Tribalat (Michèle), « Les jeunes d'origine étrangère », in *Revue Commentaire*, juin 2009, n°126, p.434.

⁷⁷⁸ Par exemple, Trappes, ville d'Ile-de-France, accueille plus de 70 nationalités.

enfermement, une assignation à résidence. Pour les personnes d'origine étrangère, du fait de l'expérience migratoire des parents, l'expatriation constitue, pour ces descendants de migrants, une possibilité facilement envisageable, et qui peut trouver à se concrétiser via les activités de solidarité internationale. L'horizon international permet à la fois de sortir du quartier et de son contrôle social, et par conséquent d'avoir la possibilité de faire exprimer une subjectivité individuelle, d'avoir une insertion professionnelle et de se sentir Français (même si ce n'est qu'à l'étranger). Pour Adam, un ex-salarié d'une ONG française, son appétence pour les voyages s'explique d'une part par le fait que ses parents l'ont fait, en immigrant de l'Algérie vers la France ; d'autre part, par le fait d'habiter en banlieue et de sa pratique au quotidien d'autres cultures ; et enfin le manque de perspectives dans ses lieux d'habitation encourage l'imagination et le désir d'évasion : « *dans les quartiers populaires, bouger c'est une spécificité. Nous sommes les héritiers des familles qui ont bougé. Il n'y a rien dans ces territoires. Un ailleurs c'est possible. Refaire l'itinéraire des parents, exister autrement que par les stigmates.* » (Adam, 38 ans, ex-salarié, Français).

De même, Rita fait un lien entre ses choix d'études et professionnels et son expérience dans des associations qui œuvrent pour les migrants dans les quartiers populaires de Milan et de Naples : « *en fait, quand j'ai commencé l'université, j'avais déjà eu des expériences avec les associations des migrants surtout d'origine arabe, égyptiens surtout. Et j'ai essayé d'approfondir mes connaissances. J'ai toujours travaillé dans le domaine associatif toujours dans le secteur migration. C'est pourquoi, j'ai fait des études d'arabe. (...) Je suis allée au Sénégal⁷⁷⁹ pour 6 mois : j'ai fait 3 mois de cours de spécialisation sur place sur le terrain. Et 3 mois de voyage, car j'avais aussi déjà des contacts avec la communauté des Sénégalais. Je suis restée là-bas pour faire un peu des recherches au niveau personnel. J'ai fait le tour des familles des migrants que j'avais rencontrés en Italie pour mieux comprendre les contextes d'origine des jeunes que j'avais aidés dans mon travail dans le service public en Italie. J'ai fait cette formation dans la coopération, parce que, un certain moment j'ai eu vraiment le désir de faire des expériences à l'étranger et j'ai fait un peu de réflexions sur mon parcours d'étude et qu'est-ce que je peux faire pour essayer d'élargir un peu mon domaine d'intervention et j'ai pensé que la coopération pouvait être vraiment le lien entre les choses que j'ai faites en Italie et la possibilité de travailler à l'étranger.* » (Rita, salariée, 34 ans, Italienne). Cette salariée, qui se décrit comme militante et engagée dans des associations liées aux partis d'extrême-gauche et à la cause des migrants, a développé des liens personnels avec les migrants. Ce sont ces expériences avec des personnes issues du Sud vécues dans le Nord qui l'ont poussé à aller dans les pays d'origine de ses anciens bénéficiaires rencontrés au cours de son activité militante et professionnelle en tant que

<http://bondyblog.liberation.fr/200706061200/a-trappes-les-candidats-de-la-diversite-se-livrent-un-combat-sans-merci/#.Vmws-EZfGec>

⁷⁷⁹ Pour un stage à l'étranger dans le cadre d'une formation à la coopération.

médiatrice. Ce sont ces rencontres humaines qui l'ont amené à la solidarité internationale. Son parcours est comparable à ceux des militants français des années 80 passant de l'anticolonialisme, au tiers-mondisme et enfin à la question des immigrés.

Enfin, un salarié italien, fort de son expérience associative et militante dans les prisons à Naples et de son séjour en France en tant qu'étudiant Erasmus à l'université de Nanterre (et dans ses résidences universitaires), a développé des relations personnelles avec des jeunes issus du Maghreb aussi bien en Italie qu'en France : « *la dernière année de la fac, j'ai travaillé dans une prison, et l'année d'après aussi en 1997 et en 1998. C'était un laboratoire de théâtre et audiovisuel dans une association. C'était les 20 ans de la loi Bazaille anti psychiatrie (1979) : la fermeture des hôpitaux psychiatriques (...). En prison, j'étais tombé sur les Tunisiens, Marocains. J'avais fait tout un truc sur le détenu migrant.* » (Vincenzo, salarié, 38 ans, Italien). Ce salarié est par ailleurs en couple avec une Française d'origine algérienne. Ce dernier exemple montre que les choix professionnels et militants sont entretenus par des situations liées à des relations affectives amicales et amoureuses. Ses choix amoureux et professionnels semblent être en cohérence selon sa subjectivité et ses choix d'engagement.

A l'analyse des entretiens, il nous apparaît mettre à jour une géographie mentale subjective qui ne tient pas compte de la géographie objective et officielle. Nous avons eu l'occasion, au cours des précédents chapitres, d'aborder cette problématique notamment lorsque nous avons traité du capital d'autochtonie, des socialisations au voyage. En effet, quelques personnes construisent des familiarités avec le Maroc, pays considéré subjectivement comme une équivalence de l'Algérie, de l'Andalousie, de l'Italie voire de l'Orient. Et de la sorte, nous constatons qu'Adam⁷⁸⁰ procède à une extension du pays de référence et associe l'Algérie au Maroc « *je suis venu au Maroc avec mon idéal et mon histoire, ma famille vient d'Andalousie, je suis de Tlemcen, le Maroc c'est chez moi.* » (Adam, 38 ans, ex-salarié, Français). Arturo, un Italien du Sud considère également le Maroc comme « *c'est un peu chez moi.* » (Arturo, salarié, 27 ans, Italien). De même Rita, salariée d'origine napolitaine, qui se considère comme une migrante interne et transnationale, associe le Maroc à Naples « *le Maroc c'est trop similaire à l'Italie. Il n'y a rien d'exotique pour moi au Maroc. C'est le même style de vie, la même façon de se relationner. Moi, je ressemble aux Marocaines. Quand je marche dans la rue, les gens me parlent de darija marocain. C'est plus distant entre Paris et le Sud de l'Italie que le Sud de l'Italie et le Maroc. Je trouve de l'exotisme à Londres, mais pas au Maroc.* » (Rita, salariée, 34 ans, Italienne). Quant à Vincenzo, originaire également de Naples, il estime que la vieille ville de Rabat ressemble à celle de Naples et il ne se sent pas désorienté du fait de son inscription sociale dans la vieille ville italienne par sa mère « *je comprends tous les codes des Oudayas*⁷⁸¹. *Ma mère habite toujours à la vieille ville, à la médina*

⁷⁸⁰ Fettah, lorsqu'il parle de son « retour au Maroc », fait le même rapprochement avec l'Algérie.

⁷⁸¹ Quartier de la vieille ville de Rabat au bord de la mer.

de Naples. J'ai 40 cousins qui vivent tous dans le même quartier. J'ai voyagé sur 2 classes sociales. » (Vincenzo, salarié, 38 ans, Italien). Une bénévole française d'origine andalouse exprime également son sentiment de familiarité du Maroc d'une part de par son expérience espagnole pendant les vacances avec ses parents et d'autre part par ses visites au Maroc avec ses amis qui habitaient le même quartier populaire qu'elle « *je ne sais pas comment te dire ? J'ai un petit lien avec le Maroc. Moi, quand je vais chez moi en Andalousie, c'est tout de suite marocain, c'est arabe. Voilà c'est... Moi, le Maroc j'ai toujours aimé. J'y suis allée beaucoup quand j'étais jeune avec les voisins. On partait en camion avec deux mètres de haut de bagages. Après, je ne suis plus partie.* » (Kelly, bénévole, 38 ans, Française). Kelly semble très attirée par le monde arabe de par sa socialisation dans son quartier d'origine et son mariage avec un franco-algérien. Enfin, pour une coopérante-volontaire canadienne d'origine chilienne, être au Maroc c'est vivre une expérience extraordinaire, en accédant à l'histoire mythique de la Vierge Marie. Elle associe le Maroc à Jérusalem, contrairement à une donnée géographique objective comme nous l'avons déjà expliqué.

De par les représentations spatiales subjectives, nous pouvons donc relever une identité constituée de multiples composantes qui semble trouver sa cohérence lorsque les individus se trouvent physiquement à l'étranger. L'identité subjective se révèle à différentes échelles (pays, région méditerranéenne, continent) et à différentes temporalités croisant l'Histoire avec un grand H et les histoires familiales. La réalisation de l'envie d'ailleurs ne représente pas seulement une qualité de vie supérieure ou un statut meilleur du fait du privilège de la nationalité, mais c'est également l'expression d'un mieux-être dans un environnement, certes représenté comme exotique, qui autorise néanmoins la distanciation à ses normes d'origine et d'arrivée et permet de revêtir l'habit de « l'étranger⁷⁸² » qui correspond à une expérience subjective spécifique recherchée par ces acteurs cosmopolites. Le bricolage de la patrie et du sentiment national se construit sans tenir compte ni de l'espace géographique objectif ni de la chronologie historique ni de la nationalité. Une socialisation cosmopolite conduit à une représentation dynamique de la nation et non pas culturaliste et essentialiste (posséder un certain nombre d'attributs⁷⁸³). Comme le rappelle Truong (2015) dans son étude sur les diplômés issus des banlieues « *être français* », *c'est auto-estimer sa place dans le concert national et s'autoriser à vouloir la changer.* » (p.32).

Alors que les expatriés connaissent le Maroc et qu'ils ressentent des affinités affectives et imaginaires avec ce pays, qu'en est-il réellement du choix de lieu de mission ?

⁷⁸² Pour Therrien (2016), il s'agit plutôt « *de se retrouver dans une position d'outsider* » (Schutz) qui leur permet d'exister autrement.

⁷⁸³ Dont l'attribut de la nationalité ne suffit plus d'ailleurs!

1.3. Choix du lieu de mission ?

Selon le rapport *L'Exclusion sociale dans les communautés françaises à l'étranger*⁷⁸⁴, l'expatriation est justifiée par « 44% des expatriations pour des raisons économiques, 21% matrimoniales et 24% de nationalités ». Ce sont des tendances similaires que nous retrouvons dans notre enquête de thèse sur les expatriés des ONG internationales œuvrant au Maroc. Aussi certains déclarent avoir choisi leur lieu de mission et d'autres d'avoir subi le lieu d'affectation.

a/ Maroc : un lieu de mission choisi

Les résultats de l'étude montrent que 30 expatriés sur 55 ont choisi le Maroc, soit plus de la moitié des interviewés.

De manière générale, le royaume demeure un pays proche de la France du fait de la colonisation, de la proximité géographique, de la présence d'immigrés d'origine marocaine (notamment dans les quartiers populaires) et comme destination touristique facile et bon marché. Pour la plupart des interviewés, il s'agit donc d'un pays connu, voire familier pour certains, du fait de précédents voyages (avec la famille, des amis, engagement dans un chantier de bénévoles) ou dans le cadre de stages antérieurs.

Cependant, cette contrée intéresse également les non-Européens. C'est le cas d'Isabelle, de nationalité canadienne, qui après avoir repris des études dans le cadre d'une reconversion professionnelle, a décidé de choisir comme terrain de recherche de master les femmes marocaines. La volontaire a beaucoup voyagé dans les pays arabes et s'intéresse également à la problématique de l'égalité du point de vue de la femme, et à la culture arabe : « *je dois dire que pendant toutes ces années-là j'ai fait de nombreux voyages dont plusieurs dans les pays arabes ou du Maghreb. J'avais un intérêt juste personnel pour la culture arabe. J'ai toujours eu un intérêt pour la question des femmes, j'avais suivi un cursus d'études féministes dès la licence.* » (Isabelle, volontaire, 34 ans, Canadienne). La jeune femme a fait plusieurs courts séjours au Maroc avant d'obtenir un stage (non indemnisé) puis un contrat de volontaire pour une mission de solidarité internationale. « *mon premier séjour au Maroc en 2006, je suis restée deux mois et j'avais pris des cours de Darija (marocain). Et c'est après ce séjour-là que j'ai pris des cours d'arabe à l'université. Je suis revenue au Maroc en 2007 et en 2008 et en 2009. Je suis revenue pour revoir des gens comme j'allais en France. En 2008, je suis revenue, j'y ai passé 4 mois en été. Je suis revenue l'hiver 2008-2009. Et je suis revenue au printemps 2009 dans le cadre de mes études. Et là, j'y suis depuis 7 mois. J'étais venue l'été 2009 pour faire un stage d'une durée de 4 mois sur le terrain et ensuite je devais commencer mon travail de recherche. Sauf qu'à ce moment-là, il*

⁷⁸⁴ Ben Guiga (Monique Cerisier), *L'Exclusion sociale dans les communautés françaises à l'étranger*, Rapport au Premier ministre, au ministre de l'emploi et de la solidarité et au ministre des affaires étrangères, La Documentation française, Collection : Collection des rapports officiels, Décembre 1999, 223 p., www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/994001117/index.shtml

s'est présenté cette occasion d'un contrat à court terme de Conseillère en communication. Il y avait un besoin à ce moment-là. Je l'ai un peu mis entre parenthèse mon terrain de mémoire pour ce contrat.» La coopérante-volontaire a donc sciemment choisi le Maroc comme pays d'expatriation et de résidence. Lors de l'entretien, Isabelle n'a pas évoqué son conjoint marocain, information qui nous a été rapportée par sa collègue lorsqu'elle a présenté l'équipe « *Charlotte a des enfants. L'autre collègue a un fiancé marocain* ».

Son attachement au Maroc n'est donc pas uniquement et exclusivement intellectuel, lié à la question de l'étude de l'arabe et de la femme marocaine. Il semblerait que la volontaire a également des liens affectifs avec un Marocain pour lequel elle serait peut-être revenue. Cette jeune femme n'a pas souhaité mentionner son ami marocain alors que l'entretien a duré plus de deux heures et que nous avons longuement échangé sur les conflits internes à la structure, le harcèlement dans la rue et sa recherche d'emploi... Ce silence sur sa vie amoureuse peut s'expliquer par le fait de notre origine marocaine et qu'elle ait peut-être redouté notre éventuel jugement. Il est également possible qu'elle ait craint que son engagement, dont elle nous a longuement parlé, soit amoindri par le fait qu'elle ait un intérêt également personnel à son séjour au Maroc. Ce profil donne à voir deux éléments importants. D'une part, que la volontaire tient à la question de l'engagement et occulte des données qui pourraient amoindrir le «don de soi» et entacher son militantisme. D'autre part, l'interdépendance des sphères de vie intime et professionnelle dans le déroulement d'une carrière et que l'individu négocie ses choix en fonction de toutes ses données. Comme Stangherlin (2005) et Passy (1998) l'ont analysé, l'engagement est une interaction entre des représentations, des contraintes, et des opportunités. D'ailleurs, Passy (1998) démontre que l'engagement peut se concrétiser et durer justement du fait des interdépendances des sphères personnelles et professionnelles «*en effet, plus la sphère des engagements politiques est intimement connectée aux autres sphères de vie de l'acteur, notamment à sa sphère affective (ou familiale) et à celle de son travail (ou des études s'il est au début de son parcours de vie), plus cet acteur aura des chances de stabiliser son engagement politique.*» (p.116). La trajectoire que nous venons de décrire peut être rapprochée au récit de vie que fait Passy de Josette et qui montre que l'engagement de cette militante est maintenu, voire augmenté du fait «*non seulement son travail, mais aussi sa vie affective sont liés à ses préoccupations pour le Sud. (...) L'imbrication de cette sphère de vie à celle de ses engagements concourt à la construction et au renforcement du sens de son action.*» (p.122). A la fin de son contrat de volontariat avec l'ONG canadienne, Isabelle souhaite rester au Maroc pour finir sa recherche et son mémoire. Sa relation amoureuse peut également être un motif supplémentaire pour rester dans le pays.

Par ailleurs, 9 personnes qui ont choisi la destination du Maroc, ont déclaré avoir décidé de suivre leurs conjoints⁷⁸⁵, soit récemment affectés, soit déjà installés dans le pays. Pour les conjoints sénégalais, le choix du Maroc est lié au fait que ces derniers peuvent entrer au Maroc sans visa, contrairement à la France où il est très difficile de l'obtenir. C'est ainsi qu'une volontaire française relate le choix du Maroc « *au Sénégal, j'ai rencontré quelqu'un. C'est une expérience plus personnelle que professionnelle. C'est un Sénégalais avec qui je suis venue ici au Maroc. C'était le fils du propriétaire. (...) Pour mon copain sénégalais de l'époque, le visa en France n'a pas marché. Je n'avais pas envie de retourner au Sénégal. J'ai choisi le Maroc pour mon ami de l'époque.* » (Stéphanie, 25 ans, volontaire, Française). Enfin, l'élection de ce pays peut se faire pour certains personnels de par sa proximité géographique permettant ainsi d'avoir une carrière internationale tout en s'éloignant le moins possible du conjoint resté en France. Le Maroc constitue donc une stratégie pour concilier son besoin d'accumulation de compétences professionnelles, son désir d'engagement et son épanouissement personnel. Louize, jeune volontaire de 27 ans, raconte les difficultés du choix du lieu de mission : « *mon choix d'immigration⁷⁸⁶ n'est pas mon choix. Donc, je voulais un pays que je connaissais. Je pensais à la mobilité, mais je ne voulais pas partir si longtemps. J'ai mon copain qui m'attend là-bas⁷⁸⁷.* » (Louize, volontaire, 27 ans, française). Une autre volontaire française relate les éléments qui ont contribué à sa décision : « *je voulais aller au Maroc, car mon fiancé est franco-marocain. Je voulais tant partir à l'étranger. Etre loin de lui, autant aller chez lui pour connaître sa culture et tout ça. Je connaissais déjà le Maroc lié à lui, et puis ce n'est pas loin de la France. (...) Je me vois rester encore au Maroc. C'est un projet commun avec mon ami. Il est depuis peu au Maroc pour un stage à Tata, et le mois prochain à Rabat. Il fait un Master en développement local. Il est franco marocain, sa mère est française. Il était à l'école à la mission française à Kenitra jusqu'à 18 ans. Je l'ai connu en France.* » (Léa, 27 ans, volontaire, Française). Au vu des entretiens, nous constatons que le personnel des ONG hésite souvent entre privilégier sa carrière professionnelle et personnelle et essaie de concilier les deux, adoptant des stratégies. Il procède à des choix qui paraissent objectivement irrationnels, mais qui correspondent à des subjectivités individuelles et des intérêts personnels.

Pour d'autres personnes, travailler au Maroc, c'est un rêve qui se réalise. C'est le cas pour Daniela volontaire-coopérante canadienne d'origine chilienne, qui a plus de dix ans d'expérience dans la coopération internationale canadienne, dont trois ans à Rabat. Une expérience au Maroc était un objectif à atteindre et ce dès le début de son expérience dans la solidarité internationale : « *j'ai accepté le Maroc, parce que c'est mon rêve. Je ne sais pas. La première fois que je suis partie en coopération, j'avais postulé pour le Maroc. (...) Quand je suis partie au Guatemala aussi j'avais*

⁷⁸⁵ Conjoints de nationalités française, belge, espagnole, ivoirienne, sénégalaise ou marocaine (4).

⁷⁸⁶ Le choix du mot « immigration » a bien été celui de la volontaire.

⁷⁸⁷ « Là-bas » : en France.

postulé au Maroc. Mais l'association avait un problème, ils étaient en restructuration. Ils m'ont dit pars au Guatemala sinon on va te perdre quand tu reviens on te donne un poste au Maroc. Et effectivement je suis retournée et ils m'ont pris pour le Maroc. » (Daniela, volontaire, 50 ans, Canadienne). En effet, c'était sa troisième candidature pour le Maroc alors que les ONG avec qui elle collaborait lui proposaient sans cesse l'Amérique Latine du fait de sa connaissance de la langue et du continent. Pour la coopérante-volontaire, le Royaume est lié au songe de l'Afrique, un mythe aux échos religieux chrétiens, considéré comme le berceau de la culture occidentale. En allant au Maroc, elle réalise son ambition, vivant cette mission sur le mode extraordinaire, qui la valorise et la distingue. Par cet exemple (et l'extrait d'entretien que nous citons longuement), nous comprenons que certains pays, en fonction de l'origine sociale, culturelle, ethnique et religieuse, peuvent faire rêver et y accéder rehausse la notoriété des personnes notamment auprès de leur communauté d'origine. En effet, la volontaire étant d'origine latino-américaine, elle n'associe pas le Maroc aux images stéréotypées qui sont véhiculées en Europe sur ce pays à savoir : pays pauvre et sous-développé, producteurs de migrants ou de terroristes islamistes, qui exploite les enfants et tyrannise les femmes ... Elle l'associe à la chrétienté, en contradiction avec les données objectives, alors que le pays est considéré comme musulman pour 99,5% de sa population. Son imaginaire individuel (et l'imaginaire collectif des Chiliens aussi semble-t-il), assimile le Maroc à un pays relevant du patrimoine de l'humanité.

Encadré 3 : Le Maroc : le berceau de l'humanité

« Je sais pas. Pour moi c'est la porte de l'Afrique, c'est le Maroc rare, c'est le Maroc. Je suis aussi chrétienne, c'est le Maroc mythique. Jusqu'à aujourd'hui, quand je me promène dans la campagne, je vois la vierge Marie assise sur un âne. Rires

Mais c'est à Jérusalem ?

Oui, mais tu vois c'est l'image.

Tu viens de me dire que tu ne savais pas où c'était le Guatemala, mais tu avais une idée du Maroc ? Tu avais lu quelque chose?

C'est ça. C'est une affaire mythique. C'est spécial. J'avais une amie qui m'a dit tu travailles dans le pays de mythe. Ce sont des mythes ! Tanger !... A Montréal, la communauté chilienne me dit : tu es dans le berceau de la culture occidentale : au Maroc. La culture occidentale. Bon c'est ça. »

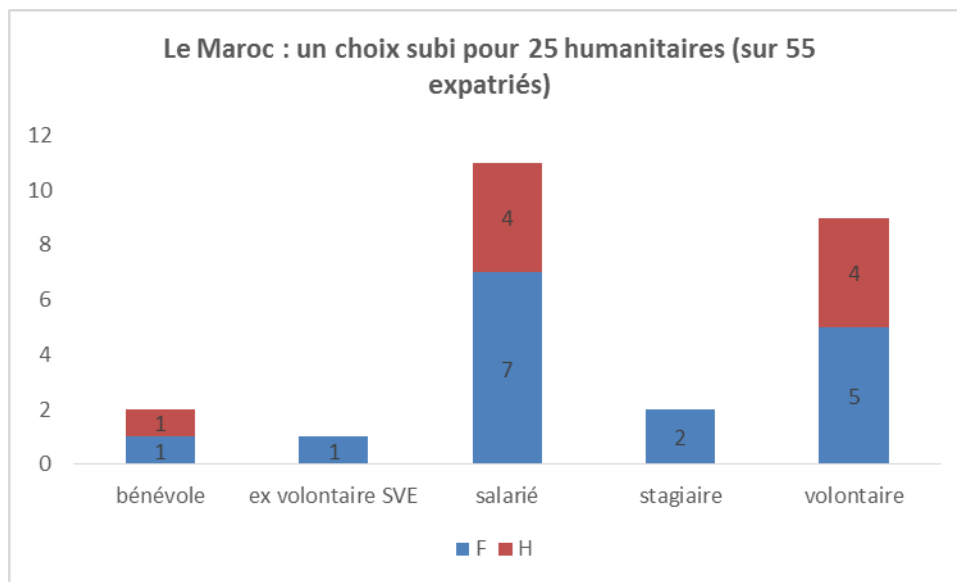
Pour Daniela, dans le choix du Maroc, c'est d'abord l'idée d'une migration volontaire et choisie (par rapport à l'émigration subie au Canada) qu'elle souhaite mettre en avant. Puis, c'est une source de distinction et de valorisation auprès de ses compatriotes qui satisfait pleinement la coopérante. D'ailleurs, à la fin de son contrat, elle envisage de rester et ce même dans des conditions très précaires : **« ça fait deux ans et huit mois que tu es au Maroc. Tu as terminé le 31 mars. Qu'est-ce que tu vas faire? J'ai fait un diagnostic territorial pour une ONG marocaine. Il a duré 10 jours. Une intervention de 5 jours sur le terrain et 5 jours de diagnostic. C'est fini et payé. Rires ».** (Daniela, volontaire, 50 ans, Canadienne).

Aussi comme le rappellent Dauvin et Siméant (2002 ; p.228), parfois c'est le lieu de mission qui importe et qui est déterminant bien plus que l'ONG et ses principes.

b/ Maroc : un lieu de mission subi

Parfois, il n'est pas possible de choisir son lieu d'action. Ceci est d'autant plus vrai pour les candidats « premières missions » qui ont peu de marges de négociations quant au choix du lieu et du contenu de la mission, du fait du droit d'entrée élevé que nous avons longuement décrit dans le chapitre relatif au recrutement. C'est ainsi que 47% des personnes expatriées interrogées (25) disent ne pas avoir choisi le Maroc comme lieu de mission comme le montre le **Graphique** ci-dessous.

Graphique 1 : Le Maroc : un choix subi pour 25 expatriés



20 ont déclaré avoir accepté la mission par défaut lui préférant plutôt l'Afrique Subsaharienne ou l'Amérique Latine. C'est ainsi qu'un salarié raconte « *mon ex campagne française d'origine algérienne est venue au Guatemala me rejoindre en 2001. On s'était connu à Paris. C'est surtout elle, qui voulait se rapprocher de la Méditerranée. Moi, je serais bien resté là-bas au Guatemala.* » (Vincenzo, 38 ans, salarié, Italien). D'ailleurs, parfois, c'est l'unique proposition ferme au moment de la recherche d'emploi ou de mission. Une volontaire détaille les difficultés rencontrées à trouver cette mission alors qu'elle est salariée en France et qu'elle est à la recherche d'un volontariat à l'étranger : « *j'ai postulé à droite à gauche. C'était difficile à trouver du boulot. (...) J'ai postulé sur une mission au Maroc. J'étais partie au Laos, on a skype. Ils m'ont accepté. J'étais loin et je devais prendre une décision. Je ne savais pas trop.* » (Carol, 29 ans, volontaire, Française). De même, un jeune volontaire français⁷⁸⁸, récemment diplômé, sans

⁷⁸⁸ A notre retour au Maroc en 2014, nous avons appris que ce jeune volontaire s'est installé sur le territoire chérifien, marié avec une Marocaine et qu'il s'est converti à l'islam.

expérience humanitaire, (mais qui a passé un an au Cameroun dans le cadre d'un échange universitaire), explique qu'il était à la recherche d'un emploi aussi bien en France qu'à l'étranger lorsqu'il a accepté la mission au Maroc : *« j'étais au chômage⁷⁸⁹ : je regardais les deux. Je cherchais en France. Mais je n'ai pas trouvé. J'ai cherché sur le site de solidarité en France, coordination sud, sur les sites français des grands réseaux de l'économie sociale et solidaire, en politique de la ville, et collectivités territoriales. J'avais envie de retourner en Afrique subsaharienne. J'ai accepté le poste au Maroc. Honnêtement, c'était le seul poste. Par nécessité économique, mais en même temps le projet m'intéressait. »* (Carl, 23 ans, volontaire, Français). D'ailleurs, selon le baromètre 2014 de l'humeur des jeunes diplômés réalisé par Deloitte⁷⁹⁰, 27 % des jeunes diplômés interrogés estiment que leur avenir professionnel se situe à l'étranger.

Lorsque nous retraçons les carrières du personnel de solidarité internationale, nous relevons que peu ont réellement choisi leurs missions et notamment les pays. La majorité déclare devoir se conforter aux décisions de l'ONG.

C'est ainsi que Justine raconte qu'elle n'a jamais eu la possibilité de postuler pour un pays précis. Pour elle, le plus important c'était plutôt le type de mission et les activités afférentes que ce soit pour le Honduras, sa précédente expérience, ou pour le Maroc, sa mission actuelle. Par contre, elle reconnaît qu'elle avait choisi d'aller visiter l'Inde, qui a été son premier voyage un peu initiatique et sa première expérience de bénévolat auprès des centres de Mère Teresa *« moi, le Maroc ce n'était pas nécessairement un pays que j'aime. Bon, je vais aller au Maroc. Pas comme l'Inde je rêvais d'aller en Inde, mais le Honduras non plus d'ailleurs. Ce sont les projets, j'ai l'impression que qui me choisissent plus que moi qui choisis les pays. »* (Justine, volontaire, 27 ans, Canadienne). Le bénévolat et notamment le hors cadre permet donc la liberté de choix du lieu d'action contrairement au volontariat et au salariat.

Pour Justine, le critère du lieu est second, car la mission de solidarité internationale constitue une opportunité d'emploi et surtout une expérience professionnelle dans ce domaine, d'autant plus qu'elle est engagée dans un processus de reconversion professionnelle. Aussi, le plus important c'est de réussir à accéder à un contrat, de cumuler les expériences et peu importe le lieu : *« c'est sûr, je crois que moi je le voyais comme une opportunité. Je venais de finir mon certificat. Je n'avais pas beaucoup d'expérience dans le domaine, je venais d'un autre domaine qu'est la communication. J'essaie un petit peu de changer de domaine. Je le voyais comme une opportunité. »* (Justine, volontaire, 27 ans, Canadienne). Il semblerait donc, que plus on est expérimenté et plus le lieu de mission importe et devient un critère de sélection important. Même si les volontaires essaient de négocier le choix du pays, ce n'est pas un critère inconditionnel

⁷⁸⁹ Le taux de chômage en France est de 22,5% pour les moins de 25 ans.

⁷⁹⁰ Deloitte et IFOP, « L'humeur des jeunes diplômés en 2014 », www.deloittereclute.fr/lhumeur-des-jeunes-diplomes-en-2014

compte tenu de l'état du marché national du travail et les conditions de recrutement du secteur. En effet, lorsque qu'on est plus jeune, ce sont l'expérience et l'emploi qui priment sur le choix du lieu d'autant plus que comme nous l'avons montré le champ de la solidarité internationale est très concurrentiel pour les débutants et que le contexte du marché du travail national est exsangue. D'ailleurs, le ministère des affaires étrangères et européennes l'a également relevé dans son étude sur les volontaires (2009) « *pour 26 volontaires sur les 60 rencontrés, la motivation est avant tout professionnelle, ils n'ont pas réellement choisi d'être volontaires.* » (p.57). Le volontariat est ainsi un tremplin pour une expérience professionnelle (indemnisée) et un évitement au chômage. Cependant, le premier voyage, qui constitue un « déclic », demeure important dans la construction de la carrière objective et subjective, car c'est celui-ci qu'on choisit et qui validera ou pas l'idée de continuer à œuvrer dans l'expatriation et par conséquent qui va déclencher le processus d'engagement. Enfin, paradoxalement, les personnes qui sont dans une carrière d'engagement, de dévouement ou dans le militantisme insistent peu sur le choix du lieu alors que les personnes qui sont plutôt enclines à une carrière professionnelle dans le secteur de la solidarité internationale, considèrent le choix du lieu comme primordial. De même, les personnes, pour qui la mission de solidarité internationale constitue un « travail à côté » alors que leur engagement véritable se concrétise ailleurs et autrement que dans la mission (dont c'est d'ailleurs la véritable motivation), le lieu importe peu pourvu que l'activité principale puisse se réaliser. Chiara, après un stage et du bénévolat auprès des migrants en Italie pendant ses études, se voit proposer par l'ONG avec qui elle est engagée une mission de deux mois au Maroc pour faire des ateliers de théâtre de l'opprimé. Elle ne choisit pas le pays d'intervention, mais accepte la destination d'une part, car il s'agit d'un départ en couple et d'autre part parce que le théâtre l'intéresse et qu'il constitue un « travail à-côté » militant (Florence Weber, 2001) : « *à partir de cette rencontre avec Vincenzo, on a pensé faire une activité pendant 2 mois dans le cadre du projet pour faire des ateliers de théâtre avec les enfants pris en charge par l'association marocaine. Avec mon ex copain qui travaillait dans une association napolitaine. On a tout organisé et on est venu ici en juin 2008. On était censé rester deux mois ici jusqu'en août.* » (Chiara, ex volontaire, 25 ans, Italienne). Après un an de contrats divers et variés (contrat local, SVE, contrat de consultant), elle décide de rester au Maroc et choisit des thèmes de recherche en lien avec le Maroc que ce soit pour son mémoire de master que pour sa thèse : « *après le service civil européen, je me suis dit comme je suis au Maroc, je dois faire mon mémoire et je choisis un thème qui implique le Maroc (...) Je veux rester au Maroc pour faire mon terrain de recherche.* » Au-delà de la motivation pour ce type de militantisme que constitue le théâtre de l'opprimé, Chiara, dotée d'un capital cosmopolite important de par sa socialisation familiale, et ses choix d'études (profil que nous avons présenté précédemment), a une forte appétence pour l'expatriation.

Pour quelques-uns et notamment les salariés, le choix du lieu de mission ne leur appartient pas. C'est l'association, avec laquelle les employés sont en contrat à durée indéterminée qui décide du

lieu d'affectation. C'est le cas de Clément, salarié français, qui raconte qu'il doit se plier aux procédures internes d'affectation de l'ONG, alors qu'il souhaitait prolonger sa mission sur son lieu de mission antérieure « *à l'association, il y a un système de rotation tous les 4 ans sur la direction d'un programme. J'avais envie de rester un an de plus au Mozambique. En juillet 2008, j'ai été nommé sur le poste du Maroc.* » (Clément, salarié, 40 ans, Français). A l'inverse parfois, c'est le salarié qui impose à l'association son lieu de travail. C'est ainsi qu'une salariée espagnole, qui souhaitait rester à Madrid, a travaillé à partir du siège pour mener ses responsabilités de coordination des pays du Maghreb. Pendant deux ans, elle va faire des allers-retours avant de décider de s'installer finalement au Maroc suite à une rencontre amoureuse. Cet exemple montre que l'activité professionnelle de coordination peut se faire depuis Madrid ou de tout autre lieu en fonction des choix stratégiques de l'ONG ou de l'employé : « *moi je voulais vivre à Madrid, j'en avais besoin. Besoin d'avoir des racines. D'abord, je n'étais pas obligée de vivre sur le terrain. Je préférais vivre à Madrid, je faisais des visites sur le terrain Maroc, Tunisie, Algérie et Mauritanie : beaucoup de déplacements. Je ne dormais même pas une semaine à Madrid. J'étais très fatiguée. Avoir une vie entre les 2 pays, finalement tu es nulle part. (...) Je viens de quitter mon appartement à Madrid. Maintenant, j'habite à Rabat. J'ai aussi un petit copain ici à Rabat. Il est marocain, il cherche du travail, il est assez perdu dans sa vie. Cela fait 4 mois. J'ai toujours mis le professionnel avant. J'ai décidé de mettre le personnel avant. Je vais voir ce que ça va donner.* » (Eva, salariée, 33 ans, Espagnole).

Les profils et les parcours que nous venons de décrire montrent les difficultés non seulement à trouver une première mission, mais également à perdurer dans le domaine et à faire carrière. La question du choix du lieu d'expatriation illustre les embarras rencontrés par les candidats à la solidarité internationale et le personnel en poste à faire coïncider leurs souhaits d'engagement, leur recherche d'emploi, le lieu de mission lors du recrutement et leurs carrières amoureuses et familiales. C'est ainsi que ces derniers s'essaient à des bricolages, développent des activités annexes afin d'atténuer l'effet imposé et ainsi trouver d'autres sources de satisfaction quand la mission ne suffit plus.

Enfin, certains d'entre eux ont déclaré subir cette destination du fait de l'activité professionnelle du conjoint muté au Maroc. C'est ainsi que Kardiata, qui avait une activité professionnelle en Côte-d'Ivoire, rapporte qu'elle a dû rejoindre son mari au Maroc, car il avait obtenu un poste salarié dans une entreprise après sa formation et qu'il refusait de rentrer au pays d'origine : « *mon mari, après notre mariage, a eu une bourse d'étude pour faire sa spécialisation en réseau par la Côte d'Ivoire pour le Maroc. Il a fait un an et après il a eu du boulot au Maroc en CDD, car la loi ne permet pas aux étrangers d'avoir un CDI. Je suis venue en 2009. Le bébé est né au Maroc. (...) Je suis rentrée en Côte d'Ivoire seule, car c'était fatiguant. J'avais envie de reprendre mes activités. J'ai repris mes bagages, mon mari ne me suivait pas. Je suis revenue juste pour le voir. Il voulait rester au Maroc. Je*

commençais à m'ennuyer à la maison. J'ai commencé à regarder les associations sur les droits des migrants. Un ami m'a donné un guide des associations au Maroc. » (Kardiata, volontaire, 29 ans, Ivoirienne). De même, Charlotte, coopérante-volontaire canadienne, a suivi également son mari, qui avait obtenu un poste au Maroc dans une ONG internationale. Elle semble subir cette expatriation et déclare préférer l'Amérique Latine⁷⁹¹ au Maghreb notamment du fait des pratiques associatives beaucoup plus libres et innovantes dans le secteur associatif latino-américain qu'à Rabat. Sa première expérience à l'expatriation (déclie) a été très importante pour elle puisque c'est à ce moment-là qu'ont été déterminées les modalités de son engagement : *« l'Amérique Latine, parce que j'adore l'espagnol. J'y suis allée à 19 ans. J'ai fait une mission de reconnaissance avec l'université. J'ai rencontré des gens au Salvador, qui m'ont énormément influencé des femmes, des personnes qui m'ont beaucoup touché. Au Guatemala, aussi j'ai vécu dans un camp de retournés. J'ai écouté des histoires horribles de violence et ça m'a donné envie de continuer. (...) J'ai commencé parce que j'étais passionnée par l'Amérique Latine. J'ai vécu là pendant 2 ans au Guatemala puis au Salvador, un peu partout en Amérique Latine. C'était aussi une passion pour cette région-là pendant très longtemps et également tout ce qui était travail pour les ONG. (...) C'était plus l'Amérique Latine, une passion pour la région, pour la langue, pour ces gens, pour leur engagement. Ils ont une liberté de leur engagement, c'est assez spécial en Amérique Latine, la liberté de la société civile qui est très forte et très belle à voir. J'ai beaucoup aimé.* » (Charlotte, volontaire, 35 ans, Canadienne). Pour ce profil, nous observons que la satisfaction et l'engagement diminuent d'autant plus que le statut ne correspond pas au déroulé de carrière. Ce sentiment de déclassement que constitue ce passage du salariat au volontariat (après de dix ans d'expérience dans le développement) impacte la satisfaction professionnelle et l'engagement au travail. De plus, ayant l'impression de se déqualifier, elle utilise le statut de volontariat pour augmenter son portefeuille de compétences, chose que lui reprochent certaines de ses collègues. Son mécontentement est visible même si elle prétend s'en arranger. Quand Charlotte évoque son expérience en Amérique Latine pendant l'entretien, elle le fait de manière passionnée alors que lorsqu'elle parle de ses activités au Maroc, elle semble plus passive et éteinte.

Il est à noter que ce ne sont pas uniquement les femmes qui suivent les hommes mutés au Maroc et qui mettent d'une certaine façon leur carrière en parenthèse. Il arrive également que ce soit les hommes qui fassent le choix de suivre leurs épouses, conjointes ou conjoints. Selon un article du journal *Le Monde*, on estime à seulement 9% les cas où c'est « le mari qui suit la femme ». Néanmoins, nous avons rencontré quelques cas où la carrière de la femme a été privilégiée et c'est l'homme qui a suivi (de même pour les couples homosexuels).

C'est ainsi que Fettah explique qu'il a dû accompagner sa femme qui a obtenu un poste de fonctionnaire internationale : *« au mois de décembre 2007, ma femme a eu ce poste au Maroc. Elle a fait les entretiens via le quai d'Orsay. Elle a eu ce poste. Du coup, j'ai laissé tomber mon boulot. J'ai suivi ma femme. Je n'ai pas trouvé directement de boulot. J'ai galéré pendant 7 ou 8 mois. (...) Ma*

⁷⁹¹ Elle a eu près de dix ans d'expérience salariée en Amérique Latine et a dû accepter un poste de volontaire au Maroc.

femme est fonctionnaire internationale junior et c'est un CDD de 3 ans. » (Fettah, salarié, 35 ans, Français). Trois mois après l'arrivée du couple au Maroc, un jeune homme, expérimenté dans le développement (plus de 10 ans d'expérience), a accepté un poste de volontaire pour une ONG française, alors qu'il cherchait un poste de salarié : *« mon ami avait eu un poste au Maroc. Il est depuis 10 ans dans la coopération donc il a la sécurité. (...) J'ai cherché sur place un poste de salarié. Mais, j'avais un problème de sécurité sociale.* ». Et enfin, Achraf (Français d'origine marocaine), un volontaire de solidarité internationale, dont la femme marocaine ingénieure refuse de quitter son poste de travail et de s'installer en France. Pour rejoindre son épouse qui attendait un enfant, il réussit à créer une mission de volontariat au Maroc avec la même association qui l'avait envoyé en Palestine. C'est lui qui trouve des subventions pour financer son poste, l'ONG avec qui il est en contrat l'accompagnant à peine dans ses démarches. Il finit d'ailleurs par se faire embaucher par une administration et va cumuler les deux activités pendant quelques années. Ce n'est pas la première fois que ce volontaire de 47 ans s'installe au Maroc puisqu'il l'avait déjà tenté un retour au pays d'origine quelques années auparavant avec son épouse de l'époque et ses enfants. Fort de son expérience associative en France et à l'étranger, il avait décidé de créer une maison citoyenne pour les jeunes : *« je voulais apporter ce que j'avais appris en France et en Palestine à Tanger où il n'y avait qu'une seule maison de jeunesse. J'ai créé une ONG marocaine avec des Marocains en 1994. (...) Je finanças mes activités avec mon argent personnel. (...) Au bout de 6 mois, ma femme et les enfants quittent Tanger.* » La deuxième tentative est beaucoup plus préparée que la première, d'autant plus sa femme a une position professionnelle stable, ce qui facilite son installation et son intégration.

Les cas que nous venons d'exposer montrent que, d'une part, le choix est fait en fonction de la situation professionnelle du conjoint le plus favorable et d'autre part que les couples tentent de mener à bien une double carrière. Dans quasiment tous les cas rencontrés, lorsque la femme a une situation professionnelle plus stable et gagne plus que l'homme, c'est la carrière de la femme qui prime. Nous avons rencontré très peu de situations où les conjoints qui suivent sont des « portable spouses » ou des « desperate housewives »⁷⁹² (p.315) qui abandonnent toute activité professionnelle même si à un moment donné un choix se fait sur la carrière à privilégier. Les conjoints tentent de se débrouiller sur place, même si parfois ces derniers sont amenés à se « brader », l'associatif permet de se construire une carrière bon an mal an, dont pour certains une carrière qui avait été commencée dans le pays national ou à l'étranger et qui continue au Maroc. Pour d'autres, il s'agit d'une réorientation professionnelle voire d'une bifurcation. C'est donc souvent le conjoint, dont la situation est la plus assurée financièrement et stable, qui impose l'expatriation et le lieu quel que soit le genre du conjoint. Et il arrive parfois que ce sont les femmes qui imposent leur décision de par le pouvoir que leur confère leur situation professionnelle stable contrairement à la représentation que l'on peut avoir du rôle dominant de l'homme. C'est également ce que relève Mérignac (2009) dans son étude sur le rôle des

⁷⁹² Davoine (Eric), Claudio Ravasi, Cudré-Mauroux (Christel), « Pour une analyse dramaturgique des rôles du conjoint dans l'expatriation », *Revue internationale de psychosociologie*, 43/2011 (Vol. XVII), p. 315-332 www.cairn.info/revue-internationale-de-psychosociologie-2011-43-page-315.htm

femmes dans l'expatriation dans les entreprises : « *il existerait ainsi une asymétrie de pouvoir dans le processus décisionnel, les conjoints n'ayant pas le même poids dans les négociations qui s'engagent lors de la décision d'expatriation. Les ressources financières sont apparues dans nos entretiens comme un des facteurs fondant l'iniquité de la répartition du pouvoir entre conjoints lors de la décision (...)* » (p.139).

Néanmoins, certains couples n'arrivent pas à concilier leurs carrières professionnelles et par conséquent leur cohabitation physique et c'est ainsi qu'une relation à distance s'instaure. Ces ménages à double carrière vivent en situation de décohabitation⁷⁹³. Si le conjoint ou la conjointe ne partage pas les idéaux et les valeurs liées à la mission de solidarité internationale et qu'aucune solution pour se rapprocher n'est trouvée, ce type de relation échoue le plus souvent et une séparation peut s'ensuivre avant la fin de la mission comme en témoignent Justine d'une part « *c'est la dernière fois que je pars seule. J'ai laissé quelqu'un derrière moi à Montréal. C'est trop difficile.* » (Justine, volontaire, 27 ans, Canadienne) ; et Léna d'autre part « *Je suis célibataire. Je n'étais pas célibataire au moment du stage et il y a eu séparation.* » (Léna, volontaire, 24 ans, Française). Nous avons également rencontré des salariés marocains, qui de par leurs choix professionnels et le lieu de travail (choisi ou imposé), mènent une vie conjugale à distance contrairement aux normes traditionnelles ayant cours dans le pays. Ce constat est valable aussi bien pour les hommes que pour les femmes.

Faïq, originaire du nord du Maroc, marié récemment avec une Espagnole, travaille à Rabat pour une ONG espagnole, raconte qu'il retarde le moment de quitter le Maroc, car son insertion professionnelle le satisfait « *ma femme travaille dans un centre d'appel. Elle veut se déplacer partout sauf au Maroc. L'important c'est qu'on soit ensemble. Moi je veux rester, je n'ai pas de problème au niveau du travail et j'aime ce que je fais, au niveau social. Je suis bien placé au niveau politique et associatif et je préfère militer ici. Pour moi, c'est un peu difficile de sortir du Maroc. Aussi, je ne peux pas sacrifier ma relation. On peut lutter partout, le plus important c'est la personne qu'on aime. (...) Dans un futur proche, mon lieu de résidence ce sera l'Espagne, et travailler dans une association en Espagne.* » (Faïq, salarié, 30 ans, Marocain).

De même, Hasna, originaire de Jerada et qui a fait ses études à Oujda, et a vécu à Marrakech où elle a rencontré son fiancé, vit depuis six mois à Rabat et travaille dans une ONG marocaine « *je suis fiancé. Les deux familles le savent. Il est coordinateur technique dans une association. Je l'ai rencontré à Marrakech. Il est de Marrakech et il a 27 ans. Il est bénévole et président de l'association... (..). J'ai créé une association à Marrakech en 2011. Le week-end je vais à Marrakech pour faire des réunions.* » (Hasna, salariée, 25 ans, Marocaine). Hasna et son fiancé sont très actifs aussi bien en tant que salariés que bénévoles dans le tissu associatif marocain et pour l'instant les deux mènent leurs carrières de manière parallèle ayant trouvé un compromis pour se voir les week-ends.

⁷⁹³ Bertaux-Wiame (Isabelle), Tripier (Pierre), « Les intermittents du foyer ou les arrangements entre membres des couples qui travaillent loin l'un de l'autre. Introduction », *Cahiers du Genre*, 2/2006 (n° 41), p. 11-22.

Nous avons également l'exemple de Saïda⁷⁹⁴, salariée marocaine dans une ONG française, issue d'une famille très investie dans l'associatif qui vit à Rabat, alors que son mari, ayant un poste à responsabilité dans une grande entreprise étrangère, demeure à Tanger « *non l'expatriation ne m'intéresse pas. Je suis mariée, là je ne pense pas. Je n'ai pas d'enfants. Mon mari est responsable commercial. (...) Mon mari est à Tanger. On se voit le week-end cela fait 3 mois maintenant. Je l'ai connu à Tanger pendant les études.* » (Saïda, salariée, 28 ans, Marocaine). De par son travail dans une ONG, tout en respectant les obligations religieuses que prônent certains courants musulmans sur le mariage, Saïda réussit à échapper à la fois à la place que connaissent traditionnellement les femmes dans certains pays musulmans et aux pratiques normatives de vie de famille.

En dernier lieu, Zohra, fille d'un couple mixte maroco-espagnol, qui est venue vivre au Maroc lors de son mariage avec un Marocain il y a plus de quinze ans après ses études supérieures (dont un an d'Erasmus en France). Cette dernière, qui a cumulé plus de dix ans d'expérience en contrat local (dans des associations marocaines, à l'ONU et dans des associations étrangères), a obtenu un poste d'expatrié et de responsable dans une grande ONG espagnole et vit à Rabat alors que son mari vit à Tanger. Elle rentre tous les week-ends pour le rejoindre « *oui, le vendredi soir, à 15h je prends la route et j'arrive à 21h. Et le lundi, je repars : je sors de là-bas à 5 h du matin et j'arrive à 10h ici. Mon mari, il a une galerie d'art et maintenant il veut venir à Rabat. Donc, avec lui, au début, il pensait que cela allait être temporaire et qu'après j'allais être mutée sur Tanger. Mais, finalement ils ont dit que non, que je devais rester sur Rabat. Bon, on s'est dit on voit, on commence, et puis on verra bien. Maintenant, c'est bon, il veut me rejoindre (...).* » (Zohra, salariée, 39 ans, Maroc-espagnole).

De par leur travail dans l'associatif, et du fait de la valorisation de ce secteur à la fois comme lieu de « biens de salut » et de valeurs morales, de tremplin professionnel, et de ressources financières, nous notons que des personnes inventent des nouvelles façons de vivre leur couple, à distance et de manière non traditionnelle (même si certains se marient pour être conformes aux traditions et aux lois marocaines). Cette pratique du couple telle que nous l'avons décrite, non habituelle au Maroc⁷⁹⁵ (au niveau national), concerne plutôt des personnes d'un certain niveau d'éducation, et/ou issus de l'associatif, du domaine artistique ou de l'entreprise. Cependant, les mêmes constats peuvent être relevés pour les cueilleuses marocaines de fraise en Espagne. Chaque année, des femmes quittent leurs villages avec des contrats saisonniers espagnols pour travailler dans l'agriculture laissant leurs enfants et leurs maris sur place. L'Espagne privilégie l'émigration féminine pour s'assurer du retour des migrants au Maroc. C'est ainsi que des villages entiers sont vidés de leurs femmes (certaines ne rentrent pas d'ailleurs). Ces travailleuses saisonnières deviennent alors les véritables chefs de famille pourvoyeuses de ressources financières. Le choix d'une immigration féminine imposé par l'Espagne impacte à long terme l'économie et les relations sociales et de genre au sein du village. Comme pour

⁷⁹⁴ Saïda porte le foulard qui rend publique sa pratique religieuse et donne à voir ses degrés d'engagement dans la religion musulmane.

⁷⁹⁵ Alors que dans l'immigration, ce type de situations est fréquent.

les femmes du Kerala (cité par Falquet, Hirata, Lautier ; 2006 ; p.8)⁷⁹⁶, les firmes agricoles espagnoles « *essaient d'imposer des pratiques sociales qui heurtent les pratiques, les rapports sociaux de sexe prédominants et les cultures locales.* » (p.7). Cependant, ces femmes acquièrent des responsabilités et renforcent leur statut social de chef de famille « *ce sont elles qui gèrent les problèmes découlant de la vulnérabilité de leur famille vis-à-vis du droit, et l'accès aux services publics et sociaux.* » (Sassen⁷⁹⁷ ; 2006 ; p.74).

Ces quelques exemples montrent que la solidarité internationale, au-delà des désirs d'engagement et d'expatriation, est considérée comme une option supplémentaire pour trouver du travail après les études ou dans le cadre d'une reconversion professionnelle. C'est donc un domaine dans lequel il est possible de trouver une activité rémunérée, se constituer une expérience professionnelle, exprimer un engagement et exercer son métier au niveau international. Enfin, travailler dans ce secteur permet à certains de concilier une vie de couple en suivant le/la conjoint et d'avoir une activité professionnelle qui revêt un sens même si le poste est de responsabilité moindre (passage du salariat au volontariat; du volontariat au contrat local). De par le fait qu'une mission humanitaire se déroule à l'étranger, ce choix donne la possibilité à des personnes de type « *quest migrants* » (Therrien, 2016) de concrétiser une appétence cosmopolitique, une envie de l'ailleurs et une quête de l'altérité culturelle (au-delà du normal) et ce à moindre risque et dans un cadre institutionnel.

Pour conclure, lorsqu'on s'attache aux motifs de l'engagement au Maroc, les récits de vie donnent à voir des raisons variées et combinées qui montrent bien l'imbrication d'une part des sphères économiques, professionnelles, familiales et l'expression de sa subjectivité (le désir de vivre ailleurs est commun à quasi tous les expatriés⁷⁹⁸).

Même si au départ, le Maroc n'est pas un choix, la durée du séjour peut s'avérer longue.

1.4. Un séjour qui dure

L'analyse des durées de séjours au Maroc qu'illustre le **Graphique Durée de séjour** montre que deux profils se détachent : les nouveaux arrivants (moins d'un an pour 38% de ces expatriés) et les anciens (une durée de séjour supérieure à trois ans pour 20% d'entre eux). Rappelons le cas particulier des bénévoles, dont la durée de séjour est beaucoup plus courte. Elle varie entre une semaine à un mois en fonction des besoins de leur mission.

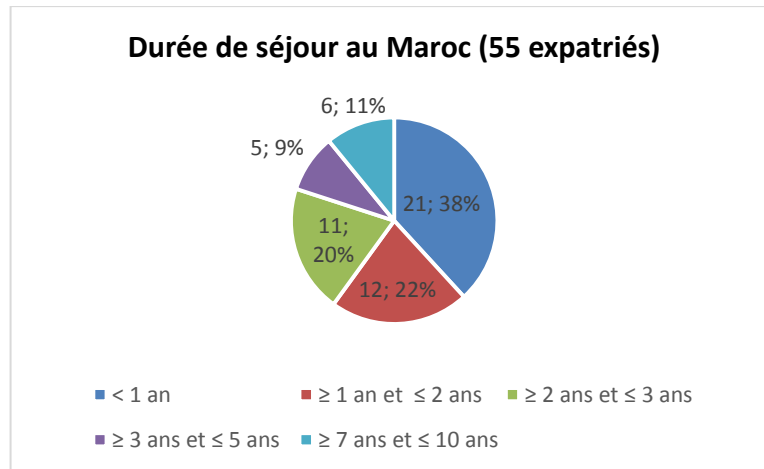
Graphique 2 : Durée de séjour au Maroc du personnel expatrié

⁷⁹⁶ Falquet (Jules), Hirata (Helena), Lautier (Bruno), « Les nouveaux paradoxes de la mondialisation », pp. 5-14, in *Cahiers du Genre*, 1/2006 (n° 40)

⁷⁹⁷ Sassen (Saskia), « Vers une analyse alternative de la mondialisation : les circuits de survie et leurs acteurs », pp. 67-89, in *Cahiers du Genre*, 1/2006 (n° 40)

URL : <http://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2006-1-page-67.htm>

⁷⁹⁸ Excepté quelques profils comme la stagiaire Angelica et l'adolescent Brandon.



Bien que les employés des ONG soient recrutés majoritairement en contrat à durée déterminée (salarié ou volontaire), certains réussissent à cumuler des contrats et pour 11% d'entre eux, cela fait plus de sept ans qu'ils vivent au Maroc, pour des motifs professionnels et/ou personnels. C'est notamment le cas d'Eugénie, salariée française qui décrit son expérience au Maroc comme un compromis entre sa vie personnelle et professionnelle *« je suis revenue après cette année sabbatique. J'ai cherché du travail. C'est profilé le Maroc. Je fais partie des vieilles du Maroc. Ça fait 10 ans que je suis au Maroc. (...) Pour l'instant je reste au Maroc. Ecoute, il y a très peu de temps j'étais quasiment prête à rentrer et puis la vie en a décidé autrement. Aujourd'hui, je reste au Maroc parce que, premièrement, je n'y suis pas si mal que ça, et deuxièmement parce que mon ami vient d'avoir un boulot qui va l'attacher encore pour deux ans. (...) Là, aujourd'hui, ce n'est pas moi qui ai décidé de rester, c'est mon ami qui a décidé de rester. Très bien ! Ca me permettra de me détacher progressivement de ce pays dans lequel j'ai grandi⁷⁹⁹. (...) Mais je pense que le Maroc a toujours été une sorte de compromis pour moi entre ma vie privée et ma vie professionnelle. J'ai toujours réussi à avoir d'assez bons compromis qui ont fait que je suis toujours restée. (...) Le Maroc, c'est une histoire de compromis définitivement. Ce n'est pas un coup de cœur ce n'est pas une obligation. Je n'ai pas de coup de cœur avec le Maroc. C'est un pays beaucoup trop difficile, trop injuste, trop complexe pour y vivre en paix de manière permanente. »* (Eugénie, 33 ans, salariée, Française). Le cas de cette salariée montre que l'on peut rester 10 ans au Maroc sans être complètement satisfait du pays et sans l'avoir réellement choisi. Son témoignage est comparable à ceux qu'on peut lire dans les études classiques sur l'immigration : *« on vient, pour un temps, pour travailler, puis finalement on reste »*.

Il est à noter que les anciens sont valorisés et se valorisent de par leur expérience de longue durée au Maroc. D'ailleurs, ces derniers endossent le rôle d'intermédiaire et de guide (de manière informelle et formelle) pour les nouveaux arrivants. C'est ainsi que le volontaire Abdoulaye, qui vit au Maroc depuis deux ans (venu au Maroc d'abord pour suivre des études supérieures), explique sa position distinctive « d'ancien » au sein de la communauté sénégalaise *« aujourd'hui, je vis à Salé. J'ai*

⁷⁹⁹ « Grandi » dans le sens de devenir adulte. La thèse de Clémence Bosselut analyse l'expérience du volontariat comme un « rite de passage ».

retrouvé les anciens amis. Les années ont changé ; ça a changé. Un ami est le premier conseiller au Sénégal. Ce n'est plus le même monde. Je fréquente des amis sénégalais et des volontaires. Ça change les rapports. Je me positionne comme un ancien d'ici en mesure d'apporter les conseils aux étudiants sénégalais. » (Abdoulaye, volontaire, 30 ans, Sénégalais). Néanmoins, l'ancienneté peut être utilisée comme un critère distinctif de domination à l'encontre des novices que ce soit dans les domaines professionnels ou dans la vie quotidienne hors travail et ce constat concerne toutes les communautés d'expatriation. Par exemple, une volontaire analyse des conflits organisationnels liés au travail : d'une part par son manque d'ancienneté dans le pays par rapport à ses collègues et d'autre part par son manque d'expérience dans le domaine de la solidarité internationale : *« je réalise que, des fois, il me manque des acquis et il y a des gens qui se font le plaisir de me le rappeler. Oui, c'est sûr je n'ai pas l'expérience. Il y en a ça fait plusieurs années. Souvent, ils me mettent sur le dos "tu es jeune, tu ne comprends pas bien la culture marocaine".* » (Justine, 27 ans, volontaire, Canadienne).

La question de la durée d'expatriation est complexe, en ce qu'elle dépend certes des trajectoires professionnelles des intéressés, de leurs succès ou de leurs difficultés sur place, mais qu'elle est aussi indissociable de leur vie personnelle et de la perception de l'existence ou pas d'autres possibilités d'emploi et/ou d'expatriation. Néanmoins, il est à noter que certains acteurs se servent de de l'intermittence comme mode de vie alternatif (Cingolani, 1986).

Enfin, pour séjourner et travailler au Maroc, le personnel expatrié des ONG doit respecter des formalités administratives de séjour.

1.5. Les formalités administratives de séjour : une simple formalité !

Selon l'article 6 de la Loi 02-03 (publiée au bulletin officiel du 11 novembre 2003) relative à l'entrée et au séjour des étrangers au Royaume du Maroc, à l'émigration et l'immigration clandestine : *« l'étranger en séjour sur le territoire marocain, âgé de plus de dix-huit ans, doit être titulaire d'une carte d'immatriculation ou d'une carte de résidence. »*.

D'après les entretiens, le personnel étranger des ONG réalise facilement les démarches pour obtenir la carte d'immatriculation et ne rapporte aucune difficulté quant à son obtention. Ces derniers sont généralement accompagnés par les ONG, que ce soient les structures d'accueil ou d'envoi. D'après les volontaires, le statut de volontariat permet d'être dispensé de l'autorisation de travail au Maroc et donc d'obtenir facilement une carte de séjour (d'un an renouvelable) en présentant le contrat de volontariat. Pour ceux qui vivent au Maroc depuis plus de 4 ans, ils peuvent accéder à une carte de résidence conformément à l'article 16 : *« l'étranger qui justifie d'une résidence sur le territoire marocain, non interrompue, conforme aux lois et règlements en vigueur, d'au moins 4 années »*. Certaines associations, et notamment les associations non reconnues (Cheynis, 2008), ne font pas la démarche lorsque le séjour est d'une durée de moins de 3 mois. Ils se dispensent des formalités mettant à profit l'article 9 : *« sont dispensés de souscrire à une demande de carte d'immatriculation : les étrangers séjournant au Maroc pendant une durée maximale de 90 jours, sous couvert d'un titre régulier de voyage. »* Cette pratique est souvent utilisée par les stagiaires et les bénévoles.

Et parfois, si besoin est, ils sortent du territoire chérifien tous les trois mois afin de renouveler de fait leur autorisation de séjour de trois mois et ainsi « être en règle » avec les lois relatives au séjour des étrangers. La plupart des personnels rencontrés sont de nationalité européenne ou encore canadienne dont les ressortissants sont dispensés du visa d'entrée⁸⁰⁰ au Maroc. C'est ainsi que Croucher (2012)⁸⁰¹ qui travaille sur les mobilités du Nord vers le Sud relève que la nationalité, au-delà de la citoyenneté, donne des droits supplémentaires et en particulier le droit de circuler sans entraves. Cette facilité de séjour sur le sol marocain est également accordée aux Sénégalais, aux Ivoiriens et aux Nigériens du fait des liens privilégiés développés entre ces pays et le Maroc (Péraldi, 2011). Nos 55 expatriés font donc partie majoritairement des « privileged migrants » (Croucher, 2012) : Européens, Nord-Américains et certains Africains.

Après avoir décrit les caractéristiques de cette pratique migratoire qui consiste à quitter son pays pour une mission de solidarité internationale ayant lieu à l'étranger, dans un pays dit en développement et pour le cas qui nous occupe au Maroc, nous allons analyser comment se réalise l'injonction à la rencontre cosmopolitisme au quotidien. Même si le Maroc reste une destination qui n'est pas toujours choisie, de fortes attentes de rencontres y sont attachées. C'est ainsi qu'outre le travail et l'engagement de solidarité internationale, nous nous sommes également intéressés à la vie quotidienne des expatriés interviewés.

2. Le cosmopolitisme à l'épreuve de la vie quotidienne en mission

Dans le champ de la solidarité internationale, la réussite de la mission passe par la réussite de son expatriation. Cette injonction impose non seulement la rencontre avec « l'Autre » dans le pays d'accueil, mais également des relations qualitatives avec ses habitants. Cette posture cosmopolite est entretenue par la promesse implicite et explicite du champ à travers la communication des ONG (notamment pour le volontariat) : la réalisation de rencontres interculturelles via une participation à des projets de développement. De même, lors de la formation, les ONG insistent sur la rencontre interculturelle et enjoignent les personnels à réussir leur immersion. D'ailleurs, l'un des objectifs assignés à la solidarité internationale et aux programmes européens est la confrontation à l'interculturel qui est préparée lors de la formation au départ comme le rappelle Leroux (2014) dans sa thèse « *le décentrement et la découverte d'autres cadres de référence sont au cœur des dynamiques d'apprentissages au cours d'un volontariat solidaire à l'international.* » (p.316). Néanmoins, peu d'études ont été réalisées sur la vie quotidienne de ces expatriés alors que de nombreuses monographies existent dans plusieurs disciplines sur les migrants dits « du Sud » (et leurs descendants) et leurs conditions de vie en Europe, aux Etats-Unis et Canada. Tendance que confirme également Pierre (2005) pour les expatriés des entreprises à but lucratif, dont on sait peu de choses quant à leur

⁸⁰⁰ http://www.consulat.ma/fr/prestation.cfm?gr_id=6&id=53 (liste consultée le 01/05/2014)

⁸⁰¹ « *For a rich person from a rich country, a person who tends towards the cosmopolitan (and whose passport increasingly signifies not just mere national belonging, protection and a right of citizenship, but a surplus of rights—in particular a world right to circulate unhindered).* » (p.1), in Croucher (2012)

quotidien : « *un Français sur 200 s'expatrie au cours de sa vie et l'on ne sait pourtant qu'assez peu de choses sur cette expérience organisée du dépaysement.* » (p.4).

Les entretiens montrent que les attentes exprimées sont fortes en termes de rencontres cosmopolites même si le choix du Maroc n'est pas systématique et que la durée de séjour est déterminée. Celles-ci sont liées à l'injonction de réussir leur rencontre avec l'« Autre » et de se différencier ainsi en pratique des autres expatriés des entreprises et des organisations telles que l'ONU, conformément au discours normatif des ONG internationales de solidarité internationale. Therrien (2014), dans son étude sur les migrants français entrepreneurs montre que ces derniers expriment également un idéal transnational quant à leurs relations avec les Marocains, qu'ils n'atteignent que rarement. En entreprise, comme en ONG, la réussite de l'expatriation passe par l'adaptation interculturelle en sus de la performance au travail et du respect de la durée de la mission (Mérignac, 2009). Davoine, Ravasi, Cudré-Mauroux (2011) constatent la même exigence envers les diplomates suisses en ce qui concerne l'adaptation qui est définie comme « *le degré de confort, de familiarité et d'aisance qu'un individu ressent envers un nouvel environnement culturel* » (p.315).

Pour ces auteurs, les facteurs qui facilitent un niveau d'adaptation confortable sont les suivants :

- la préparation et la formation à l'interculturel (que nous avons analysé dans la partie précédente),
- la maîtrise de la langue du pays (que nous allons aborder dans ce chapitre),
- l'existence d'expériences à l'international antérieures (que nous avons détaillé tout au long de cette thèse),
- et par ailleurs le rôle des conjoints et de la famille (que nous avons également relevé à plusieurs reprises).

Afin de sonder la réalisation de cette « rencontre cosmopolite », nous nous sommes donc intéressés aux modes de vie des expatriés et à leurs relations avec le pays d'accueil. C'est ainsi que lors de la seconde enquête de terrain (2012-2014), nous avons questionné d'une part les conditions de séjour des expatriés (logement, transport, loisirs, alimentation) et d'autre part leurs rencontres avec les Marocains (langue, relations amicales et amoureuses et travail). Les objectifs étant de donner à voir les attentes et les « expériences réelles » quant aux relations entretenues avec les Marocains. Cette focale sur la vie quotidienne a permis de mieux appréhender les pratiques de cosmopolitisme exprimées, désirées et expérimentées. C'est d'ailleurs un des manques de la sociologie cosmopolite que reconnaît volontiers Cicchelli (2016) à savoir « *en se désintéressant des dimensions les plus quotidiennes du monde global, cette approche peine souvent à comprendre les fondements d'une orientation cosmopolite chez un individu.* » (p.121). Il est à préciser que le personnel marocain s'exprime très peu sur ses relations avec les expatriés et que les expatriés détaillent rarement leurs relations avec le personnel marocain. De même, les réactions de la population marocaine sont analysées à l'aune de ce que les acteurs de solidarité nous disent des rencontres avec ces derniers. Notre hypothèse principale est qu'il y a confrontation entre « *l'idéal et la réalité de la rencontre sur place* » (Cicchelli, 2012, p.42). Pour ce faire, nous nous sommes inspirés des travaux réalisés d'une

part par Zunigo (2003) qui s'est intéressé à « *la vie des volontaires hors travail* » (p.62) et d'autre part par Cicchelli qui interroge le mode de vie des étudiants Erasmus désireux de rencontres avec les autochtones. Nous avons également utilisé les études coordonnées par Therrien (2014) sur les perceptions des Marocains quant aux migrants français, une des rares recherches qui donnent à voir comment les habitants se représentent ces émigrés au Maroc. Enfin, les travaux récents coordonnés par Péraldi et Terrazoni (2016) ont confirmé quelques-unes de nos observations et intuitions notamment en ce qui concerne les relations amoureuses et amicales.

Nous avons donc questionné le quotidien à l'aune de ce désir de se différencier des autres expatriés : pratiquer un mode de vie au plus près des habitants (voire avec eux). Chabloz⁸⁰² (2007), qui a étudié la rencontre entre touristes solidaires et les membres d'un village d'accueil burkinabé, montre comment le tourisme solidaire, qui intègre les mêmes principes que la solidarité internationale (l'échange entre les touristes et les visités), révèle que « *les idéologies et les discours liés au "tourisme solidaire" semblent être à la source de plusieurs malentendus entre les différents protagonistes.* » (p.34).

En effet, en analysant le discours des interviewés, nous avons recensé quelques « malentendus » :

- d'une part, le fait que le tourisme et la solidarité internationale sont basés sur un présupposé univoque à savoir que l'envie de rencontre des expatriés et des touristes est partagée par les habitants et que ces derniers doivent y répondre.
- d'autre part, que cette rencontre se fait selon des modes considérés par les expatriés comme les « meilleurs » en accordance avec un imaginaire collectif et individuel (lié également à une classe sociale et raciale et un genre). En somme, au modèle de rencontre de l'un s'oppose le modèle de l'autre.
- et enfin, lorsque les Marocains ne répondent pas (ou pas comme il faudrait) au désir et à l'attente de rencontre des internationaux, ces derniers souffrent de cet échec, qui n'en reste pas moins une forme d'interaction que constitue ce refus des autochtones de jouer selon les règles des étrangers. Fanny Guidot⁸⁰³ (p.7), lors de la rencontre thématique sur la prise en charge de la dimension psycho-émotionnelle dans l'accompagnement des volontaires à l'international, insiste sur les vulnérabilités que constituent le choc culturel⁸⁰⁴ et les problèmes d'adaptation qui peuvent s'ensuivre.

⁸⁰² Chabloz (Nadège), « Le malentendu. Les rencontres paradoxales du « tourisme solidaire » », in *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2007/5 (n°170), p.32-47, 2007

⁸⁰³ France Volontaires, *De la prise en compte à la prise en charge de la dimension psycho-émotionnelle dans l'accompagnement des volontaires à l'international. Une contribution aux enjeux de l'expatriation*, Rencontre thématique et échange de pratiques, 29 septembre 2015, Fanny Guidot (psychologue clinicienne spécialiste de l'expatriation et du psycho-traumatisme)

⁸⁰⁴ Selon la psychologue, les signes d'alarme au niveau comportemental qui montrent que le volontaire est en difficulté : « *méfiance injustifiée envers tout, humour déplacé (intolérance, racisme), agressivité, augmentation des demandes émotionnelles (besoin de parler, d'être écouté, rassuré) qui donne l'impression d'un « puit sans fond. Le volontaire ne veut plus parler, sortir, aller à des activités qui lui faisaient du bien jusque-là.* » (p.12).

Paradoxalement, les explications qui sont données par le personnel des ONG à l'évitement des Marocains et à cette confrontation (considérée comme un échec de la rencontre) sont d'ordre culturel et notamment religieux essentialisant ainsi les traits de caractère des visités. Dans sa gestion de la rencontre interculturelle, alors que l'humanitaire est doté d'un esprit cosmopolite et qu'il est expérimenté en termes de mobilités, ce dernier finit par se comporter comme les autres expatriés auxquels ils souhaitent justement se différencier.

Etonnamment, selon l'enquête Mondissimo (2013), les Français de l'étranger se déclarent très satisfaits de leur vie à l'étranger (100% de satisfaits; p.41) et qu'ils rencontrent peu ou pas de problèmes d'intégration pour un tiers d'entre eux (p.34). Ce qui signifie que les deux tiers reconnaissent des difficultés, mais demeurent enchantés quant à leur vie à l'étranger. Cette ambivalence est également relevée par Cicchelli (2012) dans son enquête sur les étudiants Erasmus et dans son article sur le cosmopolitisme (2014)⁸⁰⁵, qu'il ne considère d'ailleurs pas contradictoire à l'esprit cosmopolite « (...) *l'esprit cosmopolite exprimé par ces voyageurs modernes n'exclut pas des déceptions et des ambivalences.* » (p.231). D'ailleurs, dans les entretiens recueillis, il a souvent été question de difficultés rencontrées « *d'épreuves qui constellent la rencontre avec Autrui* » (Cicchelli, 2012, p.42) que nous allons exposer. Le type de logement, les transports, l'apprentissage de la langue marocaine, les pratiques alimentaires, les relations amicales et amoureuses, l'employé de maison, le fait religieux, les loisirs et l'alimentation nous informent sur les modes de vie des employés des ONG étrangères au Maroc et des relations qu'ils entretiennent avec les autochtones.

2.1. Le logement

Compte-tenu de la classification faite de Rabat par Edoué Ntang et Péraldi⁸⁰⁶(2011), les expatriés se répartissent, entre les quartiers des Oudayas, Océan, Salé (plutôt populaires) et Agdal, Hassan ou Centre-ville (dont les résidents appartiennent majoritairement aux classes moyennes). Cette répartition est conforme au recensement (2014) : la majorité vivant à Rabat plutôt qu'à Salé, considérée comme la banlieue de la capitale. En effet, les étrangers représentent 2,28% des habitants de Rabat⁸⁰⁷ contre 0,3% pour Salé⁸⁰⁸. Quelques-uns des expatriés vivent à Casablanca, Fès et Tanger.

⁸⁰⁵ « (...) *the cosmopolitan spirit displayed by these modern travelers does not exclude disappointments and ambivalences*», in Cicchelli (Vincenzo), « Living In A Global Society, Handling Otherness: An appraisal of Cosmopolitan Socialization », *Quaderni di Teoria Sociale* n°14, 2014, pp. 217-242

⁸⁰⁶ Edoué Ntang (Jean-Louis), Péraldi (Michel), « Un ancrage discret. L'établissement des migrations subsahariennes dans la capitale marocaine » (pp.35-53), In Péraldi (Michel) dir, *D'une Afrique à l'autre : migrations subsahariennes au Maroc*, Paris, Karthala, 2011

⁸⁰⁷ Soit 12 891 étrangers pour une ville comptant 564 936 habitants.

⁸⁰⁸ *Note sur les premiers résultats du Recensement Général de la Population et de l'Habitat 2014* (p.8) http://rgph2014.hcp.ma/Note-sur-les-premiers-resultats-du-Recensement-General-de-la-Population-et-de-l-Habitat-2014_a369.html

En ce qui concerne le logement, certains de nos enquêtés, notamment les Français, choisissent leur quartier de résidence dans le souci de « vivre parmi les Marocains », excluant d'emblée ceux considérés comme fréquentés par les expatriés afin de se distinguer de ceux qui sont réputés vivre dans « des ghettos pour expatriés⁸⁰⁹ ». Le fait d'habiter dans un quartier populaire marocain n'empêche pas les expatriés de maintenir des liens à la fois avec le pays d'origine représenté par ses institutions, (fréquentation de la cafétéria du centre culturel, des lieux culturels en lien avec le Consulat) et avec leurs compatriotes. Guth (1984), dans son étude sur les coopérants en Afrique francophone, montre bien le processus de communalisation à l'œuvre qui sépare le groupe exogène et le tissu local, formant ainsi des communautés de coopérants. Tout en étant dedans, les étrangers demeurent des éléments de dehors et ce malgré eux.

Le mode de vie et d'habitat est un critère de sélection pour certains volontaires et salariés lorsqu'ils candidatent pour une mission et c'est ainsi que Madeleine explique son refus d'une proposition en Mauritanie « *j'ai reçu une proposition pour la Mauritanie pour faire de l'appui à des pêcheurs. Je ne me sentais pas d'aller en Mauritanie : ma conception était d'aller quelque part et ne pas vivre dans un cercle fermé et pas juste avec des volontaires. En Mauritanie, c'est un peu difficile le mode de vie en résidence gardée qu'avec des volontaires. Je ne pourrai pas m'intégrer à la vie locale.* » (Madeleine, volontaire, 28 ans, Française). Alors qu'elle souhaite éviter la vie en communauté, la jeune femme finira pourtant par vivre avec d'autres volontaires pendant sa mission au Maroc « *je suis chez Marie rencontrée à la formation. Je ne savais que j'allais vivre avec Sandra. On a mis un mois à trouver.* ». Ce groupe d'amies a choisi de vivre dans un quartier populaire, pratique qu'elles n'hésitent pas à valoriser en entretien en précisant le type de quartier « *j'habite dans le quartier Océan, quartier populaire.* ».

La plupart d'entre eux vit en appartement, souvent en colocation⁸¹⁰, généralement avec des personnes de la même nationalité et dans des logements qu'ils se transmettent entre expatriés. Ces pratiques sont similaires à celles étudiées par Cicchelli pour les étudiants Erasmus. Ces acteurs de solidarité internationale recréent alors de fait une enclave d'étrangers, à l'intérieur d'un bâtiment situé dans un quartier marocain. Ce mode d'habitat ne correspond en rien au désir premier d'intégration exprimé. Alors que leur souhait est de vivre parmi les Marocains, de fait, ils se retrouvent entre communautés de même nationalité ou avec d'autres étrangers. Cette situation est comparable à celle observée par Croucher (2012)⁸¹¹ pour les migrants anglais en Espagne. L'incursion dans les quartiers populaires par des personnes ayant un niveau de vie supérieur aux habitants habituels met en concurrence d'une part des couches sociales, et d'autre

⁸⁰⁹ Fechter, (Meike), "Living in a Bubble: Expatriates' Transnational Spaces », in *Going First Class: New Approaches to Privileged Travel and Movement*, Amit Vered., Ed.; Berghahn Books: New York, NY, USA, 2007; pp. 33–52

⁸¹⁰ La colocation entre les hommes et les femmes n'est pas tolérée partout au Maroc.

⁸¹¹ « *They tend to live out their lives in ethnic enclaves with other foreigners.* » (p.7), in Croucher (2012)

part des nationaux et des étrangers. Ces choix qui témoignent d'une posture cosmopolite ont des impacts importants sur la société d'accueil comme le rappelle l'auteure américaine (2012)⁸¹² évoquant les effets pervers de l'installation de retraités étrangers dans la ville à Marrakech (p.6), repoussant la classe moyenne vers la périphérie. Enfin, la méfiance des Marocains de voir arriver des étrangers dans le quartier s'explique d'une part de par les mœurs et style de vie différenciés,⁸¹³ mais également la crainte d'une gentrification du quartier dont ils seraient les perdants⁸¹⁴.

La conséquence de ces choix communautaires de résidence opérés par des migrants du Nord « privilégiés » peut, en effet, entraîner des phénomènes de gentrification qui ont été documentés par Escher et Petermann⁸¹⁵ (2013) pour Marrakech, Fez et Essaouira. La gentrification n'est pas le seul fait de la présence des étrangers riches, mais les « pauvres » sont également rendus responsables de ce fait social comme nous pouvons l'observer dans le quartier de Moulay Yacoub à Rabat par exemple et que Timera (2009) évoque également dans son étude sur les Subsahariens au Maroc⁸¹⁶. Les migrants africains et maghrébins qui se concentrent dans ce quartier populaire s'acquittent d'un loyer plus élevé que ceux que paient les Marocains d'ordinaire, repoussant ainsi les anciens habitants plus pauvres dans les périphéries de la capitale.

Pour certains expatriés, l'idée de vivre parmi les Marocains et notamment dans les quartiers populaires obéit également au désir d'annihiler les différences sociales et d'être au plus près des « pauvres » (Zunigo, 2003) dans un sens laïc pour certains et religieux pour d'autres. En se rapprochant des Marocains, ces personnels expatriés souhaitent ainsi effacer la réalité de l'interaction sociale à savoir « *l'effet de classe et l'effet de lieu* »⁸¹⁷ (p.6), auquel on peut ajouter les effets de nationalité et de genre. C'est comme si ces derniers souhaitent nier « l'enjeu social » (Cicchelli, 2012, p.98) que représente toute rencontre.

⁸¹² “Bousta describes perverse effects on the local Moroccan population in Marrakech who are being squeezed out of the housing market by foreign newcomers” (p.6), in Croucher (2012).

⁸¹³ «*le bruit excessif et irrespectueux des rythmes de vie de l'habitant : bruits de chants euphoriques d'hôtes qui rentrent tard, bruits dérangeants provoqués par le roulement des valises des arrivants tardifs sur l'asphalte ou celui des partants à l'aube, bruits également de soirées tapageuses ou de fêtes régulièrement organisées par le RMH (Riads maisons d'hôtes).*» in Saïgh Bousta (Rachida), « Riads transformés en maison d'hôtes dans la médina de Marrakech : quel devenir pour le « patrimoine intangible » ? », p. 215-235, in Coslado (Elsa), McGuinness (Justin), Miller (Catherine), in *Médinas immuables?, Gentrification et changement dans les villes historiques marocaines* (1996-2010), Rabat, Centre Jacques-Berque, coll. « Description du Maghreb », 2013, 412 p.

⁸¹⁴ Un chauffeur de taxi s'est longuement plaint de la présence de ces migrants dans son quartier qui font augmenter les loyers selon ce dernier.

⁸¹⁵ Escher (Anton), Petermann (Sandra), « Facteurs et acteurs de la gentrification touristique à Marrakech, Essaouira et Fès », pp. 101-130, in Coslado (Elsa), McGuinness (Justin), Miller (Catherine), in *Médinas immuables?, Gentrification et changement dans les villes historiques marocaines* (1996-2010), Rabat, Centre Jacques-Berque, coll. « Description du Maghreb », 2013, 412 p.

⁸¹⁶ « Le loyer mensuel d'une pièce est de 600 à 700 dirhals (54 à 63 euros) pour les Subsahariens quand il est de 300 à 500 dirhams (27 à 45 euros) pour les Marocains. » (p.183), Timera (2009).

⁸¹⁷ Ripoll (Fabrice), Tissot (Sylvie), « La dimension spatiale des ressources sociales », *Regards Sociologiques*, n°40, 2010, pp. 5-7

En somme, l'arbitrage résidentiel⁸¹⁸ revêt un sens pour les acteurs de la solidarité internationale et ce choix obéit à une double contrainte que certains veulent incarner : se distinguer des autres expatriés et se rapprocher des autochtones. Néanmoins, il faut prendre en considération les montants des indemnités des volontaires qui ne sont pas très élevées, aussi, la préférence pour les quartiers populaires peut également constituer un choix rationnel de réduction des coûts de la vie sachant que le mode de vie occidental au Maroc est coûteux. Par conséquent, le « choix » d'un mode de vie « à la marocaine » peut également obéir à des questions économiques et pas uniquement à une posture cosmopolite. D'autant plus que l'idée d'intégration avancée par les volontaires et les salariés français est une problématique typiquement française, qui n'est aucunement mobilisée par les autres internationaux espagnols, italiens ou canadiens et encore moins attendue par la population marocaine.

Les conditions de logement semblent meilleures pour certains salariés, vivant au centre-ville et même dans des maisons avec jardins pour certains. Le type d'habitat est corollaire des ressources du couple et marque un statut social. Il s'agit de donner à voir une réussite et une position sociale⁸¹⁹ assumée (Bourdieu, 1993). Adam, ex-salarié d'une ONG française, résidant à Marrakech, décrit de manière satisfaisante et avec fierté ses conditions d'habitat « *je vivais dans de bonnes conditions, car j'avais les moyens : une maison, un ryad, avec une piscine dans la médina, la climatisation.* » (Adam, ex salarié, 38 ans, Français).

Corollaires des conditions sociales et économiques, le logement constitue un enjeu à la fois de représentation, de statut, identitaire et une preuve d'engagement.

Les pratiques de transport des expatriés est source d'autres malentendus que nous allons exposer.

2.2. Les transports

Les usages des transports au Maroc sont codifiés comme partout par ailleurs. Le taxi individuel est un moyen de transport dont se servent les classes moyennes (contrairement aux pratiques européennes) alors que le bus étant généralement utilisé par les classes populaires. Quant aux classes supérieures et moyennes (supérieures), elles utilisent leurs voitures personnelles. Les systèmes d'abonnements commencent à peine à se développer au Maroc (étudiants...), mais n'ont pas encore été généralisés à tous les pans de la population. Le transport constitue pour les Marocains un budget non négligeable qui n'est pas toujours pris en charge par les employeurs. Par conséquent, les salariés négocient, quand ils peuvent, le remboursement du transport dans le salaire.

⁸¹⁸ Ortar (Nathalie), Morel-Brochet (Annabelle), (ed.), *La fabrique des modes d'habiter*, Paris, L'Harmattan, coll. «Habitat et sociétés », 2012, 313 p.

⁸¹⁹ Bourdieu (Pierre), « Effets de lieu », in Bourdieu (Pierre), dir. *La misère du monde*, Paris, Seuil, 1993

Aussi, voir un étranger prendre un bus au Maroc est perçu négativement par les Marocains⁸²⁰ qui ne comprennent pas l'usage de ce transport qui est lié au pouvoir d'achat selon les normes sociales en vigueur dans le pays. Alors que pour les étrangers, notamment dans les pays où les moyens de transports collectifs sont développés, l'usage du bus n'est pas rapporté à la classe sociale, mais considéré comme un moyen de transport public et somme toute utilisé par toute la population. Les volontaires et les salariés prennent donc généralement le taxi collectif ou individuel qui constitue les moyens de locomotion les plus utilisés en ville ; ou encore le tramway notamment pour ceux qui habitent à Salé et au centre-ville de Rabat comme le relate Ariane « *journée type : Je prends 2 taxis collectifs de Salé. Ou le tramway : 40 minutes pour venir au travail.* (Ariane, volontaire, 28 ans, Française).

Parmi le personnel des ONG, rares sont ceux qui ont une voiture personnelle. Certains utilisent la voiture de l'ONG, dont l'usage est très encadré et réservé pour la réalisation des activités de mission. Certaines ONG tolèrent l'utilisation du parc automobile pour des usages personnels à condition de rembourser l'essence utilisée, dont le réservoir est contrôlé à chaque déplacement (carnet de bord à remplir obligatoirement avec le kilomètre et le niveau de la jauge d'essence).

Les transports collectifs (taxi et bus inter-régional) sont des lieux propices aux rencontres entre internationaux et Marocains (même si elles sont le plus souvent brèves) et à une certaine forme de mixité sociale. Des échanges, aussi bien en français qu'en marocain, peuvent ainsi se faire le temps de la course ou du voyage notamment avec le chauffeur ou les clients (les étudiants, les fonctionnaires...).

Les Marocains se refusent à jouer le « drame social » selon les règles des expatriés, et ce même durant les loisirs.

2.3. Les loisirs de classe

Pensant que le sport pourrait être un moyen de rencontres, beaucoup des enquêtés mènent une activité sportive dans l'association du quartier d'habitation, dans l'espoir de favoriser des contacts avec les voisins : gymnastique, yoga, capoeira⁸²¹... Cependant, certains regrettent le manque de loisirs au Maroc⁸²², comparant l'offre au Maroc aux offres culturelles des grandes capitales : « *par contre, je ne me sentais pas nourri culturellement. J'étais servi pour mes besoins primaires. Je faisais du sport pendant mon temps libre, sport de luxe (surf). Je me faisais de petits week-*

⁸²⁰ L'usage du bus par les Français à Marrakech est objet de plaisanterie pour les Marocains qui en font des blagues car il s'agit d'un moyen de transport plutôt utilisé par les classes populaires. Le prix d'une course en taxi en ville est abordable au Maroc, d'un point de vue occidental, contrairement aux pratiques européennes. Une course en taxi varie entre 0,7 et 1,5 € en fonction de la distance alors qu'un trajet en bus c'est environ 0,2 €.

⁸²¹ Les loisirs choisis par les expatriés ne sont pas des loisirs marocains et constituent des activités sportives distinctives qui appartiennent à une certaine classe sociale.

⁸²² Les volontaires de Calcutta avaient dressé le même constat, ce qui a fait dire à Zunigo (2003) : « *La vie relativement monotone qui caractérise le séjour des volontaires à Calcutta confère une importance particulière à certains événements « extraordinaires » : par exemple, l'arrivée de denrées alimentaires des pays d'origine, et le 14 juillet organisé par l'ancien Consulat français de Calcutta. » (p.68)*

*ends à Paris ou à Madrid, car il n'y a pas de vie culturelle, pas de livres*⁸²³ *à Marrakech.* » (Adam, ex-salarié, Français, 38 ans). Comme Adam, de nombreux salariés rentrent régulièrement en France, en Espagne ou en Italie pour assister à des événements familiaux et culturels.

Le soir, après le travail, des sorties au café et au restaurant sont organisées entre volontaires et salariés expatriés, mais rarement avec le personnel local. Ce constat de vivre en communauté fait dire à une volontaire française : « *on a foiré notre intégration. On était en vase clos.* ». Pour pallier à cela, certaines associations organisent régulièrement des repas, invitant alors parfois le personnel étranger et local autour d'un déjeuner. Adam, ex-salarié directeur d'une ONG française décrit son emploi du temps et notamment ses relations avec ses collaborateurs : « *j'avais concentré mon travail du lundi au jeudi. Le midi, je vais déjeuner avec les collaborateurs, déjeuner professionnel.* »

L'étude des pratiques alimentaires informe également sur la vie quotidienne des expatriés et les tentatives d'intégration.

2.4. L'alimentation

L'observation des pratiques alimentaires renseigne sur cette dualité entre communautarisme et souci d'intégration et de rencontres cosmopolites que nous avons déjà évoqués. Les personnes interrogées affirment consommer tant des aliments appartenant au régime marocain (dans les restaurants, par le biais de l'employée de maison, etc.) que des produits en provenance de leurs pays d'origine. Une jeune volontaire (étudiante en année de césure) retrace sa journée : « *je me réveille et je regarde les Maternelles, une émission sur France 5 en prenant mon petit déjeuner français : tartines à la BOULANGERIE PATISSERIE FRANCAISE, des céréales. On a essayé le régime marocain, mais on est tombé malade.* » (Nora, SVE, 24 ans, Française). Croucher (2012) et Wagner (2010) ont montré l'importance de ces commerces, institutions et intermédiaires qui s'installent dans les quartiers où se regroupent les expatriés pour proposer des services, des denrées alimentaires, des produits de l'étranger qui constituent des marchandises de luxe rappelant le pays d'origine. La fréquentation de ces boutiques qui proposent des produits nationaux français, italiens... est comparable aux pratiques des immigrés et descendants d'immigrés dans les bazars dit ethniques qu'on peut trouver dans les quartiers populaires d'Ile-de-France par exemple. Pour Zunigo (p.68), l'achat ou pas de produits issus des pays d'origine constitue également « *un indicateur de degré de résistance à la privation des volontaires* ».

Néanmoins, certains adoptent les produits locaux pour des raisons de goût et de coût et pour faciliter leur intégration à la société marocaine jusqu'à fréquenter les lieux de restauration populaires. D'ailleurs, selon Quashie (2016), paradoxalement l'adoption de pratiques

⁸²³ Pour les Européens, le livre constitue un critère de distinction dans des sociétés dites orales. Par contre, la récitation de la poésie exclut les Européens de cet exercice.

alimentaires populaires des personnels des ONG internationales dans les « bouis-bouis » ou les « gargotes », au lieu de constituer un signe d'intégration, ne fait que renforcer leur statut d'étranger. En effet, côtoyer des lieux qui ne relèvent pas de sa classe sociale est considéré par la population locale comme « hors norme »⁸²⁴ et est très peu accepté en réalité. D'ailleurs, certains autochtones n'hésitent pas à leur rappeler leur classe sociale et raciale d'origine alors que ces derniers essaient d'échapper à ces catégorisations en commentant leurs présence jusqu'à parfois s'en moquer ouvertement. Les habitants ne comprennent pas que les personnels étrangers ont des pratiques qui ne correspondent à leur classe sociale et le fait de traverser symboliquement et physiquement les frontières sociales qu'induit l'esprit cosmopolite est au mieux considéré comme excentrique et au pire comme une comédie de très mauvais goût (ceci est d'autant plus vrai dans les pratiques vestimentaires⁸²⁵).

Alors que l'apprentissage de la langue est un signe d'intégration, les expatriés se trouvent pris dans un rapport de force autour du choix de la langue.

2.5. La langue : l'expression d'un rapport de force⁸²⁶

Les acteurs de solidarité internationale ont quasiment tous suivi des cours d'arabe marocain (darija), offerts par l'association d'envoi ou d'accueil alors que les migrants dits « privilégiés » étudiés par Croucher⁸²⁷ parlent peu la langue du pays d'accueil où ils résident. L'apprentissage de la langue du pays d'accueil est d'ailleurs prévu, en ce qui concerne les volontaires du SVE, dans la Charte⁸²⁸ (2015) et de la sorte, la structure d'envoi « *garantit, en collaboration avec la structure d'accueil, que le volontaire reçoit un soutien pour effectuer sa préparation linguistique (si nécessaire, un soutien pour suivre la formation linguistique en ligne et passer les évaluations fournies par la Commission.* » (p.5). D'ailleurs, il est à noter qu'un certain nombre d'expatriés ont également étudié la langue arabe dans le cadre des études universitaires, et ce avant de venir au Maroc, soit 14,5% des expatriés (7 personnes sur 55 à l'université et 1 au lycée⁸²⁹).

⁸²⁴ Comme l'usage du bus que nous avons évoqué plus haut. De même, ces volontaires sont à l'image de ces jeunes décrits par Cingolani (1994), qui dans leur quête d'ascétisme et de rejet de leurs conditions, s'habillent et mendient comme les Indiens.

⁸²⁵ Dans mon village d'origine, ma famille n'a eu de cesse de m'interpeller sur cette manie qu'ont mes amis français en visite au Maroc de s'habiller comme « des pauvres » (jean et t-shirt par exemple). Quashie (2016) le mentionne également: « *une tenue vestimentaire étant toujours le reflet d'une position sociale et d'une appartenance d'une classe, le fait d'opérer un déclasserement social ne peut qu'interroger les acteurs locaux.* » (p.72).

⁸²⁶ C'est à Mayotte que nous avons mieux compris les enjeux du choix d'une langue dans les rapports sociaux. L'usage du mahorais ou du français est différencié et revêt un sens social et politique. Au Maroc, nous en avons l'intuition mais nous ne l'avons pas assez approfondi. Des recherches supplémentaires seraient intéressantes à mener.

⁸²⁷ « *Remarkably few speak the language of communities where they settle* » (p.6), in Croucher (2012)

⁸²⁸ Charte Service Volontaire Européen (février 2015)
www.erasmusplus-jeunesse.fr/.../Docts%20sve/LA%20CHARTE%20SVE

⁸²⁹ Ce ne sont pas des binationaux.

Alors que de nombreux expatriés trouvent la langue marocaine pas très « belle » à l'oreille, voire agressive⁸³⁰ (du fait de la différence dans la tonalité et de la présence des consonnes qui se suivent), ces derniers s'astreignent à l'apprendre. Or, le Maroc (et notamment Rabat) est un pays francophone où il est possible d'y résider sans avoir à parler marocain ou arabe. En effet, l'usage répandu du français s'explique par la proximité culturelle et administrative entre le Maroc et la France du fait d'une part de la relation coloniale, d'autre part de la migration de Marocains en France et enfin du système scolaire marocain en partie francophone. Toutefois, les expatriés s'efforcent de suivre le cours proposé par les ONG et certains payent une session supplémentaire pour améliorer leur niveau. L'objectif de ces efforts d'apprentissage est celui d'éviter l'accusation de néocolonialisme et de montrer son désir d'intégration dans le pays d'accueil.

Cette compétence linguistique en dialectal est donc considérée par les expatriés de solidarité internationale comme un signe distinctif par rapport aux autres expatriés réputés « non cosmopolites », comme les employés des agences onusiennes et des entreprises à but lucratif. L'usage de la langue du pays d'accueil constitue un des signes de représentation du groupe professionnel de solidarité internationale à savoir engagement, terrain, et proximités cosmopolites véhiculés par les ONG de solidarité internationale et que leurs employés semblent vouloir incarner comme le justifie une salariée française : « *cette légitimité me concernant passe par le fait que je parle arabe, que j'ai 10 ans d'expérience au Maroc et que je sais de quoi je parle quand je parle du Maroc. Le fait que j'ai côtoyé de près et vécu de près avec certains de mes groupes cibles* » (Eugénie, salariée, 33 ans, Française).

L'importance de l'apprentissage de la langue locale des acteurs humanitaires est également mise en exergue dans la série d'articles sur l'humanitaire qu'a diffusé *The Guardian* (2011). Le manque de pratique et d'impact est d'ailleurs souligné dans le titre d'un des articles « Confessions d'un humanitaire : je ne connais que 10 mots de la langue locale »⁸³¹. En effet, les personnes avec lesquelles les employés étrangers des ONG internationales pratiquent le marocain, sont surtout les employés de maison, les chauffeurs de taxi, les serveurs, les primeurs et parfois les conjoints comme en témoigne une volontaire « *j'ai suivi des cours de Darija de langue, car j'avais du temps, pendant 6 mois, 2 fois par semaine. J'ai appris aussi l'écriture. Les Marocains parlent trop le français et ça ne nous aide pas. On n'est pas obligé de parler marocain. C'est seulement quand je vais au marché, ou avec le taxi.* » (Marie, volontaire, 30 ans, Française). Ce sont donc les seuls Marocains, avec qui d'ailleurs ils n'entretiennent pas des relations professionnelles, avec lesquels ils peuvent échanger. Les volontaires qui sont isolés dans des villages utilisent plus

⁸³⁰ Comme en témoigne un volontaire lors d'un atelier : « *on a l'impression qu'ils se disputent quand ils se parlent. La première fois j'ai un peu flippé.* », Séminaire bi-annuel de rencontre des volontaires au Maroc, atelier intitulé « Langue », avril 2012.

⁸³¹ *The Guardian*, « Confessions of a humanitarian: I only know 10 words of the local language ». <https://www.theguardian.com/global-development-professionals-network/2015/oct/06/confessions-of-a-humanitarian-i-only-know-10-words-of-the-local-language>

souvent la langue que ceux installés en ville. De même, c'est lors des visites touristiques et des missions sur le terrain que le personnel rapporte qu'il a le plus l'opportunité de pratiquer la langue marocaine que sur le lieu de résidence. Cette connaissance de la langue, qu'ils ont rarement l'occasion d'utiliser, et qu'on peut considérer comme un capital d'autochtonie, est dénié aux acteurs des ONG. En effet, les expatriés sont confrontés à une résistance de la part des Marocains d'une rencontre autour de la langue marocaine. D'une part, du fait de la place et de l'importance de la pratique de la langue française dans les classes sociales moyennes et supérieures au Maroc. Sa connaissance constitue un marqueur de niveau social ; et d'autre part, le statut ambivalent de la langue marocaine⁸³² par rapport à des langues concurrentielles que sont le français et l'arabe⁸³³. Aussi, les Marocains préfèrent échanger en français plutôt qu'en marocain à la fois pour se distinguer et pour améliorer leur niveau de langue. Le désir de rencontre cosmopolite de la part des acteurs solidarité internationale dans la langue autochtone (et par conséquent le désir de distinction) se retrouve freiné par le désir tout autant cosmopolite (et de classe) d'une rencontre dans la langue de l'étranger de la part des Marocains. Dans le choix de la langue de la rencontre, se joue donc un rapport de pouvoir et de domination entre les tenants de la darija et ceux du français. Peu de Marocains, excepté dans les villes de province et notamment lors des missions sur le terrain et des visites touristiques, se prêtent au jeu de l'échange en dialecte avec les étrangers. Nous-mêmes en tant que chercheur, il nous est arrivé d'être pris à témoin de ces jeux réciproques de distinction et de ces enjeux de pouvoir dans la connaissance du dialecte marocain et du français. Pendant les entretiens, alors que nous nous trouvions dans un café, plusieurs expatriés commandent en arabe la boisson désirée, pour montrer leur connaissance de la langue. Le serveur parfaitement francophone, vexé, fait alors répéter la commande plusieurs fois jusqu'à ce que l'expatrié cède et passe sa commande en français. D'autres encore choisissent comme sonnerie de téléphone, la chanson populaire en vogue du moment, chantée en darija, signe affiché d'intégration!

Enfin, en Europe et en Amérique, la maîtrise de la langue d'accueil est présentée comme une problématique majeure pour l'intégration des migrants originaires du « Sud » notamment dans les politiques publiques et les médias. Il est requis d'apprendre la langue, et son manque de maîtrise est présenté comme un défaut d'intégration⁸³⁴. D'ailleurs, les récentes législations du

⁸³² Même si des progrès ont été faits notamment via la diffusion du journal télévisé quotidien et des émissions de télévision en dialecte marocain et en berbère. Récemment, une polémique a éclaté au Maroc au sujet du projet d'enseignement en français des mathématiques, des sciences naturelles et physiques.

Brouksy (Omar), « Le Maroc enterre trente ans d'arabisation pour retourner au français », *Le Monde*, 20 février 2015 http://www.lemonde.fr/afrique/article/2016/02/19/maroc-le-roi-mohamed-vi-enterre-trente-ans-d-arabisation-pour-retourner-au-francais_4868524_3212.html#bVXOljXDWESPeD4w.99

⁸³³ Voir le récit de la création du premier journal en darija par Elena Prentice, in Péraldi (Michel), « Entretien avec Elena Prentice, Chronique d'une traversée des langues et des frontières. », pp.40-48, in *La pensée de midi* 2008/1 (n°23). De même, Therrien (2014) évoque la diglossie des langues arabe dialectale et française qui existe dans le contexte marocain ainsi que son intériorisation par les personnes qui sont également porteuses d'une histoire coloniale qu'ils partagent malgré eux (p.44).

⁸³⁴ OFII : Office Français de l'immigration et de l'intégration, <http://www.ofii.fr/>

regroupement familial exigent un certain niveau de compétence qui doit se faire dans le pays de départ et financé sur les deniers du candidat à l'émigration. Aussi, cette compétence linguistique, au-delà de son utilité, cristallise des enjeux liés à l'intégration et des formes de distinction que la population autochtone accorde ou pas. Ce contexte politique et culturel est à intégrer dans la compréhension de ce qui se joue dans l'insistance des expatriés à vouloir parler la langue d'accueil. Certains expatriés ne souhaitent pas, volontairement, approfondir l'apprentissage de la « darija », s'en tenant à quelques mots, suffisants pour les rendre distinctifs, afin de rester dans ce « hors lieu » (ni ici ni là-bas) gardant les bénéfices de la situation d'étranger. Dans cette enquête, nous n'avons pas pu approfondir cette problématique au-delà de ces constatations compte tenu de l'objet de notre thèse. Les rencontres autour de la langue autochtone et les luttes symboliques liées au cosmopolitisme nous semblent des éléments importants que nous souhaiterions approfondir dans de futurs programmes de recherches⁸³⁵.

Pour conclure, la compétence linguistique en « darija » est ainsi considérée à la fois comme :

- un élément distinctif par rapport d'une part aux autres expatriés et d'autre part entre le personnel des ONG également (nouvel arrivant et ancien);
- un paravent à l'accusation de néo-colonialisme et la preuve de la volonté de s'intégrer ;
- un outil d'insertion professionnelle et sociale utile pour comprendre la culture du pays d'accueil et ses bénéficiaires ;
- un outil de négociation commerciale : « *dans le souk, il y a le prix darija et le prix étrangers* » (témoignage d'un volontaire lors du séminaire biennuel de rencontre des volontaires au Maroc, atelier intitulé « langue », avril 2012). Cette affirmation sous-entend que les expatriés, qui parlent quelques mots en marocain, peuvent tirer profit de leurs connaissances linguistiques dans la négociation des prix. De même, selon cette logique, connaître quelques mots suffit à obtenir un prix juste au marché (celui des Marocains et non pas le prix étranger) et à se positionner dans une relation égalitaire⁸³⁶. Ce sont des jeux de rôle entre marchands et étrangers, qu'on retrouve dans tous les pays touristiques et qui sont d'ailleurs encouragés par les guides et les agences de voyages⁸³⁷. Alors que l'étranger et le vendeur local se prêtent à ce jeu de dupes, la récitation de quelques mots en marocain permet néanmoins la rencontre et une interaction autre qu'une simple relation commerciale. D'ailleurs Chabloz (2007), dans son étude sur les touristes solidaires au Burkina, évoque ce type de relation comme un « malentendu productif », basé sur un « *“pieux mensonge” contribuant à créer ou à maintenir l'enchantement de la rencontre touristique.* » (p.34). Pour cette dernière, ce type d'interactions permet de montrer que le tourisme solidaire fonctionne (par le biais de rencontres illusoires) tout en maintenant les positions des uns et des autres à long terme contrairement au « malentendu improductif », qui peut déclencher des conflits (« *les uns et les autres ne font plus*

⁸³⁵ Etant à Mayotte lors de la finalisation de la thèse, et ayant pu observer des jeux d'inclusion et d'exclusion dans le choix du mahorais, les enjeux autour du choix de la langue me semblent importants à étudier notamment pour analyser les relations entre autochtones et allochtones.

⁸³⁶ Et non plus inégalitaire où l'étranger est perçu comme ayant de l'argent et donc devant payer plus chers les produits et les services.

⁸³⁷ Tous les guides touristiques prévoient un encadré sur les prix et les chiffres dans la langue du pays visité.

semblant de croire qu'ils sont d'accord sur une pratique » p.34). Pour nous, ce sont ces rencontres improductives qui aboutissent à une véritable rencontre, car elles permettent une meilleure connaissance réciproque entre les étrangers et les habitants ne se limitant pas à des jeux de rôle convenus.

Malgré le peu de pratique de la langue marocaine, les internationaux sont à la recherche de rencontres personnelles avec les Marocains qui démontreraient une intégration réussie.

2.6. Amitiés et relations amoureuses

L'amitié avec les autochtones est un indicateur très important dans la perception de la réussite de l'expatriation. En effet, la relation cosmopolite que constitue la rencontre interculturelle dans et en dehors du travail semble primordiale pour ces acteurs de l'humanitaire. C'est ainsi qu'une volontaire française insiste sur son intérêt pour une véritable expérience cosmopolite : *« l'international est en toi, j'ai une vocation à voyager et pour les rencontres interculturelles »* et qu'une salariée espagnole souligne l'importance de la rencontre *« pourquoi l'expatriation ? J'aime voyager, connaître des pays nouveaux, des gens. »*

Alors que l'enquête de Mondissimo (2013, p.33) indique que les expatriés sont globalement satisfaits de leurs relations avec les locaux⁸³⁸, les entretiens montrent que les employés étrangers des ONG sont souvent déçus par les interactions qu'ils ont avec les autochtones. Ces derniers regrettent notamment le fait d'avoir très peu d'amis marocains. Nous avons été amenés à nous poser la question de savoir pourquoi donc le personnel expatrié des ONG évalue-t-il si négativement la qualité de leurs relations avec les Marocains alors que les enquêtes montrent que les expatriés, de manière générale, sont plutôt satisfaits. Seraient-ils plus exigeants quant à la qualité de la relation avec les autochtones que les autres expatriés ?

En effet, de nombreux travailleurs humanitaires ont partagé leurs déceptions et leurs souffrances quant au manque de relations approfondies avec les Marocains. Une volontaire française constate amèrement qu'*« au bout de 2 ans je n'ai pas d'amitié marocaine »*. Une autre encore se plaint du manque de culture de la part des Marocains avec lesquels il est difficile d'échanger : *« quand on discute avec les Marocains, peu de personnes sont cultivées. On peut discuter de n'importe quoi, ils ne sont pas intéressés. »*. Une autre raconte qu'elle a qu'une amie marocaine, mais que finalement s'agissant d'une franco-marocaine, elle ne peut pas la comptabiliser *« j'ai une amie marocaine, elle a vécu toute sa vie en France donc elle n'est pas marocaine. »*. L'objectif étant d'entrer en relation avec des Marocains « authentiques » correspondant à un imaginaire qui semble désuet et qui ne correspond pas une réalité sociale.

D'ailleurs, les difficultés interculturelles sont parfois niées voire occultées, car alors considérées comme des signes d'échec de la mission et de l'expérience d'expatriation. Alors que l'ONG peut

⁸³⁸ *« Depuis 2006, on constate une hausse constante du taux de satisfaction lié à l'accueil des locaux, ils sont 9 sur 10 à l'apprécier. »*

estimer que la mission est une réussite, de nombreuses personnes perçoivent la situation autrement, et ce de manière moins positive le plus souvent. C'est ainsi que l'évaluation de la réussite de l'expatriation peut différer du point de vue individuel de l'expatrié et de l'organisation qui envoie l'expatrié⁸³⁹. En effet, au-delà de la réussite professionnelle et d'une certaine adaptation au milieu d'accueil, le personnel demeure insatisfait⁸⁴⁰ quant à la qualité des relations, ayant une forte attente à laquelle la population d'accueil semble peu disposée à répondre. Cette déception est peu exprimée de manière publique et rarement partagée entre les acteurs. Chacun essayant de tenir « le rôle » attendu à savoir un cosmopolite épanoui. Cependant, récemment, les sites internet de *Grotius International* ainsi que du *Guardian*⁸⁴¹ ont publié des témoignages déçus de travailleurs de l'humanitaire sur leur quotidien en mission. C'est ainsi que des travailleurs anonymes de solidarité internationale d'urgence et de développement (internationaux et locaux) n'hésitent pas à décrire leurs difficultés liées aussi bien au travail, à la carrière, à la sphère personnelle et intime et aux « chocs » et incompréhensions interculturels. Ces articles désacralisent ainsi l'image d'Épinal de l'humanitaire cosmopolite bien intégré. Nous constatons donc que l'humanitaire à la française dit « d'engagement » et l'humanitaire à l'anglo-saxonne dit « professionnel » suscite des récits similaires de difficultés dans la vie quotidienne qu'il serait intéressant de comparer alors qu'ils sont réputés différents dans leurs principes et leurs organisations de travail.

Néanmoins, quand ces amitiés existent, elles sont généralement de sexe masculin pour les femmes : des militants associatifs, des artistes, des journalistes et des fonctionnaires fréquentant les mêmes lieux de loisirs ou de travail que les employés des ONG. Pour les enquêtées, cet échec à avoir des amies marocaines s'explique par des modes de vie différents et un manque de liberté chez ces femmes comme en témoignent deux salariées « *avec les filles, c'est difficile, elles ne peuvent pas sortir la nuit.* » ; « *les filles marocaines passent beaucoup de temps à la maison, car elles ne font pas des activités.* ». Les formulations données par les enquêtés en font des explications d'ordre racial, culturel et religieux. Alors que pour la plupart du temps, il s'agit de pratiques et de loisirs liés à une certaine classe sociale et donc au capital économique. Si ces dernières fréquentaient des femmes issues de la bourgeoisie marocaine, elles ne rencontreraient pas les mêmes difficultés. Alors que les femmes étrangères jouissent d'une mobilité sociale plus fluide que les hommes puisqu'elles sont autorisées à

⁸³⁹ De même, elle peut différer du point de vue de la perception de la population locale. Alors que les Français considèrent leur intégration comme un échec, les Marocains les considèrent comme les plus intégrés avant les Espagnols et les Italiens (Therrien ; 2014 ; p.109). On voit bien là l'importance des relations authentiques dans la perception de la réussite de son projet d'expatriation et du désir fort de singularisation (Péraldi et Terrazoni ; 2016).

⁸⁴⁰ Dans l'enquête menée par Harrami sur la perception des Marocains envers les Français (Therrien ; 2014 ; p.111), peu d'interviewés déclarent avoir des amis français. Leur fréquentation se limite dans le cadre du travail pour les hommes ou par la famille pour les femmes.

⁸⁴¹ *The Guardian*, « Global development professionals network Confessions of a humanitarian », <https://www.theguardian.com/global-development-professionals-network/series/confessions-of-a-humanitarian>

entrer à la fois dans la maison familiale réservée (et d'être au contact de la gent féminine et des enfants) et dans les espaces réputés masculins (le salon ou les cafés), elles regrettent néanmoins leur isolement.

De même, lors de l'atelier « relations homme-femme » qu'une ONG d'envoi a organisé pendant son séminaire qui regroupe tous les volontaires (deux fois par an), certaines volontaires femmes se sont plaintes du manque de liberté dont elles pâtissent au Maroc. Par exemple, elles ont fait référence au manque de possibilités de recevoir chez elles des hommes qu'ils soient amis ou amants à cause des voisins ou du propriétaire (et des lois marocaines en vigueur sur les relations sexuelles hors mariage). Cependant, en fonction des quartiers, ces visites hommes-femmes sont plus ou moins tolérées. De fait, dans certains quartiers populaires et de classes moyennes, voire même bourgeois (où le contrôle social peut parfois s'avérer également fort), les voisins se plaignent du comportement considéré comme inadéquat par le milieu d'accueil au propriétaire qui recadre ou pas les expatriés. Souvent, dans les quartiers habités par les étrangers, les « expat bubble », la liberté y est plus grande en ce qui concerne les mœurs. Dans ces aires d'habitats, où les loyers sont d'ailleurs assez chers, ce sont les expatriés qui imposent leurs normes contrairement aux quartiers populaires.

Toutefois, certains réussissent à développer des relations plus soutenues, notamment avec des collègues, des partenaires, ou des militants. D'ailleurs, Carol n'a pas hésité à déménager et à s'installer avec des partenaires dans un quartier populaire dans la vieille ville : « *ça a vachement changé. Maintenant, je connais plein de monde. J'ai une vie professionnelle et personnelle. Il se passe plein de choses alors qu'au début je pensais qu'il ne se passait pas grand-chose.* » (Carol, volontaire, 29 ans, Française).

Le sentiment de réussite est également lié aux rencontres amoureuses. Des couples se forment donc, et sur les 19 couples mixtes recensés, 7 comptent un conjoint marocain rencontré sur place. Ces derniers bénéficient de l'intégration de leurs conjoints qui servent d'intermédiaires, d'informateurs dans la vie quotidienne (logistique, négociation des prix, les réseaux...) et de « cultural broker » (Geoffrion⁸⁴², 2016, p.142). Cette situation matrimoniale augmente leur sentiment d'intégration, d'enracinement voire d'appartenance à la nation marocaine. C'est ainsi qu'Ariane qui vit avec son copain marocain et son frère à Salé depuis janvier explique qu'elle a retrouvé une vie sociale grâce à cette cohabitation : « *quand je rentre chez moi, il y a des amis marocains qui passent. Donc, c'est chouette.* » (Ariane, volontaire, 28 ans, Française).

Néanmoins, les relations amoureuses entre le personnel expatrié et la population locale (y compris les collègues) semblent être difficiles de par les stigmates et les représentations que les uns ont envers les autres (et réciproquement). Cette situation est valable aussi bien dans le développement que dans l'urgence comme en témoigne Irin⁸⁴³ dans la revue *Grotius International* : « *une autre possibilité*

⁸⁴² Geoffrion (Karine), « Femmes blanches en Afrique subsaharienne. De la coopération internationale à la mixité conjugale », *Cahiers d'études africaines* 2016/1 (N° 221), p. 127-152.

⁸⁴³ Irin (nom d'emprunt), « Politique humanitaire : trouver l'amour sur le terrain », *Grotius International* (revue électronique), 2 novembre 2012, <http://www.grotius.fr/politique-humanitaire-trouver-lamour-sur-le-terrain/>

consiste à fréquenter "quelqu'un du coin", mais cela peut entraîner des complications supplémentaires en raison des dynamiques de classe et de race, et soulever des suspicions d'exploitation ». Il semble donc peu facile de passer outre et de dépasser les relations inégalitaires liées à la nationalité, à la race, à la religion⁸⁴⁴, au pouvoir économique et à l'héritage colonial. D'ailleurs, Cauvin Verner (2016) évoque la concurrence entre les Français et les Marocains à l'arrivée sur le marché matrimonial et sexuel de plus en plus de femmes françaises « *sur fond de tensions postcoloniales* » (p.164). La femme française devenant un objet de lutte pour les hommes.

Enfin, certains expatriés considèrent le Maroc comme un « autre chez soi », revendiquant ainsi une intégration réussie. Pour Therrien (2014), qui a fait le même constat dans son étude sur les migrants français et les perceptions des Marocains sur ces derniers, il est question d'« *espace d'appartenance sentimental* » (p.43) qui ne peut s'appréhender que par l'étude des affects⁸⁴⁵. Dans notre cas, il s'agit le plus souvent de personnes d'origine sicilienne, andalouse ou encore kabyle qui perçoivent des proximités entre leur région d'origine et le Maroc comme nous l'avons commenté précédemment. Pour d'autres, cette relation particulière au Maroc découle de relations personnelles soutenues avec des personnes d'origine marocaine ou algérienne ayant eu lieu notamment en France et en Italie, dans les quartiers où une population immigrée d'origine maghrébine importante y réside.

La mobilité permet donc de nouvelles subjectivités et des manières d'être par rapport à son identité d'origine parfois en correspondance avec celle-ci et parfois en souffrance.

Pour Adam et sa famille, le mythe familial est fondé sur une immigration forcée dans le pays de l'ex-colonisateur alors que la famille s'est battue pour l'indépendance. Aussi ses missions à l'étranger constituent des mobilités choisies et ce d'autant plus pour le Maroc qui revêt pour Adam une spécificité, un autre chez soi, se considérant comme un descendant de ce pays assimilé à l'Algérie : « *je suis venu au Maroc avec mon idéal et mon histoire, ma famille vient d'Andalousie, je suis de Tlemcen, le Maroc c'est chez moi.* ». (Adam, ex salarié, 38 ans, Français). Même si les Marocains le renvoient à son identité politique d'Algérien et parfois de Français « *Je ne suis pas dans mon pays, les Marocains me le rappelaient surtout quand il y avait des problèmes. (...)* ». Adam se sent en cohérence au Maroc et ce pour plusieurs raisons. De par son emploi dans une ONG internationale, l'ex-salarié bénéficie de rétributions symboliques et financières en tant qu'expatrié. De plus, il a des valeurs morales et religieuses qu'il souhaite incarner et mettre en pratique.

Pour cet ancien salarié, la mobilité au Maroc fait sens et ce pour plusieurs raisons :

- écho au nomadisme familial et une certaine loyauté envers « le roman familial » et la filiation héritée ;

Le site internet Humanitarian dating a été lancé en 2007 pour mettre en contact les célibataires qui travaillent dans l'humanitaire (<http://www.humanitariandating.com/>)

⁸⁴⁴ La peur des conséquences du mariage religieux musulman chez les femmes européennes est très prégnante.

⁸⁴⁵ Pour nous, la compréhension du social passe également par l'étude des émotions et des sentiments. Les affects sont des puissants moteurs d'actions (même si c'est une illusion comme l'a analysé Bourdieu).

- la possibilité de revendiquer son sentiment d'appartenance nationale en tant que Français de l'Étranger (Sylvain Beck, 2015) ;
- une insertion professionnelle avec une qualité de vie supérieure ;
- l'appartenance à une élite et par conséquent la pratique migratoire n'est plus vécue comme un déclassement ;
- un engagement en tant que travailleur d'une ONG (continuité d'une solidarité expérimentée dans les quartiers populaires et les principes de l'éducation populaire) ;
- et enfin vivre dans un pays musulman et pratiquer sa religion sans avoir à se justifier et à « montrer patte blanche » constitue un confort moral important (et notamment l'obligation de faire les prières à l'heure qu'il peut respecter étant au Maroc).

Néanmoins, alors qu'il se sent proche de la culture marocaine, qu'il maîtrise la langue et les codes sociaux et religieux, Adam se sent isolé « *« j'avais 0 relation amicale avec les gens. J'avais des relations avec les voisins, à la mosquée. Pas d'amitié, car j'étais là pour un temps et je le savais. (...) Je me lâchais à Essaouira,⁸⁴⁶ car à Marrakech j'étais entouré que par des relations intéressées. »*. L'ex-salarié explique son isolement par la fonction qu'il occupe et les représentations associées au monde des ONG. Adam, qui se refuse à être assimilé aux autres expatriés, relate ses difficultés à avoir des relations personnelles qui lui conviennent et qui lui ressemblent. Afin d'être fidèle à ses principes (religieux et d'éducateur spécialisé) et à ses origines sociales (Algérie et Banlieue), alors qu'il occupe un poste de directeur payé entre 4 000 et 5 000 € (y compris les frais remboursés par la structure d'envoi), l'ex-salarié est confronté à des formes de socialisations différenciées oscillant entre les quartiers populaires et la bourgeoisie marocaine : « *je n'allais pas à la plage publique, mais à celle des hôtels. Mon voisin était pilote de l'air et il m'invitait à prendre l'avion. Moi, le riche je ne payais pas l'avion. C'est comme si on était obligé de choisir entre la gueuserie et le racisme et c'était compliqué de rester neutre dans tout ça. (...) Tu ne pouvais surtout pas en parler à tes responsables et à l'époque ma meuf était en France. C'était compliqué.* » Dans les difficultés relatées par Adam, nous relevons le poids des représentations et des stigmatisations réciproques dans les relations sociales entre Marocains et étrangers. Zunigo avait mis en exergue les conditions difficiles d'expatriation vécues par les volontaires et leurs effets qui « *sans nécessairement le percevoir, le corps et l'esprit évoluent sous une pression et une agression permanentes.* » (p.62).

Clément, un salarié en CDI, qui a près de 15 ans d'expérience en Afrique, fait le même constat, exprimant, avec beaucoup de tristesse, son insatisfaction liée à son mode de vie qui serait dû, selon ce dernier, à son statut d'expatrié européen blanc « *en tant qu'expatrié, on vit loin du mythe "je vais m'intégrer". Vivre en tant qu'étranger, c'est représenter le haut du panier social et je ne suis pas habitué.* » (Clément, salarié, 40 ans, Français). Alors que Clément se veut entrepreneur social (originaire de Bretagne avec un projet politique : être acteur social dans ce monde), il est renvoyé à son origine, à sa couleur de peau et à son niveau social. Pour Therrien (2014), qui a dirigé l'étude sur

⁸⁴⁶ A Essaouira, il réussira à avoir des amis dans le groupe de surfeurs.

les migrants français et la perception des Marocains sur ces derniers, ce rapport inégalitaire est intériorisé aussi bien par la population marocaine que par les expatriés et semble par conséquent inévitable.

Néanmoins Péraldi et Terrazoni (2016) récusent ce préjugé négatif « *selon lequel en somme, toute présence européenne en Afrique, quelle que soit la subjectivité dont elle participe, est fortement soupçonnée de perpétuer l'une ou l'autre des formes de violence et des rapports de domination institués par le colonialisme.* » (p.10). En effet, l'analyse des entretiens montre que cohabitent des modes de présence différenciées et que ces expériences multiples ne relèvent pas toutes de la relation coloniale. On observe également des cadres de relations différents en fonction de la nationalité du personnel intervenant au Maroc. Selon leurs discours (et nos observations), les Espagnols⁸⁴⁷ et les Italiens semblent moins pris dans ces relations hiérarchiques où la mémoire coloniale n'est jamais éloignée. Il serait intéressant de comparer les modes de vie et les sentiments des expatriés et d'approfondir l'analyse de ces différences si elles existent vraiment.

Pour conclure, à l'aune des entretiens, nous constatons que les expatriés sont à la recherche de relations amicales en dehors de tout rapport social comme le constate Cicchelli (2012) pour les étudiants Erasmus « *il s'agit en quelques sortes de parier sur l'expérience d'une autre culture sans la prise en compte de son inscription sociale.* » (p.100). Wagner (2007, p.88) a observé les mêmes tendances dans son étude sur les classes sociales dans la mondialisation. De même, Dauvin et Siméant (2002, 352) rapportent l'attitude déférente du personnel humanitaire « *pour gommer tous les signes qui pourraient laisser croire que l'interaction est inégalitaire.* » Ces auteurs relèvent également des situations de souffrance dans les rapports entre les expatriés et le personnel local : « *des volontaires vivent même assez mal leurs rapports avec le personnel local quand celui-ci refuse, dans les faits, la relation égalitaire qui leur est proposée et préfèrent fonctionner dans un modèle hiérarchique.* ». Ces acteurs veulent aller à l'encontre des représentations que la population locale a des expatriés, souhaitant faire abstraction de leurs privilèges et de leur appartenance à une classe sociale (dans une posture anticoloniale), se refusant, par ailleurs à côtoyer les bourgeois marocains qui d'ailleurs eux-mêmes ne recherchent pas toujours leur fréquentation, ils se retrouvent par conséquent à fréquenter les membres de la classe populaire que constituent les primeurs, les chauffeurs de taxi ou les employés de maison. Quashie (2016) relève des constats similaires lors de sa recherche sur les volontaires à Madagascar et au Sénégal. Bosselut, dans son étude sur les volontaires de la Délégation catholique pour la Coopération (DCC), estime que le volontariat constitue « un hors lieu » (p.8), tel qu'il en existe dans les rites de passage traditionnels lorsque les impétrants ne sont plus soumis aux règles et aux

⁸⁴⁷ A Mayotte, nous faisons le même constat. Les professeurs et les personnels médicaux espagnols, que nous avons rencontrés au cours de shimaoré semblent beaucoup plus à l'aise que les Français dans leurs relations avec les Mahorais. On note une certaine fluidité dans leurs rapports avec la population autochtone qu'il serait intéressant d'étudier. Expérimentés des zones tropicales de par leur propre histoire coloniale avec l'Amérique Latine, ces deniers ne sont pas pris de la même manière que les Français dans l'histoire qui continue à se jouer.

obligations sociales « normales ». Ce « hors lieu » est également décrit par Cicchelli (2012, p.100), alors considéré comme « *une aspiration à vivre en dehors du monde ordinaire, socialement, culturellement et territorialement déterminé, et de ses contraintes* ». Péraldi et Terrazoni (2016), citant Foucault (1984) évoquent une logique hétérotopique quant aux Européens qui migrent vers l’Afrique : « *un lieu idyllique où se construit l’inversion positive des routines, des échecs, des contraintes et des carcans (...)* » (p.19). En somme, ce que souhaitent les expatriés des ONG c’est que la rencontre avec les Marocains se concrétise en niant les rapports sociaux de domination (de genre, d’ethnie...) que toute interaction sociale comporte ; ce que leur refusent les autochtones semble-t-il ! Pellegrini (2016) avance une autre hypothèse expliquant l’échec que ressentent également ces entrepreneurs à Marrakech : « *leur incapacité à aller au-delà d’un imaginaire postcolonial de soi et de l’autre pour s’adapter aux modes de fonctionnement différents de leur environnement professionnel et créer un espace commun vivable et partageable avec leurs interlocuteurs marocains.* » (p.94).

Enfin, la pratique de la religion musulmane est parfois présentée comme une limite à une réelle amitié entre expatriés et Marocains, accusant ces derniers d’un manque d’ouverture. Exportant les principes de la laïcité à la française⁸⁴⁸, dans une posture ethnocentrique, les personnels étrangers estiment que le refus des Marocains à discuter et à remettre en question les principes de l’islam freine la rencontre. A l’argument des uns « c’est contre le Coran », les autres se replient dans un silence n’osant pas discuter les affirmations du Coran. De même, l’actualité et les amalgames médiatiques entre islam et terrorisme⁸⁴⁹ rendent les personnels étrangers et nationaux nerveux autour de ces questions ne sachant comment se positionner. Se sentant accusés, certains développent des stratégies de défense réactionnaire de la pratique musulmane pendant que d’autres se présentent comme les défenseurs d’une certaine conception de la civilisation d’où sont exclus de facto les collègues marocains de par leur origine religieuse qui est naturalisée. Cependant, certains personnels réussissent à appréhender les pratiques différenciées de l’islam au Maroc (« *faire le ramadan n’empêche pas de boire une bière de temps en temps* ») et à se départir de l’image véhiculée par les médias : « *il y a des possibilités de combinaison comme chez nous* » (témoignages de volontaires recueillis lors d’un atelier sur la religion pendant le séminaire des volontaires).

La religion est également déclarée comme un frein aux relations amoureuses et matrimoniales que ce soit pour les Marocaines (obligation d’épouser un musulman) que pour les Françaises qui expriment leurs craintes quant au mariage civil qui est religieux au Maroc. Des conflits peuvent surgir concernant la pratique religieuse de l’un ou l’autre conjoint.

⁸⁴⁸ Une volontaire n’hésite pas à faire le décompte des femmes voilées dans son ONG, considérant ce critère comme un signe d’ouverture et de modernité, allant jusqu’à approuver les procédures de recrutement de la directrice marocaine qui discriminent les femmes voilées !

⁸⁴⁹ Les entretiens ont eu lieu entre 2009 et 2014 (avant les attentats qui ont frappé la France et d’autres pays européens).

Enfin, un dernier élément clivant a été mentionné par les personnels des ONG : l'emploi de personnel de maison.

2.7. La « bonne » : le symbole du néocolonialisme ?

Souvent, les familles avec les enfants, mais également quelques volontaires et salariés célibataires recrutent du personnel de maison qu'ils embauchent légalement ou pas. Par rapport à la question des employées de maison (les « bonnes »⁸⁵⁰), les expatriés sont partagés.

Des critiques spontanées de l'emploi de bonnes ont été rapportées pendant les entretiens s'insurgeant contre l'exploitation de ces femmes et dénonçant cette pratique non conforme aux valeurs en vigueur dans la solidarité internationale. C'est ainsi qu'une volontaire s'interroge longuement sur l'emploi de ce type de personnels par les expatriés : « *c'est un peu choquant je trouve. Je leur ai expliqué ici à des amis : à Montréal on fait le ménage nous-mêmes au Canada. Tout le monde travaille et fait son entretien. On a accès à des services à des prix ! J'ai vu des gens qui ont des salaires européens et qui ont des domestiques à la maison payés à des prix vraiment marocains. Je trouve ça pas très joli. J'ai l'impression que le lien entre ce qu'ils font et ce qu'ils prônent et ce qui se passe à la maison, il n'y a pas toujours de cohérence. C'est un exemple et ça me choque.* » (Isabelle, volontaire, 34 ans, Canadienne).

Au contraire, d'autres expliquent qu'ils créent un emploi et qu'ils sont des employeurs modèles fournissant un salaire supérieur au minimum légal, une mutuelle et cotisent à la sécurité sociale pour leur employée. Et d'ailleurs, ils précisent que les personnels⁸⁵¹ s'absentent souvent et parfois abusent de leur position d'employés chez des expatriés sachant que l'employeur maintient le salaire et ne défalque pas les absences (contrairement aux Marocains). C'est ainsi qu'une salariée espagnole, dont l'association est en crise, décrit ses relations avec son employée de maison « *j'ai une femme qui*

⁸⁵⁰ L'emploi du personnel de maison concerne aussi bien les expatriés que les Marocains, dont la pratique est ancienne. Elle s'est développée et « démocratisée » avec la mise au travail des femmes marocaines mais concerne également les zones rurales. Certaines familles, dans le sud du pays, continuent à « posséder » des descendants d'esclaves en échange d'un emploi, d'un toit ou d'une protection. Elles sont entre 60 000 et 80 000 en 2005, selon une étude citée par Human Rights Watch.
Perucca (Brigitte), « Au Maroc, les "petites bonnes" se comptent par dizaines de milliers », in *Le Monde*, 11/05/2010 http://www.lemonde.fr/planete/article/2010/05/11/au-maroc-les-petites-bonnes-se-comptent-encore-par-dizaines-de-milliers_1349313_3244.html

La problématique des employées de maison d'origine rurale (pour certaines d'ailleurs mineures) est souvent médiatisée et de nombreuses associations marocaines œuvrent pour qu'une loi soit promulguée pour interdire l'emploi des mineures. La loi de 2016 a encadré cette activité en exigeant un contrat de travail et un salaire équivalent au minimum à 60% du salaire minimum marocain.

Certains catégories d'employeurs, appartenant à la classe sociale supérieure, choisissent désormais de recruter des employées originaires des Philippines (réputées plus soumises et plus travailleuses et d'autant plus qu'elles sont isolées) pour se distinguer.

Kadiri (Ghalia) « Au Maroc, le trafic lucratif des travailleuses domestiques », in *Le Monde*, 28/05/2017 http://www.lemonde.fr/afrique/article/2017/05/28/au-maroc-le-traffic-lucratif-des-travailleuses-domestiques_5135098_3212.html#fGY1Y5DzBmMW1zrT.99

⁸⁵¹ Les employeurs étrangers sont très recherchés par cette catégorie professionnelle car elles réussissent à négocier des interstices de par la méconnaissance du pays de leurs patrons. Elles se jouent également de la culpabilité et des velléités émancipatrices et civilisatrices de leurs patrons paternalistes. Se mettant en scène, elles tentent de correspondre à l'image de « la femme à sauver » de la misère et de la soumission d'un ordre patriarcal et religieux représenté comme oppressant.

vient 2 fois par semaine pour la maison. Avant, elle venait aussi les après-midi, mais là je ne peux plus la payer. Donc, mon fils vient avec moi au bureau et fait ses devoirs et des fois il reste à la maison tout seul. Elle nous fait à manger pour le midi et le soir et le ménage. Et elle s'occupe de la lessive et parfois des courses: je lui laisse l'argent. Quand elle est malade et qu'elle ne vient pas je la paie quand même, car elle n'est pas déclarée et elle a besoin de cet argent. Et, parfois, elle abuse. » Le recrutement d'une employée facilite le quotidien des expatriées femmes leur évitant ainsi une double journée de travail et ceci est d'autant plus vrai pour les familles monoparentales (2). La reproduction de la force de travail, qui est souvent considérée comme relevant de la responsabilité de la femme est peu partagée par les maris et conjoints et ce quelle que soit la nationalité du personnel. Comme le rappelle Falquet⁸⁵² (2011), « les hommes continuant à s'auto-exempter du travail de reproduction sociale (soins aux enfants, aux personnes âgées, aux malades, etc.) – posent un grave problème : les femmes sont envoyées sur le marché du travail sans que personne ne les remplace dans "leurs" missions traditionnelles [Talahite, 2010]. » (p.84). Par conséquent, cette obligation est sous-traitée à d'autres femmes⁸⁵³, et ces dernières employées délèguent leurs propres contraintes à d'autres femmes encore plus vulnérables qu'elles et qui seront payées encore moins qu'elles ne le sont elles-mêmes. Contrairement à d'autres lieux où c'est la présence d'institutions internationales qui suscite l'apparition d'une demande de main-d'œuvre féminine pour le travail domestique (Falquet, 2006⁸⁵⁴), le Maroc est un pays où la pratique sociale du personnel de service est ancienne. « Les classes servantes » (Sassen⁸⁵⁵ ; 2006 ; p.73) sont de deux types : anciennes et concernent surtout des jeunes filles d'origine rurale qui perdurent ; et de nouvelles qui sont apparues récemment : femmes d'origine : africaine et philippine⁸⁵⁶. Aussi, cette délégation de services (nettoyage, cuisine, éducation des enfants, logistique domestique) de femmes à femmes est facile à mettre en place, et ceci à un moindre coût que dans les pays européens. Cette offre de services permet donc à des cadres du Nord de mener à bien une carrière professionnelle⁸⁵⁷ en sous-traitant les activités logistiques de la maison. Ces femmes de

⁸⁵² Falquet (Jules), « Penser la mondialisation dans une perspective féministe », pp. 81-98, in *Travail, genre et sociétés*, 1/2011 (n° 25)

⁸⁵³ D'ailleurs, ces employées sous-traitent à des femmes encore plus pauvres les tâches du care et dans ce cas précis, ce sont elles qui dominent. Pour les plus pauvres des plus pauvres, ce sont les autres membres féminins de la famille qui s'en chargent gratuitement (filles, sœurs célibataires, grand-mères, veuves, divorcées...).

⁸⁵⁴ Falquet (Jules), « Hommes en armes et femmes " de service " : tendances néolibérales dans l'évolution de la division sexuelle et internationale du travail », pp. 15-37, in *Cahiers du Genre*, 1/2006 (n° 40)

⁸⁵⁵ Sassen (Saskia), « Vers une analyse alternative de la mondialisation : les circuits de survie et leurs acteurs », pp. 67-89, in *Cahiers du Genre*, 1/2006 (n° 40)

URL : <http://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2006-1-page-67.htm>

⁸⁵⁶ «Comme Raina, les domestiques philippines sont recrutées sous contrat de deux ans par des agences officielles qui se chargent de faire le lien entre les deux pays. L'agence envoie aux futurs employeurs une liste de dix CV avec la photo, la taille, le poids et la religion de la femme de ménage. Lorsqu'ils ont choisi, les clients payent 3 500 dollars pour le billet d'avion, les frais de visa et la commission de l'agence. Une fois la domestique arrivée, ils doivent confisquer son passeport et ne jamais la laisser sortir sans surveillance. « Pas un jour de congé en deux ans », se lamente Raina » in Kadiri (Ghalia) «Au Maroc, le trafic lucratif des travailleuses domestiques », in *Le Monde*, 28/05/2017
http://www.lemonde.fr/afrique/article/2017/05/28/au-maroc-le-traffic-lucratif-des-travailleuses-domestiques_5135098_3212.html#fGYIY5DzBmMW1zrT.99

⁸⁵⁷ On assiste donc à une « dualisation croissante de l'emploi féminin (Kergoat, 2000 ; Sassen, 2010) » (Falquet, 2011, p.85)
Falquet, Hirata, Lautier (2006)« Cette bipolarisation voit se multiplier, d'un côté, des femmes cadres et appartenant aux professions intellectuelles supérieures, catégories qui se féminisent et de l'autre, des femmes reléguées dans les métiers traditionnellement féminins : employées du secteur public, de la santé, de l'éducation, des services aux particuliers, aides-

services, moins bien pourvues en capital social et économique, sont dominées par d'autres femmes, elles-mêmes dominées par des hommes et par le système capitaliste néolibéral des ONG qui leur impose des « dons de travail » et de grandes amplitudes horaires de travail.

En plus de la sphère domestique, certaines employées et employés (« le chauffeur de madame », Cauvin Verner ; 2016) répondent par la force ou de manière « consentie » aux demandes d'ordre sexuels des employeurs. Ces relations sont soit tarifées ou comprises dans le packaging « domestique et sexuel » (Falquet)! Il a souvent été rapporté des abus provoqués aussi bien par les Marocains que les expatriés. Ces relations inégales⁸⁵⁸ produisent des dominations liées au travail, mais également sexuelles.

Aussi, pour la majorité des personnels des ONG, refuser de recruter une employée de maison est considéré comme un signe distinctif par rapport aux autres expatriés. Il s'agit de montrer d'une certaine façon que ces derniers ne sont pas dans une attitude néocoloniale de domination. Avoir ou ne pas avoir une bonne déclenche un débat sur lequel se positionnent les expatriés⁸⁵⁹ de la solidarité internationale en opposition aux personnels des entreprises à but lucratif.

En conclusion, pour la majorité des acteurs de solidarité internationale, malgré tous leurs efforts et leurs désirs, le mode de vie qu'ils mènent réellement aboutit à des formes communautaristes. Ils ne réussissent pas à concrétiser l'assimilation ou l'intégration tant souhaitée. Perçus comme un corps étranger dans un contexte local, ils le demeurent. Le mode de vie des coopérants des années 70 décrit par Guth (1984) présente des similitudes avec celui des acteurs de solidarité internationale de 2010, dont les habitudes (loisirs ostentatoires, visites et tourisimes...) sont selon l'auteure prises dans une quotidienneté qui font oublier qu'elles sont coloniales. Ces derniers continueraient donc à perpétuer le modèle culturel français de manière ethnocentrée, et ceci à leurs corps défendant selon leurs discours.

Dans la vie quotidienne, ces acteurs de solidarité internationale font donc l'expérience des limites d'un idéal d'échange, de don, d'amitié et d'intégration. Ils sont confrontés à leur position d'étranger et de classe et à la mémoire collective consciente et inconsciente liée à la colonisation. Les principes de réalisation de la solidarité internationale renouvellent les cadres d'une forme de domination « Nord Sud » qui rappellent des situations passées. Même si les employés de solidarité ne sont pas porteurs

soignantes et infirmières, institutrices, professionnelles du care, sans compter les femmes amenées à la prostitution et les ouvrières des zones franches concentrées dans le textile et l'assemblage de précision. Un des résultats de ces processus est l'exacerbation des inégalités et des antagonismes sociaux. » (p.8)

⁸⁵⁸ Les employeurs ayant « des privilèges de sexe, d'âge, de richesse relative et de race. » (p.28). On retrouve le même système de domination avec des femmes employées de chauffeur et de jardinier à qui on demande d'autres services que ceux inscrits dans leurs professions et pour lesquels ils ont été officiellement recrutés.

Falquet (Jules), « Hommes en armes et femmes " de service " : tendances néolibérales dans l'évolution de la division sexuelle et internationale du travail », pp. 15-37, in *Cahiers du Genre*, 1/2006 (n° 40)

⁸⁵⁹ Cette question des employés des maisons est une thématique introduite par les expatriés et ne fait pas partie du guide d'entretien.

de ce projet, ils sont néanmoins perçus comme les représentants de cette réalité historique et sont malgré eux acteurs de ces scènes dramatiques.

Après avoir décrit longuement la vie quotidienne des expatriés et leurs interactions avec les Marocains, nous souhaiterions mettre en exergue les rapports différenciés qui se nouent entre autochtones et allochtones que nous avons pu observer en fonction du genre, de la nationalité et du lieu de rencontre.

3. Le Maroc : des rapports différenciés en fonction du genre, de la nationalité et du lieu de rencontre

Le rapport au Maroc change selon le sexe, la nationalité et le lieu de rencontre. Certains types d'interaction évoqués dans les entretiens (le harcèlement, les pratiques racistes, les relations entre personnel international et national et les visites du pays ou mission de terrain) vont nous permettre de mettre en avant certaines de ces différences.

3.1. Les relations de genre dans la rue

Le harcèlement à l'encontre du sexe féminin se traduit par des interpellations diverses, des sifflements ou des injures. Il est plus ou moins mal vécu et les employées étrangères des ONG, qui en sont régulièrement victimes, oscillent entre agacement et colère. Les réactions peuvent également évoluer dans la durée du séjour, comme le rapporte une volontaire française : « *au bout de deux ans, je me sens capable de mettre une jupe et un collant opaque* ». Certaines adoptent des tactiques d'évitement : « *baissier la tête* », « *les écouteurs dans les oreilles* » et « *ne pas marcher dans la rue* ». Et, si elles doivent circuler dans la ville, elles adaptent alors leur manière de se vêtir : « *pas de vêtements courts, porter des manches longues* » et certaines de leurs habitudes « *ne pas fumer dans la rue toute seule...* ». Le malaise est tel que la rue est considérée, par certaines femmes, comme inaccessible et devient alors un lieu à éviter. Une volontaire italienne révèle que « *mon rêve est de marcher dans la rue* », tandis qu'une salariée belge rapporte qu'elle « *marche dans la rue, la nuit quand il n'y a personne* » à Tanger. Un couple français expose deux perceptions différentes de leur séjour au Maroc que nous trouvons intéressant à relater. Pour le conjoint, « *les gens sont accueillants, chaleureux, rien qu'il n'y a pas en France. C'est mon ressenti et je me sens très bien.* » (Jacques-Bertrand, SVE, 22 ans, Français). Alors que le discours de la conjointe est plutôt négatif et rapporte qu'elle a été à plusieurs reprises victime de harcèlement liée au genre : « *j'ai pas mal souffert d'être une femme. Je me suis fait suivre, siffler. J'ai tout le temps des incidents* » (Nora, SVE, 24 ans, Française). La perception du harcèlement semble donc bien moindre pour les hommes expatriés et traduit des rapports sociaux de genre différenciés sous-jacents à ces interactions. Etant dans un rapport enchanté au pays, nous pouvons relever que le conjoint semble peu conscient des turpitudes que subit sa compagne au quotidien.

Nombreux sont les enquêtés qui ont rapporté des cas de harcèlement et des tentatives insistantes de séduction de la part d'hommes, mais aussi de femmes, et ce notamment dans les cafés⁸⁶⁰ ou les bars. Adam explicite la posture adoptée, mobilisant sa pratique religieuse pour résister aux interpellations et aux sollicitations « *et le travail a constitué une protection en termes de principes. J'étais confronté à quelque chose de pas préparé. Et pour les Sénégalais, j'avais la représentation d'être quelqu'un de riche, d'un blanc au milieu de Noirs. J'étais un objet d'intérêt pour de bonnes ou mauvaises raisons. De la part des filles, je me protégeais de leurs sortilèges, car pour les filles, j'étais quelqu'un de riche et ce y compris dans mon travail. Il fallait se protéger sinon tu peux devenir fou. C'est la même chose au Maroc. Je me suis refusé à tout ça selon mes principes, à être le mec qui se tape la bonne, aux filles faciles. (...) Je ne voulais pas qu'on m'identifie comme un "niqueur de filles". Je ne voulais pas laisser de la place au fantasme. Je ne me suis jamais autorisé. C'était difficile ! Les filles sont magnifiques. (...) En partant, je n'avais pas mesuré les impacts de la pauvreté et que je pouvais être une porte de sortie pour les femmes.* » (Adam, ex salarié, 38 ans, Français). Dans ce témoignage, nous pouvons noter que cet ex-salarié, qui se sent menacé et convoité, analyse les relations potentielles hommes femmes en tenant compte des aspects sociaux économiques, ethniques et raciaux. Sa réflexivité et ses formations d'éducateur spécialisé et en science politique l'obligent à tenir compte des interactions sociales selon sa position sociale, dont la complexité lui semble difficile à gérer. Il met alors en place des stratégies d'évitement de contacts qui pourraient le mettre dans une position inégalitaire tout en regrettant paradoxalement le manque de relations avec les Marocains. Cependant, la représentation qu'il a des femmes d'une part et la perception qu'il a des Sénégalaises et des Marocaines d'autre part, réduites à des prostituées potentielles ou croqueuses d'hommes, donnent à voir les relations asymétriques entre les autochtones et les expatriés. Des expatriées ont également attiré l'attention sur le fait que leurs collègues marocaines n'étaient intéressées que par la gent masculine dans un but migratoire calculé. Et quand elles s'intéressaient à elles, c'était pour critiquer leurs mœurs considérées comme dissolues. On note de part et d'autre des effets de suspicion presque caricaturale qui rend compte des relations asymétriques entre les expatriés qui ont la liberté de migrer et un capital économique et les Marocains réputés vouloir profiter de ces privilèges. Ce type de représentation de la femme prédatrice est courant et traverse toutes les classes sociales et ethniques comme le montre l'article de Cauvin Carner⁸⁶¹ (2016) sur les couples mixtes franco-marocains quand elle évoque les « chercheuses d'or⁸⁶² » ou encore les « amours

⁸⁶⁰ Ayant mené de nombreux entretiens dans les cafés, nous avons eu l'occasion à maintes reprises d'observer ces pratiques de drague voire de prostitution à l'œuvre. Moi-même, il m'est arrivé d'être pris pour « cette profession » et de subir des œillades appuyés ou des invitations via le serveur ou directement. Pour éviter ces situations, je mettais en évidence sur la table l'appareil enregistreur, des livres et mon cahier de notes.

⁸⁶¹ Cauvin Verner (Corinne), « Chantal, Momo, France, Abdou et les autres. Essai de typologie des économies affectives des couples mixtes à Marrakech (Maroc) », *Cahiers d'études africaines* 2016/1 (N° 221), p. 153-174.

⁸⁶² Terme utilisé « *pour désigner les Européennes, âgées de 25 à 35 ans, généralement très mondaines, à la recherche de liaisons avec des Marocains fortunés ou « en vue », qui leur offriront des cadeaux somptueux, des voyages, des séjours dans les palaces, la possibilité d'être conviées aux réceptions réservées aux élites.* » (p.159).

entrepreneuriaux » à Marrakech. Le pendant masculin est également vrai comme le décrit Geoffrion (2016)⁸⁶³ dans son article sur les Canadiennes qui tombent amoureuses en coopération : « *d'un côté, les femmes sont représentées comme des victimes qui "tombent en amour" avec de jeunes hommes du Sud manipulateurs et opportunistes, souvent issus d'un milieu défavorisé. Ces derniers "exploitent", de façon plus ou moins convaincante, les sentiments de la femme piégée, dans le but d'obtenir de l'argent, des biens ou un visa pour un pays occidental* » (p.128). Lorsque des femmes ou des hommes se trouvent dans des situations inégalitaires économiquement (et parfois se cumulent des relations de domination liée au genre ou à la race), ces derniers sont stigmatisés et soupçonnés de tous les maux⁸⁶⁴ leur déniaient le droit à être amoureux, à avoir des relations intimes et à se séparer quand bon leur semble. La peur de ce stigmate peut empêcher des rencontres et des relations sincères et ainsi se développent des stratégies d'évitement de toute ambiguïté jusqu'à la distance, voire des pratiques de cloisonnement se cantonnant à des cohabitations professionnelles forcées. C'est ainsi qu'une salariée qui vit depuis des années au Maroc raconte les précautions qu'elle prend avec la gent masculine marocaine : « *avec les hommes, c'est toujours une situation de méfiance de ma part. Je pense toujours qu'ils veulent quelque chose de plus pas seulement de l'amitié. J'ai eu des expériences à la gym. Il y avait un mec qui me raccompagnait. Je lui ai dit que j'ai un copain il ne me dit plus bonjour.* ».

Entre les autochtones et les allochtones, les relations sont parasitées par des soupçons qui empêchent la rencontre amicale et amoureuse. D'autres pratiques discriminatoires sont moins informelles et plutôt directes notamment en ce qui concerne les Africains.

3.2. Les discriminations liées à l'origine dans la location de logement

Des pratiques de discrimination raciale ont été rapportées qui visent des acteurs humanitaires d'origine subsaharienne et des couples mixtes franco-sénégalais. Ces pratiques sont surtout visibles au moment de la recherche de logement. Un volontaire sénégalais témoigne : « *à Rabat, les locations d'appartement ne sont pas nombreuses, car les noirs ont mauvaise réputation* ». Les liens économiques, culturels, religieux et de prosélytisme ainsi que la pratique de l'esclavage déterminent les stéréotypes des Marocains envers les Africains⁸⁶⁵. Soulignons qu'il y a très peu de volontaires subsahariens au Maroc, mais le Maroc accueille de nombreux étudiants et migrants africains sur son territoire. Pour l'Afrique, le royaume chérifien est devenu une destination très prisée pour faire des

⁸⁶³ Geoffrion (Karine), « Femmes blanches en Afrique subsaharienne. De la coopération internationale à la mixité conjugale », *Cahiers d'études africaines* 2016/1 (N° 221), p. 127-152.

⁸⁶⁴ Suspicion qu'on retrouve dans les politiques publiques de regroupement familial et dans les demandes de visa pour raisons familiales.

⁸⁶⁵ D'ailleurs dans l'enquête réalisée par Therrien et son équipe, il ressort qu'il y a un préjugé négatif quant aux subsahariens de la part des Marocains « *or la mise en comparaison de deux types de conjoints, le Français et le musulman sénégalais, indique que les considérations raciales (probablement la couleur de peau) l'emportent sur les valeurs religieuses célébrant la fraternité et l'égalité dans la foi islamique.* » (p.111).

études supérieures et suivre des formations : « *l'Europe moins chère*⁸⁶⁶ ». Entre 10 000 (Berriane, 2009) et 16 000⁸⁶⁷ (CCME, 2013) Africains étudient au Maroc. De nombreuses universités et des grandes écoles françaises ont signé des accords avec le Maroc pour délocaliser certains cursus. Des universités privées ont été créées à Rabat et Casablanca par des Français et des Américains pour un marché local, mais également africain. Dans le cadre de la politique marocaine d'expansion économique, culturelle et religieuse en Afrique, le Maroc a développé des accords de coopération universitaires avec de nombreux pays et accueille des étudiants originaires du continent africain (système de quotas par pays) leur offrant parfois des bourses (8 000 boursiers reçoivent 750 dirhams par mois). D'ailleurs, Abdoulaye est venu étudier au Maroc grâce à une bourse (à cause de l'insécurité politique au Sénégal) avant de devenir volontaire : « *le choix du Maroc m'a été imposé presque. Quand j'ai fait le lycée, il y avait des problèmes de corruption. J'étais major de ma promotion, je faisais des études de bonne qualité, mais il y a eu une grève et l'année scolaire a été gâchée.* » (Abdoulaye, volontaire, 30 ans, Sénégalais). Berriane⁸⁶⁸ (2009, p.148), qui a mené une enquête sur les étudiants subsahariens sur le territoire chérifien, décrit le racisme auquel les étudiants doivent faire face dans la rue « *à leurs yeux, leur phénotype souvent différent est la raison de ces réactions de la part des gens de la rue. Surtout dans les quartiers populaires, les enfants les appellent "azzi"*⁸⁶⁹ » (qualification de personnes de couleur qui porte une connotation péjorative) en riant. ».

Au-delà de ce qui peut se passer à l'extérieur, l'ONG est réputée comme un lieu exempt de pratiques discriminatoires et vécue comme telle par certains acteurs. Mais force est de constater que l'ONG constitue une bulle artificielle où chacune des parties joue le rôle attendu.

3.3. L'ONG : la bulle artificielle

Enfin, l'ONG d'accueil et l'ONG étrangère constituent à la fois des lieux d'exception où les relations sont réputées égalitaires entre le personnel du genre masculin et féminin, et entre le personnel national et international et un lieu où l'on recense néanmoins des conflits et des situations de sexisme et de racisme.

Aussi, pour certains Marocains, l'ONG internationale constitue un lieu sécurisant dans lequel ils se sentent libres de s'exprimer. Nous avons le cas du jeune stagiaire qui ayant vécu des expériences très négatives pendant son parcours universitaire et qui est à la recherche d'une solution pour s'expatrier, a trouvé au sein de l'ONG italienne qui l'a recruté une sorte de sas où

⁸⁶⁶ « De la stigmatisation à l'intégration, le quotidien contrasté des étudiants africains au Maroc », *Le Monde*, 08.04.2015, http://lemonde.fr/afrique/article/2015/04/08/maroc-quotidien-d-etudiants-africains-dans-le-carrefour-universitaire-du-continent_4611313_3212.html

⁸⁶⁷ CCME, « Sur 16 000 étudiants africains au Maroc, 8 000 ont une bourse marocaine », 20 septembre 2013, <http://www.ccme.org.ma/images/documents/fr/2013/09/LaVieeco20sept13.pdf>
La Confédération des Élèves, Étudiants et Stagiaires Africains Étrangers au Maroc (C.E.S.A.M) recense 370 établissements au Maroc prêts à accueillir des étudiants étrangers. <http://cesamcentrale.chez.com/>

⁸⁶⁸ Berriane (Johara), « Les étudiants subsahariens au Maroc : des migrants parmi d'autres ? », *Méditerranée* 113 | 2009, pp.147-150, <http://mediterranee.revues.org/3843>

⁸⁶⁹ Une récente campagne de lutte contre les discriminations a été lancée en avril 2016 sur facebook.

il se sent en sécurité d'une part et en cohérence avec sa subjectivité. Pour lui, les procédures de l'ONG lui semblent non arbitraires par rapport à ses expériences passées. Il nous semble important de proposer un extrait de ce parcours pour donner à voir d'une part la confiance que certains personnels ont dans ce type d'organisation, et l'action de l'organisation et de son personnel pour soutenir des personnels : « *bilan des 5 mois de stage ? Pendant le premier mois, étant donné qu'il y avait beaucoup d'activités que je devais effectuer, je me suis retrouvé inconsciemment engagé dans plusieurs projets parce que je venais à peine d'arriver. Par conséquent, j'étais enthousiasme et dynamique. La chose, peut-être, qui m'a poussé à travailler plus c'était l'encouragement de tous mes collègues, la confiance et le respect. (...) J'ai essayé de travailler en présence de mes collègues, travailler ensemble. C'est-à-dire le changement qui s'était opéré était le fait que je m'étais détaché de mon sentiment de déception et de désespoir, j'étais plus motivé. Je suis devenu plus sociable au fur et à mesure du temps. J'étais disposé à faire d'autres choses même si cela me semblait très difficile au début en raison de ma mauvaise gestion. (...) J'ai appris beaucoup de ce stage. Ce que j'ai appris en premier, c'est que je ne dois plus céder et je dois tout le temps lutter, persévérer pour réaliser mes ambitions et aspirer encore davantage à des choses plus lointaines.* » (Jed, stagiaire, 24 ans, Marocain). Pour Jed, ce stage, tout en étant précaire, représente une parenthèse enchantée et sa perception de sa situation est plutôt positive au-delà de la précarité objective de la situation.

Comme nous l'avons mis en exergue, lorsque nous avons évoqué le recrutement, l'ONG internationale est à la recherche de personnes partageant les mêmes habitus et ce même pour le personnel local. Aussi, il arrive souvent que l'ONG soutient chez le personnel local le partage et la promotion de ses propres valeurs comme l'ont relevé Dauvin et Siméant (2002) « *ces valeurs partagées sont a priori la condition du bon déroulement de la mission. Plus encore ces critères de recrutement n'assurent pas qu'un climat favorable à l'action, ils se trouvent légitimés dès lors que le personnel local témoigne en acte de ses qualités morales.* » (p.322).

En ce qui concerne le personnel étranger, ses relations avec le personnel local sont complexes voire ambivalentes. Cette situation peut s'expliquer par le fait que la relation est quadruplement asymétrique :

- d'une part, la relation de solidarité internationale, qui est présentée comme une relation d'aide ethno-centrée avec peu de possibilités de réciprocité ;
- d'autre part, par la relation partenariale qui constitue une forme de sous-traitance de la mise en œuvre de l'action (division du travail que nous avons analysé dans le paragraphe concernant le partenariat national) ;
- ensuite de par le différentiel de rémunérations au bénéfice des internationaux dans la majorité des cas ;

- et enfin, et non des moindres, par la mémoire de la relation coloniale⁸⁷⁰ et certains comportements assimilés à du néo-colonialisme.

Il est à préciser que dans l'humanitaire en général, les acteurs de solidarité internationale sont représentés par la population autochtone comme les représentants de leurs pays d'origine. De même, ils peuvent être perçus même par les partenaires comme des vecteurs d'exportation de représentations occidentales et de normes ethno centrés. Aussi, l'humanitaire peut être désigné comme un outil permettant d'asseoir les rapports de domination. C'est ainsi que quelques leaders associatifs (Micheletti) et des chercheurs (Hours) préconisent la « désoccidentalisation de l'humanitaire⁸⁷¹ » en promouvant le volontariat Sud-Sud, Sud-Nord, des programmes de formation conjoints....

Les relations ne sont donc pas fluides et sont traversées par les représentations que chacune des parties a de l'autre et qu'elles s'efforcent de neutraliser dans une interaction coproduite.

Nous notons que chaque catégorie de personnel fait des efforts pour que la relation professionnelle, qui est une relation hiérarchique de travail, s'efface et devienne une relation conviviale ; mais elle se limite le plus souvent à l'espace du travail. Dauvin et Siméant ont montré comment le personnel expatrié s'efforce d'éviter toute relation hiérarchique. De même, dans la rubrique consacrée à l'humanitaire que publie sur internet *The Guardian*, nous pouvons lire ce témoignage de Dara Passano qui rappelle la plus importante maxime des internationaux « *ne jamais être impatient ou condescendant avec quelqu'un qui n'est pas de ton pays.* ». Ainsi, les acteurs de solidarité internationale s'efforcent conjointement de nier cette situation asymétrique, adoptant une posture de neutralité, évitant ainsi par exemple, d'attirer l'attention sur les manquements professionnels des uns et des autres, du moins publiquement. Par contre, lors des soirées entre expatriés (auxquels rarement le personnel national y participe ou est convié), ces derniers n'hésitent pas à partager avec leurs amis internationaux les difficultés qu'ils peuvent entretenir avec leurs collègues marocains ou avec leur personnel de maison. De même, le personnel marocain commente les manquements professionnels ou les activités extra-professionnelles de leurs collègues internationaux lorsqu'ils se retrouvent entre eux. C'est ainsi qu'Adam décrit ses relations avec les expatriés « *la confrontation avec mes compères était difficile, les entendre discuter une heure sur les fatous ou les fatimas, leurs bonnes ou entendre les Sénégalais ou les Marocains parler des expatriés. J'étais dans une posture de protection, d'enfermement trop fort.* » Comme nous l'avons précisé, lors des entretiens, nous n'avons pas réussi à avoir des informations précises sur la qualité de la relation entre expatriés et personnel marocain à quelques exceptions près. Très peu de recherches sont menées sur les interactions

⁸⁷⁰ Il est d'ailleurs assez significatif que peu de personnes aient fait allusion explicitement à l'héritage colonial que ce soit le personnel étranger ou national. Il serait intéressant d'approfondir ce non-dit dans de futures recherches.

⁸⁷¹ Vinhas (Stéphane), « La désoccidentalisation, vue du terrain », *Humanitaire*, 24 mars 2010

entre personnel expatrié et local. Et il nous semble important de s'y intéresser afin de mieux comprendre comment les uns et les autres se perçoivent. Cet extrait d'un témoignage d'un employé local travaillant avec des expatriés de l'ONU (publié par *The Guardian*) montre la méconnaissance des uns et des autres : « *si je devais décrire les travailleurs de solidarité expatriés occidentaux avec qui j'ai travaillé en un mot, ce serait « hyper ». La plupart du temps, ils sont en train de courir dans le bureau, -rarement sur le terrain avec les communautés avec lesquels ils sont censés travailler, à vérifier, à contrôler, à conseiller, à crier, à essayer d'aider, travaillant tard dans la nuit. J'ai vu des locaux les regarder comme si ils assistaient à un « TV show on fast forward. »*⁸⁷² .

Un équilibre est donc trouvé dans le cadre du travail et il n'est possible que parce que lors des interactions, chaque personnel (qu'il soit international ou national) joue le rôle qu'il lui est attribué tout en sachant pertinemment où réside le rapport de force. C'est ainsi qu'un salarié italien décrit ses relations avec ses collègues marocains : « *les Marocains ne savent pas dire non et dans le travail social, c'est important de dire non. Mais, moi, je ne comprends pas s'ils me disent non d'une autre manière. Moi, je ne comprends pas, j'ai toujours pas compris.* ». Quashie (2016) mentionne également des relations limitées entre les volontaires français et leurs collègues locaux malgaches et sénégalais : « *les volontaires français se retrouvent au cœur de cette hiérarchisation professionnelle ethnoracialisée et donc souvent en porte-à-faux vis-à-vis de leurs collègues locaux.* » (p.68).

Aussi, il nous semble, qu'en dehors du cadre professionnel, certains se sentent légitimes à reprendre leur liberté de positionnement et à s'essayer à jouer une autre partition comme donne à voir l'entretien d'une Angolaise que rapporte Akesson (2016) « *les Portugais désirent très fort être nos amis, mais nous ne voulons pas être les leurs.* » (p.281)⁸⁷³. C'est l'une des hypothèses que nous souhaiterions explorer dans des futures recherches. En effet, souvent, les conflits rapportés sont classiques, plutôt d'ordre professionnel, comme nous pouvons en trouver dans d'autres entreprises, et tous ne relèvent pas de situations néocoloniales ou de dominations ethnoraciales, mais ils sont interprétés comme telles de fait.

Face à ce contexte difficile, des expatriés s'essaient à des stratégies pour développer une relation qu'ils pensent plus qualitative et qui soit conforme à leurs attentes. Heurtés par la réalité quotidienne des relations dans le milieu professionnel ou dans le quartier d'habitation, ces derniers vont utiliser le tourisme et les missions sur le terrain pour aller à la rencontre du Maroc conforme à leur imaginaire.

⁸⁷² *The Guardian*, « Global development professionals network Confessions of a humanitarian », <https://www.theguardian.com/global-development-professionals-network/series/confessions-of-a-humanitarian>

⁸⁷³ Akesson (Lisa), « Moving beyond the colonial. New Portuguese Migrants in Angola », pp.267-289, in *Cahiers d'études africaines*, 2016/1, n°221, 2016

3.4. Les visites touristiques et les missions sur le terrain : le Maroc authentique !

Malgré ces difficultés de la vie quotidienne, tous sont enchantés par les visites du pays et par les missions sur le terrain dans les villages et en dehors des grandes villes. Selon les enquêtés, les Marocains y sont beaucoup plus accessibles, ouverts à la rencontre, font preuve d'hospitalité et sont disponibles pour faire découvrir leur pays, échanger en arabe dialectal⁸⁷⁴, conformément aux représentations que les expatriés se font du « Maroc authentique ». Les habitants de Rabat, par contre, sont décrits comme peu réceptifs à l'échange et plutôt indifférents à la rencontre que tente d'établir l'étranger. C'est ainsi qu'une volontaire décrit ses relations avec les autochtones en mission « *pour les Marocains, c'est compliqué sur Rabat. C'est en mission que c'est le meilleur moyen de s'améliorer en langue.* ». Quashie (2016) relève des pratiques comparables de la part des volontaires, à Madagascar et au Sénégal, « *qui s'évadent de la capitale pour des week-ends sac à dos* » en milieu rural où les « *villageois sont plus accessibles.* » (p.60).

L'analyse des interactions sociales en fonction des lieux ainsi que l'étude du capital d'autochtonie montrent bien que la relation cosmopolite ne dépend pas de la possession d'attributs, mais que le cosmopolitisme se révèle au moment de l'interaction (Cicchelli, 2016, p.198) et démontre plutôt un esprit cosmopolite, en somme un « goût de l'autre ». Et qu'au cosmopolitisme des uns répond la reconnaissance de celui-ci par les autres et qu'il existe des configurations où des cosmopolitismes concurrentiels sont en jeu (rappelons-nous la scène de la commande au café).

En bref, d'après les résultats de l'enquête, les expatriés ont de fortes attentes quant à la qualité de la relation cosmopolite avec les Marocains. Les discours recueillis renvoient à un imaginaire associé au Maroc et au voyage, entre exotisme et mysticisme, et une projection dans des relations amicales, chaleureuses et hospitalières. L'analyse des modes de vie montre que le personnel étranger des ONG mène en grande partie une vie en communauté, malgré les tentatives d'aller à la rencontre des Marocains. Les employés étrangers des ONG semblent osciller entre déception, qui les oriente vers un style de vie communautaire, et satisfaction quant à leurs relations avec les Marocains, quand ils évoquent leur intégration réussie ou le sentiment d'« un autre chez soi ». Ils développent des stratégies d'intégration à la société d'accueil et de rencontres vers « l'autre lointain », tentant d'abolir les distances sociales (Wagner, 2007, p.88) dans l'objectif de ne pas être considérés comme étrangers et de partager une commune humanité au-delà du statut d'étranger. Pourtant, beaucoup d'incompréhensions et d'attentes déçues ponctuent ces séjours et suscitent de la frustration à l'encontre des Marocains, comme le regrette une volontaire française :

⁸⁷⁴ D'une part, parce que les Marocains dans les villages sont moins nombreux à parler couramment le français que dans les grandes villes. D'autre part, l'étude menée par Harrami et coordonnée par Therrien (2014 ; p.104) précise que les Marocains ruraux sont plus nombreux que les citadins à considérer que les Français devraient parler marocain (68% contre 51,4%).

« je sais qu'ils me traitent en tant qu'étrangère, à part » et qu'une salariée italienne s'interroge : *« Ici, je me considère comme étrangère. Je ne sais pas si c'est le Maroc. En Espagne, je ne me sentais pas comme ça (...) Je n'en pouvais plus. Les gens te traitent, non pas seulement comme femme, mais comme étrangère ».*

Situés entre deux temps sociaux (Cicchelli, 2012, p.106) à la fois touristes (quand ils sont en mission sur le terrain) et immigrés (dans leur villes de résidences), les expatriés, travaillant pour les ONG internationales, souhaitent réussir leur mission dans l'objectif principal d'être au plus près des bénéficiaires et des habitants, conformément d'une part à leur posture cosmopolite et d'autre part à l'injonction prégnante dans le milieu de la solidarité internationale. Les interactions qu'ils ont avec les Marocains les renvoient soit à de la réserve ou à de l'indifférence, ne leur permettant pas toujours de concrétiser la rencontre cosmopolite imaginée et attendue. Cette distance renvoie les expatriés à leur étrangeté, malgré leurs tentatives de s'y soustraire. En tant que cosmopolites, ils s'attendent, comme l'a rappelé Cicchelli (2012, 2016) à une posture équivalente à la leur de la part des Marocains, qui peut-être n'a pas lieu ou s'est exprimée différemment.

Cependant, nous ne savons pas comment réagissent les Marocains à la présence des acteurs de solidarité internationale. S'agit-il de rapports concurrentiels entre nationaux et internationaux ? Ne sommes-nous pas confrontés à une attitude de tolérance tant que les étrangers restent à leur place ? Cet « échec » de la réalisation de la rencontre cosmopolite ne correspondrait-il pas plutôt à des formes divergentes de pratiques cosmopolites (comme nous l'avons montré lors de l'analyse du choix de l'utilisation de la langue marocaine ou française) ?

Conclusion de la troisième partie

La mobilité internationale est fortement valorisée et de nombreux dispositifs institutionnels, associatifs, éducatifs et professionnels l'encouragent et donnent l'opportunité à des profils animés par ce type de parcours de concrétiser leurs désirs. Les socialisations familiales ne sont pas en reste et encouragent ces penchants pour l'ailleurs. L'entrée dans la solidarité internationale est donc façonnée d'une part par des expériences personnelles et familiales de mobilités, des valeurs, et des engagements politiques et religieux. La crainte de la routine, le désir d'une vie extraordinaire, voire un simple nouveau départ, le « *goût de l'autre* » ainsi que l'angoisse du déclassement constituent des motifs d'expatriation. Par la migration, certains des acteurs fuient un état national où les places sont assignées, héritées d'une part et d'autre part où elles manquent réduisant le choix des possibles. L'humanitaire, c'est une manière de s'accommoder de son sentiment subjectif d'inadaptation dans un contexte national et l'ouverture, par l'expatriation, d'opportunités de réalisation, d'émancipation et de sortie des assignations de classe, ethniques... Tout en étant mû par l'empathie cosmopolitique et le désir de se réaliser et d'échapper à une vie considérée comme routinière et normative, l'engagement se réalise dans le cadre de la solidarité internationale où les questions de carrière ne sont pas absentes. Au final, ces acteurs animés par « les autres lointains » s'engagent d'abord pour eux (filiation, réalisation de soi, insertion professionnelle...) selon « une grammaire » qui leur est propre dont certaines variables sont néanmoins communes à tous les acteurs.

Alors que les expatriés ont soif de relations, ils finissent par créer des mondes sociaux fermés vivant en communauté, créant ainsi « *une parodie nostalgique de chez eux* » (cité par Moss, p.15, Dinah Rajak et Jock Stirrat⁸⁷⁵). Cet « échec » des acteurs de solidarité internationale à être cosmopolites en pratique, dans la vie quotidienne (et non uniquement dans l'idée par l'auto-proclamation) est due, selon Dinah Rajak et Jock Stirrat, à leur mode de vie professionnelle qui présentent des caractéristiques d'une nostalgie impériale (cité par Moss, p.15, Rosaldo 1989) : collectionnant de l'artisanat, faisant des visites de terrain, habitant des hôtels anciennement coloniaux. Ces derniers, de par leur mode professionnel, cultivent un imaginaire appartenant à une ancienne époque, entretenant la séparation entre pays développés et pays sous-développés. Même si des dénégations ont cours et des stratégies de distinctions, de distance et de critique par rapport à des figures repoussoirs dites coloniales ou néocoloniales, des traces subsistent de cet imaginaire dans les interactions sociales. Ces relations sociales ne sont pas neutres, en déplaisent aux expatriés des ONG, elles s'inscrivent dans des rapports inégaux liées au genre, au niveau économique, à l'ethnicité, à la nationalité et à la religion. Le statut des expatriés se verra négocié le plus souvent par des Marocains du même niveau social et d'éducation dans une volonté sous-

⁸⁷⁵ Dinah Rajak et Jock Stirrat, Chapitre 8.

jacente de refus des rapports coloniaux et d'instauration d'une relation égalitaire. Alors que dans des relations inégalitaires, le travailleur des ONG sera dans une position beaucoup plus confortable et les relations qui s'ensuivront correspondront à son imaginaire du Maroc authentique, ces Marocains-ci (primeurs, « bonnes », villageois rencontrés sur le terrain) participeront volontiers à l'illusion d'un échange authentique selon les désirs de l'étranger comme l'a montré Chabloz (2007), dans son étude de la rencontre entre touristes solidaires et les membres d'un village d'accueil burkinabé.

Pour conclure, il serait intéressant d'approfondir les recherches sur la vie quotidienne des acteurs du développement afin de mettre à jour les stratégies d'inclusion et d'exclusion et de cerner les « échecs » et les « réussites » de rencontres cosmopolites. L'étude de la vie quotidienne montre néanmoins les limites de ce désir de cosmopolitisme dans l'interaction avec les Marocains. Alors que les personnels des ONG internationales ont de fortes attentes envers les Marocains, ces derniers se dérobent souvent, opposant soit leur propres désirs cosmopolitiques soit les renvoyant au statut d'étranger et ce malgré les efforts consentis dans une stratégie de distinction.

Conclusion générale

En somme...

Le principal objectif fixé au début de ce travail était d'analyser les processus d'engagement dans la solidarité internationale en privilégiant une approche qui croise à la fois : les statuts et les dispositifs, le travail et les pratiques, les parcours personnels et professionnels des acteurs de solidarité internationale et en tenant compte de leurs désirs d'expatriation.

Pour décrire les pratiques et les usages de la solidarité internationale des humanitaires, nous avons analysé les parcours des personnels en articulant différentes variables tant micro que macrosociologique. Ce parti pris a permis d'analyser les conditions objectives et subjectives de l'activité l'humanitaire en rassemblant des objets (travail, engagement, subjectivité, expatriation...) et des processus (enchantement et désenchantement, constitution d'une communauté, groupe professionnel) généralement abordés séparément.

Cet objet de recherche à savoir l'engagement et le travail des acteurs de solidarité internationale, se situe au croisement de la sociologie des organisations, de la sociologie du travail et des groupes professionnels, des associations et du bénévolat, de la sociologie politique, mais aussi de la sociologie de la migration et du cosmopolitisme et a nécessité une approche pluridisciplinaire (adossée à une imagination cosmopolite) qui peut paraître atypique pour les spécialistes de ces différentes disciplines. Cette recherche sociologique, conduite selon une méthodologie ethnographique, et ses résultats tentent de contribuer à la sociologie de l'humanitaire; des migrations et du cosmopolitisme.

Arrivée au terme de cette recherche, nous espérons avoir pu et su démontrer l'existence d'une communauté d'acteurs humanitaires partageant un éthos commun (propriétés sociales, affinités et expériences culturelles, croyances, valeurs, cultures, habitus et socialisations comparables) qui a été analysé via le concept de l'esprit cosmopolite. Des 68 carrières reconstituées se dégagent des dynamiques et des logiques qui, tout en étant diverses voire qui s'opposent parfois, sont liées à un seul et même processus, l'appartenance à une communauté et pour certains à un groupe social professionnel qui est animé par le principe « *d'aider les autres lointains* » (Stangherlin, 2005).

L'examen des profils et des discours, ainsi que le suivi des carrières des enquêtés montrent que ce qui soutient les acteurs c'est bien l'idée de s'engager à l'étranger auprès de personnes qui n'appartiennent pas à leurs catégories sociales et ethniques. En somme, soutenus par l'esprit cosmopolite qui correspond à une forte envie exprimée et concrétisée pour l'international et un

intérêt pour les autres nations et les autres cultures, selon le principe d'une commune humanité, ils se dirigent vers la solidarité internationale.

Cependant, l'analyse détaillée des modalités de l'entrée en humanitaire et les motifs invoqués démontrent également que cet engagement dirigé vers les autres est d'abord un engagement envers soi-même entre filiation et émancipation.

Les ressources et les capitaux dont disposent ces humanitaires (acquis dans différentes sphères) et les rétributions, individuelles comme collectives, symboliques comme matérielles, qu'ils espèrent tirer de leur engagements sont liés à la pratique migratoire que constitue le travail humanitaire.

En effet, s'expatrier en intégrant le secteur associatif international est un moyen d'envisager la possibilité d'une réalisation de soi et d'échapper ainsi aux assignations de classe et de race. Dotés d'une identité cosmopolite et se sentant à l'étroit au niveau national, la pratique de la solidarité internationale permet à ces acteurs d'ouvrir de nouveaux horizons personnels et professionnels.

Enfin, alors que ces acteurs de la solidarité internationale se déclarent mus par « *le goût pour les autres* » (Cicchelli, 2014) et que ces derniers ont des attentes importantes quant à leurs relations avec les Marocains, l'analyse de la vie quotidienne au travail et en dehors du travail donnent à voir de nombreux « malentendus » qui désenchangent les expatriés mettant à mal leur posture cosmopolite.

Pour conclure cette thèse, nous avons décidé de revenir sur les résultats qui nous semblent les plus significatifs (8) et qui ouvrent des perspectives de futures recherches (4).

Quelques résultats...

1. Une communauté d'affinités culturelles et d'expériences

Au-delà de l'hétérogénéité des statuts, des dispositifs et des contrats, les personnels internationaux rencontrés présentent des variables communes et des affinités culturelles semblables. Les récits de vie montrent que l'entrée dans la solidarité internationale est façonnée d'une part par des expériences personnelles et familiales de mobilités, et d'autre part par des valeurs, et des engagements. Il s'agit d'un groupe d'acteurs diplômés (Bac+4 et 5 en sciences humaines), à majorité féminine (et ce dans toutes les catégories du personnel), qui vieillit et qui arrive tardivement dans le secteur, cumulant les formations (en lien avec l'international et/ou l'humanitaire) et les expériences. Ils sont polyglottes⁸⁷⁶ (jusqu'à 5 langues pour certains) et par ailleurs expérimentés quant à l'expatriation et d'un point de vue professionnel (notamment via les stages obligatoires et les expériences professionnelles pendant et après les études). Leurs

⁸⁷⁶ La maîtrise des langues est une caractéristique commune aux humanitaires et elle est recherchée et valorisée car elle constitue un signe de distinction par rapport aux autres expatriés présents au Maroc.

indemnités et leurs salaires, au regard de leurs diplômes et de leurs expériences, demeurent moins élevés que dans le secteur des entreprises à but lucratif et le secteur public, mais bien plus élevés que le personnel local marocain. Certains réussissent à obtenir des salaires/indemnités importants, notamment pour quelques Espagnols et Italiens, pour qui l'expatriation représente un gain salarial par rapport au niveau national. En effet, nous relevons un rendement différentiel de l'activité humanitaire entre les Français/Canadiens et les personnels originaires des pays du pourtour Sud Méditerranéen. Pour ces derniers, l'activité humanitaire salariée représente une ascension sociale d'un point de vue professionnel et salarial même si le cadre reste précaire (en CDD pour une partie) tandis que pour les autres statuts, notamment pour les volontaires, il s'agit soit d'un « sous-emploi » ou encore d'un « super bénévolat ».

En dépit des représentations que nous pouvons avoir de ce secteur et des discours des acteurs humanitaires rencontrés, 63,5 % des interviewés sont en couple ou mariés et 34 % ont des enfants. Ces données sur le statut marital et familial indiquent que les personnels se débrouillent pour concilier à la fois une carrière professionnelle et professionnelle et ce parfois sans qu'il y ait toujours une cohabitation conjugale et ce même pour les Marocains qui inventent et vivent des modalités de couple autres.

Les milieux sociaux de recrutement de la solidarité internationale sont ceux observés par la sociologie de l'engagement à savoir le milieu médical, social, ou encore enseignement. Ces familles sont généralement sensibilisées à l'humanitaire. Pour ces parents, l'engagement volontaire à l'international dans une association est valorisé même si il est remis en question lorsqu'il dure. Néanmoins, pour les Espagnols et les Italiens, nous retrouvons des représentants de la classe sociale populaire (ouvriers et secrétaires) qui intègrent l'humanitaire alors qu'ils sont absents chez les Français.

D'autres expériences et affinités culturelles communes confirment, chez ces personnels, le partage d'un éthos commun lié à l'esprit cosmopolite : échanges universitaires internationaux, expériences variées de l'expatriation, des voyages, mémoire de l'immigration familiale, double culture familiale, descendants de couples mixtes ou formant des couples mixtes... Les trajectoires que nous avons choisies de décrire longuement montrent des parcours de socialisations diversifiées, de larges éventails de dispositions et des appartenances sociales multiples tournés vers l'international qui participent à l'édification de l'esprit cosmopolite.

2. Un groupe social professionnel

Pour la plupart des acteurs, le choix du secteur de la solidarité internationale s'avère être un choix peu rationnel, si nous raisonnons en coûts/bénéfices. Or, certains veulent faire carrière et accumulent les expériences tandis que pour d'autres, le travail en ONG ne constitue qu'une simple opportunité professionnelle locale. Le panorama des pratiques et des usages de la solidarité mis à

jour montre la pluralité des motivations et des motifs au départ tout en donnant à voir l'éthos commun partagé par ces personnels des ONG. La proposition de cette typologie est d'ordonner la multiplicité des profils des acteurs de solidarité internationale et de montrer l'ensemble des situations rencontrées.

Les trois profils-types recensés pour le bénévolat hors cadre correspondant au co-entrepreneur, à l'entrepreneur établi, et à l'auto-entrepreneur confirment l'intérêt grandissant pour ce type de pratiques bénévoles informelles qui se réalisent toutefois dans des cadres d'organisation institutionnalisés. Ces bénévoles se réclament libres de toute appartenance associative unique et s'inscrivent de manière individuelle dans l'action de solidarité internationale indépendamment des réseaux associatifs et des modes organisationnels associatifs traditionnels. Ces actions hors cadre sont le fait d'ailleurs de personnes établies qui circulent entre les champs administratifs étatiques, des collectivités territoriales et des entreprises à but lucratif.

Alors que le stage constitue un tremplin pour une bifurcation professionnelle, un « super-bénévolat » ou encore un « sous-emploi » selon les conditions sociales de départ du stagiaire et le moment dans sa trajectoire.

Nous avons déterminé 2 groupes de volontaires-salariés qui ont 6 manières différentes de pratiquer la solidarité internationale. Le noyau principal est composé d'experts ou de futurs experts qui semblent engagés dans une carrière dans la solidarité internationale (experts déjà installés, des entrepreneurs-consultants, un métier national exercé au niveau international). Pour la deuxième section, il s'agit plutôt d'une parenthèse ou d'une situation temporaire qui permet d'avoir un emploi tout en poursuivant d'autres objectifs personnels et professionnels (le touriste, le chercheur en sciences sociales, l'artiste et le militant politique). Ces activités lucratives et bénévoles sont menées soit pour augmenter des ressources financières, soit pour combler des insatisfactions professionnelles, ou encore pour exprimer une subjectivité artistique, politique, scientifique. En somme, il s'agit d'« un vivre autrement » que de subir une vie de labeur. D'ailleurs, ces actions participent à l'insertion sociale et professionnelle du personnel expatrié dans le pays d'accueil qui cumule des inscriptions dans des réseaux divers et variés qui facilitent par ailleurs l'activité de solidarité internationale.

3. Le choix de la solidarité internationale : un engagement envers soi-même dirigé vers les autres

A l'analyse des entretiens, s'engager dans le secteur de la solidarité internationale est un moyen d'exprimer le refus d'une vie normée, cadrée et déterminée. Par l'expatriation, il s'agit de rechercher une « vie extraordinaire », loin des déterminismes sociaux et familiaux. Nous avons donc montré comment la question de vivre à l'étranger est très importante et qu'elle peut être fortement liée à la mémoire et à l'histoire familiale, mais pas uniquement comme les contre-

modèles le suggèrent. De la sorte, l'ONG, outre le travail et l'engagement qu'elle représente, est un domaine dans lequel se trouvent à se réaliser aussi bien, une vie en cohérence avec « son identité souvent internationale » (Verquin, 2001; p.38) et ses héritages, qu'une vie extraordinaire et un refus de sa condition. Le choix de la solidarité internationale se situe donc dans l'intersection des modes d'agir individuel, familial et collectif.

La crainte de la routine, le désir d'une vie extraordinaire, des restaurations identitaires (Siméant, 2009) voire un simple nouveau départ comme la réappropriation du sentiment national par exemple, ainsi que l'angoisse du déclassement, constituent des motifs d'expatriation adossés à un certain « goût pour les autres » (Cicchelli, 2014). Par la migration, certains des acteurs fuient un état national où les places sont assignées, héritées et où d'ailleurs elles manquent réduisant ainsi le choix des possibles. En somme, l'humanitaire, c'est aussi une manière de s'accommoder de son sentiment subjectif d'inadaptation dans un contexte national et l'ouverture, par l'expatriation, d'opportunités de réalisation, d'émancipation et de sortie des assignations de classe, ethniques, religieuses...

Malgré tout, pour la majorité des personnels, « l'échappée belle » se fait en accordance avec les normes de leurs socialisations familiales et dans le cadre de politiques publiques encadrées ; contrairement aux jeunes des années 60 décrits par Cingolani (1994) qui se lancent sur la route « *animés par l'idée d'existence vagabonde* » (p.96). Tout en étant mus par une empathie cosmopolitique et le désir de se réaliser et d'échapper à une vie considérée comme routinière et normative, l'engagement se réalise dans le cadre de la solidarité internationale où les questions de carrière ne sont pas complètement évacuées comme nous l'avons analysé lorsque nous avons décrit le travail. Cette réalisation de soi, même si les conditions sont précaires pour certains des acteurs, se fait toutefois avec des risques et des gains limités. Ne seraient-ils pas comme l'envisagent Péraldi et Terrazon (2016, p.22) : « *ces Européens finalement des "figures du milieu", mondes de l'interstice, ni tout à fait expatriés, ni tout à fait migrants, ni même d'ailleurs tout à fait groupe ? Ils ont pour point commun d'entrer dans les sociétés africaines où ils choisissent de s'établir ni par le haut ni par le bas, mais le milieu.* ».

4. L'humanitaire : un champ marqué par des luttes et des inégalités

• Un marché de travail sélectif et concurrentiel

Alors qu'il est communément admis que l'engagement est accessible à tous et qu'il dépend de l'initiative personnelle et de la bonne volonté, l'analyse du recrutement montre que le secteur est très sélectif. Il s'agit d'une sélectivité sociale commune aux 24 ONG rencontrées en ce qui concerne les volontaires, les salariés les bénévoles et les stagiaires. Ce constat confirme un certain nombre d'acquis de la sociologie des engagements, à savoir que les associations recrutent principalement au sein de couches relativement dotées en capital économique et surtout scolaire

et posent la question de la prépondérance du diplôme comme élément prédisposant à l'engagement associatif. De même, la concentration de non-diplômés chez les bénévoles expatriés français hors cadre est un indice de la sélectivité de ce secteur, qui contraint les non-diplômés à se rabattre sur l'aide humanitaire non institutionnelle. La pénurie d'emplois sur le marché du travail national, la massification des études supérieures, la multiplication des formations humanitaires et la médiatisation et survalorisation du domaine concourent au fait que les ONG reçoivent de nombreuses candidatures avec un niveau élevé de qualification. Les candidats sont donc nombreux pour un nombre de postes contingenté. Les étudiants en humanitaire (comme les autres étudiants de l'enseignement supérieur général) cumulent des diplômes dont ils ne tireront peu ou pas de bénéfices sur le marché du travail national et international. Ces dysfonctionnements engendrent des déceptions quant à la mobilité sociale que les diplômes représentent dans les familles notamment pour les classes moyennes et populaires. Cette surqualification par rapport au poste occupé, notamment pour les volontaires, donne un indice sur la mise en concurrence des candidats à l'humanitaire.

Tout en cumulant les formations, les travailleurs de solidarité internationale semblent lucides quant aux espoirs d'ascension sociale amoindrie par rapport aux carrières que leurs parents ont pu avoir. Informés par l'expérience de leurs frères et sœurs (Truong⁸⁷⁷, 2015), ces expatriés cherchent non seulement à faire mieux que leurs parents, mais également à trouver « une place » dans la société. Et l'expatriation dans une ONG semble être un moyen héroïque, hors de la routine de trouver sa place et de s'émanciper des histoires et des catégorisations nationales, familiales, sociales et ethniques...

Le nombre réduit de postes alors que les candidats sont importants rendent le marché de la solidarité internationale concurrentiel. Cette caractéristique de ce marché globalisé impacte l'engagement et les formes de ce dernier. En effet, à l'analyse des procédures de recrutement, l'enrôlement dans une ONG ne se résume pas uniquement à des initiatives et des appétences personnelles (contrairement aux représentations liées à l'humanitaire), mais il est également question de sélections et d'affinités. Pour travailler dans une ONG, la sélection est composée de critères à la fois professionnels, personnels et moraux qui sont vérifiés dans le curriculum vitae, la lettre de motivation, lors des entretiens et pendant les formations. Les candidats sont jugés sur des dispositions compatibles avec l'investissement et le travail de solidarité internationale, à savoir une correspondance possible entre la socialisation du candidat et les valeurs de l'association

En effet mettre en scène sa biographie (savoir parler de soi) et ses compétences professionnelles et personnelles en lien avec le monde de la solidarité et ses valeurs est une faculté qui s'acquiert

⁸⁷⁷ Truong (Fabien), *Jeunesses françaises. Bac+8 made in banlieue*, Editions la Découverte, 2015

tout au long de la recherche de mission. Pour obtenir un poste sur ce marché concurrentiel que constitue la solidarité internationale, il est nécessaire de mobiliser des aspects personnels de ses expériences, et de donner à voir son individualité en discours.

• *Des engagements divers et en concurrence*

L'entrée par les tâches quotidiennes permet contre toute attente d'atteindre l'engagement sans le nommer et de dépasser les discours convenus sur le don de soi, le désintéressement et l'intérêt général. En effet, l'étude des postures au travail et l'observation des activités donnent à voir qu'il y a une concurrence dans les formes d'adhésion : d'une part entre les acteurs, d'autre part entre les rôles proposés par les ONG et enfin avec les idéaux des humanitaires avec lesquels ils doivent négocier⁸⁷⁸. Entre enchantement et désenchantement, les personnels tentent de trouver une place en accord avec leurs valeurs, leurs conditions sociales et leur subjectivité. Ils négocient et parfois bricolent pour combiner des situations les moins coûteuses possibles et qui correspondent à leur projet personnel. L'acteur de solidarité internationale essaie de se construire une place en fonction des compétences présentes, des besoins de la structure d'accueil et d'envoi et de ses propres centres d'intérêts, de ses appétences et de ses objectifs poursuivis. Même si parfois, ces expériences paraissent irrationnelles d'un point de vue objectif, elles trouvent un sens aux yeux des enquêtés, inscrits dans une histoire et une filiation.

• *Des dominations sous couvert d'engagement et d'intérêt général*

Le recensement des conditions de travail dans les ONG internationales laisse entrevoir des formes de précarité et d'insécurité, une demande forte de flexibilité et l'exploitation des vocations et des émotions des acteurs de solidarité internationale. De même, il s'avère que l'engagement dans la solidarité internationale procure des rendements et des enchantements inégaux. Or, dans les descriptions que les personnels font d'eux-mêmes (produites par le champ d'ailleurs qu'il relaie aux personnels), ces derniers semblent croire qu'ils se situent en dehors des rapports sociaux, comme si le fait d'appartenir au tiers secteur, les exemptent des hiérarchies sociales, des rapports de domination et des conflits. Cet idéal de « travailler autrement » est mis à mal lorsqu'on examine les activités, les responsabilités et les durées de travail. Néanmoins, ces derniers réussissent à négocier et à trouver des arrangements formels et informels avec les ONG qui les accueillent. L'organisation de la production d'activités au sein des ONG internationales (lâche et distendue, loin de la professionnalisation tant vantée) et la sous-dotation en ressources humaines sont telles que toutes les associations « demandent » à leurs personnels (et ce quel que soit le

⁸⁷⁸ Dès la recherche de poste, le candidat à l'humanitaire se dote en amont d'une capacité importante d'adaptation au champ et à ses particularités afin de correspondre à la représentation que propose le champ humanitaire de lui-même d'une part et de l'ONG d'autre part. Il essaie de concilier ses représentations personnelles et ses idéaux au marché de l'emploi que constitue ce secteur en adoptant le rôle attendu.

statut) des heures supplémentaires non rémunérées, impactant la durée de travail des personnels. Lucides quant à leur situation, les acteurs de solidarité internationale bricolent des arrangements (récupération d'heures, négociation salariale, multiactivité, cumul d'activités professionnelles, création d'interstices quant aux activités, évitement du « sale boulot »...) pour que la situation soit tenable. L'existence de ces modalités constitue donc un signe de l'évolution du normatif « don de travail ». Les nouveaux entrants dans la solidarité internationale semblent moins enclins à accepter le « don du travail » (Hély, 2008), ce qui pousse les ONG à s'adapter et à s'en accommoder. Une des explications de cette résistance à ces normes serait le fait que les volontaires sont des professionnels expérimentés, plus âgés, qui connaissent le monde du travail de par leurs « boulots alimentaires », les stages...

Dans le domaine de la solidarité internationale, le « don du travail » n'est pas le seul fait de l'injonction normative qui prédomine dans ce secteur. A l'aune de l'analyse des entretiens, il semblerait qu'il y ait également une forme de culpabilité liée au différentiel de rémunération entre le personnel expatrié et local. En effet, des volontaires et des salariés expatriés expliquent leur investissement en temps dans le travail par le niveau des salaires et des indemnités qui sont relativement plus importants que celui de leurs collègues salariés marocains. La gestion de l'investissement au travail n'est pas une problématique exclusive des expatriés. Certains salariés marocains du fait de leur niveau salarial (plus élevé que dans la fonction publique par exemple) ressentent la même gêne que les expatriés à revendiquer des conditions de travail normales. Ils préfèrent s'arranger entre collègues quant à la charge de travail plutôt que de se saisir des ressources humaines. Les responsables des ONG jouent sur les affects et les désirs d'engagement pour asseoir une domination qui ne dit pas son nom tandis que les employés essaient de résister et de se dérober. Enfin, le télétravail et les maisons-bureaux participent à un processus « d'engagement total » dans le travail. Ce type d'organisation qui individualise les formes de domination et d'exploitation contribue d'ailleurs à l'isolement des volontaires et des salariés.

L'activité dans les ONG procure des rétributions symboliques qui favorisent l'implication physique et psychique des personnels internationaux. Des attentes de rétributions symboliques fortes sont parfois mises à mal par l'exploitation marchande des valeurs concrétisées par le don de soi et un engagement au travail au-delà du contrat de volontariat et de travail.

• « *Le sale boulot* » (Hugues, 1958) et le « *vrai boulot* »

De manière générale, les personnels humanitaires distinguent deux types d'activités : l'une de type bureaucratique et administrative qui est décrite comme routinière et qui se déroule au bureau de l'association à Rabat ou à Tanger et la seconde sur le terrain qui est faite d'actions et de rencontres. Les principales tâches sont donc des tâches de représentation, de rédaction, de conception et de lobbying qui relèvent d'une routine semblable à celle qu'on peut retrouver dans tous les secteurs et dans toutes les entreprises. Ces témoignages donnent à voir non seulement une

division classique du travail, mais également « une division morale du travail ». A l'activité de bureau qui est souvent dévalorisée par le personnel (« sale boulot »), l'action sur le terrain est survalorisée. L'analyse du travail quotidien des acteurs humanitaires montre qu'il s'agit de tâches prosaïques vécues sur le mode extraordinaire. En effet, c'est l'idée de venir en aide aux bénéficiaires et aux associations marocaines qui rend l'activité extraordinaire et qui anime la plupart des personnels rencontrés. Cette relation qui sous-tend l'action de solidarité internationale (qui peut être considérée comme asymétrique par certains auteurs ou encore cosmopolitique par d'autres) permet de vivre l'activité professionnelle dans une posture héroïque et extraordinaire. Pour les acteurs de solidarité internationale, travailler dans une ONG « *là et pas ailleurs* » (Lamy, 2015) : c'est donner du sens aux activités de travail, un moyen de se réaliser et d'être un acteur social et politique. En somme, le choix de cette activité répond à « un désir de travail engagé » (Simonet, 2010, p.33). Il s'agit donc de mettre en cohérence les valeurs auxquels ils adhèrent et de les concrétiser via le travail dans l'ONG. Il s'agit également d'éviter la subordination (Cingolani; 2012 ; p.39) réputée plus présente dans les entreprises à but lucratif et publiques.

Les pratiques de travail à distance via les outils technologiques et informatiques de communication permettent de faire abstraction des éloignements géographiques et de rester en contact avec le siège d'une part, les partenaires locaux d'autre part qui implémentent les actions sur le terrain et enfin les bailleurs qui financent le projet. Cette mobilité acquise grâce aux outils numériques réduit les limites liées à la mobilité physique. Elle fait du travailleur de solidarité internationale, un personnel doté « *d'un don d'ubiquité* » (Dauvin et Siméant ; 2002) que les salariés des ONG marocaines (notamment les plus petites) n'ont pas les moyens de s'offrir. C'est ainsi que les personnels expatriés doivent s'adapter à deux modes d'organisation et d'action.

Cette multi-présence change profondément les principes de l'action de solidarité internationale où la présence sur le terrain du volontaire/salarié étranger était la base aussi bien des mouvements tiers-mondistes qu'humanitaires sans frontières. Alors que le terrain est sacralisé dans la genèse et les représentations du champ, ces modes de communication et de gestion organisationnelle actuelles sont telles que l'action humanitaire peut se déployer à distance ne nécessitant plus la présence continue de l'acteur humanitaire international tout au long de la chaîne du projet. Cela signifie également une absence physique qui contribue d'une certaine manière à augmenter la distance entre les expatriés et le personnel local d'une part et les bénéficiaires d'autre part. D'ailleurs, ces modes organisationnels à distance ne sont pas sans effet sur les pratiques d'engagement des acteurs humanitaires, qui se retrouvent cantonnés à des activités bureaucratiques alors qu'ils sont animés par le désir de rencontres interculturelles et la satisfaction de voir l'utilité de leurs actions auprès des bénéficiaires. Le programme EU Aid Volunteers⁸⁷⁹

⁸⁷⁹ Ce dispositif s'adresse à des juniors et à des seniors compétents dans la gestion des risques, l'aide humanitaire, la réhabilitation ou le développement.

prévoit le recrutement de 4 400 de volontaires et de 10 000 « e-volontaires » d'ici à 2020. Ces derniers effectueront de chez eux, à partir de leurs ordinateurs, des travaux administratifs tels que la préparation de bases de données, la rédaction de rapports ou la diffusion de conseils techniques. Il serait intéressant d'évaluer le succès de ce nouveau type de volontariat et d'étudier les profils engagés dans ce volontariat.

• *Inégalités liées au genre et à la nationalité*

Le monde associatif est souvent représenté comme un monde qui serait situé en dehors des relations de domination qui traversent la société, étant justement par définition, la structure qui lutte contre ces systèmes-là. L'ONG est supposée de ne pas être impactée par des relations hiérarchiques de classe, de genre, d'âge et de race. Or, force est de constater que ce champ est également traversé par les inégalités sociales et professionnelles liées au genre alors que le secteur est majoritairement féminin. Dans le champ associatif, subsistent donc les rôles de genre assignés entre « intellectuel », le monde des hommes et « émotionnel », celui des femmes (Rétif, 2013).

Alors que les femmes sont beaucoup plus diplômées que les hommes, et qu'elles sont beaucoup plus nombreuses à avoir suivi une formation supplémentaire, elles sont moins nombreuses sur les postes à responsabilité. Et de ce fait, leur salaire est moins élevé que celui des hommes. Ce différentiel ne s'explique pas toujours par le nombre d'années d'expériences professionnelles, mais par le niveau de responsabilités reconnu et payé. Les carrières semblent donc différenciées en fonction du sexe et de l'âge. Les inégalités perdurent et ce malgré la féminisation de ce secteur qui est en cours depuis quelques années. Il est à relever que la situation des femmes salariées marocaines est plus positive que celle des femmes internationales en termes d'écart de salaire. Cela peut s'expliquer par le fait que les femmes recrutées sont mieux payées que les hommes de par les politiques d'empowerment et d'émancipation des femmes que développent les ONG internationales dans les pays d'intervention.

La question du genre est centrale dans l'étude de l'humanitaire et de la solidarité internationale, car elle pose la question de l'emploi et du travail et de la place dévolue aux femmes dans des activités où « le don de soi » et le « don du travail » sont attendus. Or la problématique du genre n'est pas du tout prise en compte au niveau organisationnel et dans les ressources humaines alors qu'elle est omniprésente dans les projets de développement et humanitaires sur le terrain et qu'elle est récurrente dans tous les agendas associatifs et ce y compris pour les bailleurs. Elle est transversale à tout projet développé par une ONG originaire des pays dits du Nord dans un pays en crise humanitaire ou en développement alors qu'elle est éludée en interne, voire niée comme si celle-ci ne concernait que les bénéficiaires de ces pays d'intervention et pas les ONG dits du Nord et leurs personnels.

Lorsque nous analysons les niveaux de salaires et d'indemnités, nous relevons plusieurs pratiques discriminatoires liées à la division du travail et à la hiérarchisation des personnels de solidarité internationale. Certaines sont légales de par l'existence de dispositifs de volontariats qui instaurent des indemnités plutôt basses sous couvert d'engagement.

Nous avons observé plusieurs types de discriminations : d'une part entre les volontaires et les salariés; d'autre part, à l'intérieur même des catégories, des différentiels de salaires et d'indemnités existent comme le montrent les fourchettes basses et hautes des salaires et des indemnités de volontaires ; dans la pratique contractuelle salariale en fonction de la nationalité de l'ONG et de la ressource humaine ; enfin, entre les personnels expatriés qu'ils soient volontaires ou salariés et le personnel national marocain, ce qui accentue les relations considérées comme asymétriques.

Le différentiel constaté ne s'explique ni par le poste ni par les fonctions occupées. Le niveau de salaire se calcule non pas en fonction des règles et des niveaux en vigueur dans le pays d'accueil de l'action de solidarité, mais d'une certaine façon en fonction de la nationalité de l'ONG et/ou de l'expatrié. De ce fait, les salaires et les indemnités dépendent de procédures et des législations nationales différenciées. Nous relevons donc une hiérarchisation des nationalités dans la division internationale du travail de solidarité internationale. Un Français aura plus de chances de négocier son salaire qu'un Italien aussi bien dans l'ONG marocaine que dans une structure internationale.

• *La prééminence de la figure du volontaire*

Paradoxalement, alors que le SVE est un dispositif, dont les objectifs professionnels sont assumés, le recrutement se fait sans prérequis et n'est pas lié aux compétences ou à un niveau d'études. Tandis que les associations françaises utilisatrices de VSI, qui ont tendance à communiquer sur cet engagement comme un investissement moral et militant, recrutent des personnes qualifiées et à haut niveau d'études. D'ailleurs, ces dernières n'ont cessé de faire du plaidoyer auprès de la Commission européenne pour imposer cette vision de la solidarité internationale et rapprocher le SVE du volontariat de solidarité internationale en mettant l'accent sur le don de soi et en occultant le versant professionnel de cet engagement. De nombreux conflits éclatent dans ce secteur du fait de l'imposition de la figure du volontaire à toutes les catégories du personnel de l'ONG et de la mise en concurrence des formes d'engagement et d'investissement au travail.

De même, il y a de la part des associations de solidarité internationale, la volonté d'englober dans la catégorie volontariat toute action de solidarité internationale et de l'élargir au bénévolat. Tandis que pour les institutions publiques, seuls les volontariats inclus dans des dispositifs légaux et subventionnés sont comptabilisés. Nous relevons donc qu'au sein même du champ, l'utilisation du terme « volontaire » n'est pas stabilisée et dépend du locuteur, du contexte et de l'objectif poursuivi. Les termes de bénévole et volontaire fonctionnent comme des équivalents.

Effectivement, lors de notre recherche, nous avons constaté que dans la pratique, l'utilisation du terme volontaire ne semble pas être codifiée et reste souple et floue alors que ce terme renvoie à des dispositifs précis que nous avons longuement présentés. En conclusion, l'analyse des pratiques des ONG internationales montre que l'utilisation du vocable « volontaire », aujourd'hui, ne renverrait ni au statut ni à la nature contractuelle de l'engagement. Il s'agit d'un terme facile à utiliser qui identifie et résume plus facilement l'action de solidarité internationale entre « travail engagé » ou « engagement-travail ». D'autant plus, qu'il est valorisé symboliquement et que son utilisation constitue une image positive à la fois pour l'ONG humanitaire, pour le volontaire et pour le pays d'envoi en terme de politique étrangère. Ce terme « volontaire » est utilisé pour identifier tout personnel expatrié comme le mot « volunteer » en anglais (comme l'a analysé Simonet⁸⁸⁰ pour les bénévoles.) Alors qu'il constitue un dispositif réglementé et qu'il est porteur d'enjeux historiques et sociétaux importants (Leroux, 2014), l'utilisation générique du mot volontaire occulte les rapports sociaux inégalitaires de travail, de race et d'âge.

Par le passage en revue des pratiques et des usages du volontariat/bénévolat, nous avons souhaité montrer que l'utilisation polysémique et floue de ces concepts se retrouve aussi bien en France, au Canada, en Italie, en Espagne qu'au Maroc. Ce phénomène est donc international et commun à de nombreux pays donnant à voir la circulation internationale des normes même si des particularités locales perdurent liées à des contextes nationaux. En effet, nous relevons la spécificité du volontariat international chez les Français et les Canadiens qui impacte les postures d'engagement et les carrières dans le secteur de la solidarité internationale.

5. Le cosmopolitisme à l'épreuve ?

Alors que les expatriés expriment une forte appétence pour entretenir des relations avec les Marocains, ils finissent par créer des mondes sociaux fermés vivant en communauté. Cet « échec » des acteurs de solidarité internationale à être cosmopolites en pratique dans la vie quotidienne (et non par auto-proclamation) est due à leur mode professionnel, cultivant un imaginaire appartenant à une ancienne époque, entretenant la séparation entre pays développés et pays sous-développés. Même si des dénégations ont cours et des stratégies de distinctions, de distance et de critique par rapport à des figures repoussoirs dites coloniales ou néo-coloniales, des traces subsistent de cet imaginaire et de ce fait historique dans les interactions sociales. Ces relations ne sont pas neutres et s'inscrivent dans des rapports inégaux liées au genre, au niveau économique, à l'ethnicité, à la nationalité et à la religion. Le statut des expatriés se verra négocié le plus souvent par des Marocains de même niveau social et d'éducation dans une volonté sous-jacente de refus des rapports coloniaux, dans une tentative d'instauration d'une relation égalitaire. Alors que dans des relations inégalitaires, le travailleur des

880 Simonet-Cusset (Maud), «Penser le bénévolat comme travail pour repenser la sociologie du travail » dans le cadre d'un numéro spécial consacré à « L'activité et action et dans le travail», *Revue de l'IREs*, n°44, 1, 2004, p. 141-155.

ONG sera dans une position beaucoup plus confortable et les relations qui s'ensuivront correspondront à son imaginaire du Maroc authentique, ces Marocains-ci (primeurs, « bonnes », villageois rencontrés sur le terrain) participeront volontiers à l'illusion d'un échange authentique selon les désirs de l'étranger.

6. Le bénévolat hors cadre : l'initiative individuelle exaltée

Ces pratiques bénévoles informelles qui sont peu ou pas du tout insérées dans une organisation réussissent à mener à bien des actions de solidarité à l'international et mettent en concurrence les activités formalisées et coordonnées par les ONG de solidarité internationale. D'ailleurs, le système de reconnaissance et de valorisation mis en place par les pouvoirs publics ne concerne que le bénévolat inscrit dans une association. Cette exclusion participe à la relégation du bénévolat informel alors que paradoxalement les pouvoirs publics et les acteurs associatifs ne cessent d'encenser les principes d'engagement et les initiatives personnelles. D'ailleurs, la définition du hors cadre est objet de lutte au sein du champ associatif entre l'action bénévole institutionnelle et le bénévolat direct sans l'entremise d'une association. Les ONG de solidarité internationale sont attentives à ce type de bénévolat, car il met en concurrence des formes d'engagement qu'elles essaient d'encadrer. De plus, elles sont également intéressées par ce profil de bénévoles qui est prêt à payer (le billet d'avion, le séjour sur place...) sans rien revendiquer pour réaliser son désir d'engagement et son appétence pour l'expatriation. D'ailleurs, une association d'envoi reconnaît que l'objectif poursuivi est « d'accompagner ces formes d'engagement » et que ces pratiques hors cadre soient valorisées et intégrées au volontariat. Nous pouvons donc noter une évolution dans ce champ, le « hors cadre » est dorénavant nommé, quantifié, comparé et par conséquent reconnu aussi bien par le tissu associatif que par les politiques publiques, ce qui s'apparente à un début de processus d'institutionnalisation. L'objectif des associations en développant une offre diversifiée de bénévolat et de volontariat (sénior, congé de solidarité, mécénat de compétence...) est ainsi d'intégrer ces formes de bénévolat jusque-là n'ont encadrées par aucun dispositif, de normaliser et d'institutionnaliser la pratique.

Alors que le champ associatif est réputé encourager les initiatives citoyennes et individuelles, de nombreuses tentatives de « récupération » sont menées pour institutionnaliser tous les modes d'engagement, et ce à tous les âges (depuis le primaire à la retraite) et même celles qui se déroulent dans les entreprises à but lucratif (mécénat de compétence) démontrent d'une volonté de monopole sur la solidarité internationale.

Toutefois, les entrepreneurs bénévoles, qu'ils soient organisés en mode collectif, établi ou individuel, résistent à toute intervention ou tentative d'institutionnalisation. Privilégiant la liberté d'action et le mode informel, ces derniers évitent le tissu associatif et l'intervention de l'Etat, préférant choisir individuellement leurs causes et leurs bénéficiaires sans bureaucratie et sans contrôle. S'appuyant sur des réseaux construits sur des loyautés et affinités amicales, et/ou professionnelles, et/ou communautaires (religieuses, ou ethniques ou de genre, ou encore territoriales...), ces derniers ont une force d'intervention transnationale (financière et humaine) faites de débrouilles et de bricolages qui

aboutit à la réalisation d'actions de solidarité internationale d'envergure. Il est néanmoins important de relever que ces actions ne sont possibles que parce qu'elles s'insèrent dans un champ et dans un mode de partenariat et d'action qui préexistent aux actions mis en place par ces entrepreneurs de la solidarité internationale. La nouveauté tient au mode d'action et d'organisation et non pas à l'action de solidarité internationale.

7. L'humanitaire : un recrutement internationalisé et localisé

L'étude du travail humanitaire a permis l'observation de deux phénomènes : le développement d'un recrutement internationalisé et localisé.

Le recrutement de Français par les ONG italiennes et marocaines, d'Italiens par les ONG espagnoles et d'Africains (Sénégalais, Ivoirien et Nigérien) par les ONG françaises donne à voir des pratiques de recrutement international.

Le recrutement localisé est également développé dans les ONG qu'elles soient internationales ou marocaines. Des embauches ont donc été réalisées à partir du lieu de mission pour des postes salariés, de volontariat et de stage. Quelques expatriés ont dû accepter des contrats locaux avant de concrétiser un contrat de volontariat ou de salariat (faute d'informations, de réseau, d'expériences...), d'autres ont souhaité le contrat local pour des raisons liées à un engagement militant. Ce phénomène de recrutement d'internationaux sous contrats locaux n'est pas une pratique spécifique à l'humanitaire puisque l'enseignement à l'international dans le réseau Alliance Française au Maroc et à Londres (Sylvain Beck, 2015) ainsi que les entreprises à but lucratif sont également concernés.

Cet échange de personnels expatriés entre les différentes ONG concourt d'ailleurs à la circulation des affinités culturelles, des idées et des normes internationales.

8. Le co-financement du poste de volontaire par les associations marocaines

Pour l'association marocaine, derrière le mot partenariat, il s'agit d'accueillir une ressource humaine expatriée (diplômée, formée et expérimentée), considérée comme volontaire, dépendant d'un dispositif français co-financé par le MAEE via les ONG d'envoi. Alors que la structure locale cofinance le poste de volontariat entre 33 et 51% (soit 500 à 1 200 € par mois selon sa taille et ses ressources), cette pratique est peu connue du grand public, des volontaires et voire même elle est parfois tenue confidentielle. Le co-financement de la part des associations marocaines d'une ressource volontaire représentée comme gratuite questionne (intérêt général...). En effet, quelle est donc la plus-value pour l'ONG marocaine de payer plus chère une main d'œuvre qu'elle peut avoir à moins chère dans son réseau de personnels marocains diplômés et expérimentés? S'agit-il de payer un a priori positif des bailleurs envers le personnel étranger ? Pourquoi l'association d'accueil doit dorénavant payer pour une coopération qui autrefois était disponible gratuitement ? Qu'en est-il de cet engagement négocié et acheté de part et d'autre alors que le volontaire est indemnisé ? L'accueil de volontaires et de salariés étrangers que les associations marocaines co-financent pose également

la question de la substitution à l'emploi local. Depuis 2007, près de 20 000 volontaires français (tous dispositifs confondus) se sont succédé au Maroc. L'analyse mériterait d'être approfondie par de nouvelles recherches auprès des structures marocaines.

Quelques pistes de recherches ...

1. La circulation migratoire des humanitaires : entre nationalisme et cosmopolitisme

Pour les acteurs de solidarité internationale engagés dans un processus de carrière, il nous semble qu'il serait intéressant d'analyser les pratiques circulaires migratoires et leurs effets. En effet, quand on retrace les parcours professionnels et personnels de ces derniers, on observe de nombreuses expériences migratoires professionnelles, familiales et de loisirs. Nous faisons l'hypothèse que l'étude de ces pratiques renseignerait à la fois sur l'identité nationale et cosmopolite au-delà des clivages post-coloniaux et des principes nationalistes. L'observation des communautés présentes à Mayotte, leurs interrelations et leurs circulations dans l'Océan Indien⁸⁸¹ laisse entrevoir des familiarités et des loyautés transnationales qui dépassent les origines sociales, ethniques et religieuses. Ces systèmes relationnels d'où découlent des fidélités sont liés à des expériences migratoires communes et à des affinités culturelles cosmopolites de position, mais aussi subjectives (le sens de la débrouille, l'entretien affectif d'un réseau international...). A l'instar de Green, de Péraldi et de Timera, nous pensons qu'il faut se départir de nos constructions et de nos catégorisations euro-centrées pour envisager les circulations migratoires selon un point de vue des migrants et reconstruire les parcours et les résidences en transit et non pas uniquement focaliser l'analyse en termes de pays de départ et de pays d'arrivée.

2. L'engagement militant et la solidarité internationale

Le personnel des ONG a également des engagements militants politiques autres que le travail en ONG. Certains n'hésitent pas à participer à des actions de soutien politique à des mouvements qu'ils soient berbéristes, liés aux marocains résidents à l'étranger, ou aux migrants installés et de passage au Maroc ou encore à des Marocains, opposants politiques. Ce type de pratiques complémentaires peut signifier que le travail en ONG n'est pas suffisant pour exprimer son militantisme. Il pourrait être instructif d'approfondir la comparaison entre ces deux formes d'engagement dans de futures recherches et ainsi considérer leurs spécificités.

⁸⁸¹ De l'Inde-Pakistan à Mayotte en passant par l'Ile Maurice, Madagascar et la Réunion. Ou encore de Zanzibar, en passant par la Tanzanie, Madagascar et Mayotte. Ou encore de Moroni/ Anjouan, en passant par les Emirats Arabes Unis, le Maghreb, Mayotte, puis la Métropole pour finir à la Réunion. Sans oublier les parcours des demandeurs d'asile originaires de la région des Grands Lacs (RDC et Congo) et de l'Orient : Syrie et Liban qui font un arrêt à Mayotte avant de repartir pour la Métropole.

3. La division internationale du travail entre ONG dites du Nord et celles du Sud

L'étude du travail et des partenariats renseigne sur la division internationale du travail humanitaire et sur la hiérarchie des nationalités. Nous assistons donc d'une part à une division internationale du travail humanitaire entre des ONG « du Nord » qui captent les financements et les ONG « du Sud » qui mettent en œuvre les actions et entre nationalités d'autre part dans un contexte de fusion. Il serait fructueux de s'attacher à ce type de recherche pour donner à voir les rapports de domination en cours dans un contexte de mondialisation.

4. Les relations cosmopolites et interculturelles dans un contexte d'héritage mémoriel de la colonisation

Le silence sur l'héritage colonial français commun, que ce soit de la part des interviewés, du personnel marocain et de la chercheuse, interroge. Il nous semble intéressant d'évaluer la part de cet héritage historique dans la qualité des rapports entre internationaux et autochtones. Il conviendrait de multiplier les recherches sur la vie quotidienne des acteurs du développement (expatriés et nationaux) et auprès de la population afin d'éclairer les stratégies d'inclusion et d'exclusion (notamment autour du choix de la langue) et de cerner les « échecs » et les « réussites » de ces rencontres cosmopolites. L'étude du quotidien a montré les limites de ce désir de cosmopolitisme dans l'interaction avec les Marocains. Alors que les personnels des ONG internationales ont de fortes attentes envers les autochtones, ces derniers se dérobent souvent, soit opposant leur propres désirs cosmopolites, soit les renvoyant au statut d'étranger et ce malgré les efforts consentis par les expatriés dans une stratégie de distinction. Enfin, le rôle des émotions nous semble primordial dans la décision de s'expatrier et de s'engager, dans le « goût développé pour les autres » (Cicchelli, 2014) et enfin dans les interactions entre internationaux et populations locales.

INDEX

Bénévolat/Bénévole hors cadre
Bénévole/Bénévolat
Capital d'autochtonie
Coopérant volontaire
Cooperantes
Cosmopolitisme/Cosmopolite/Esprit Cosmopolite
Enchantement et désenchantement
Engagement
Entretien de sélection
Expatriation
Migration
Mobilité
ONG/Association
Partenariat/Partenaire
Personnel local/Salarié National
Recrutement
Salarié/Salariat
Service volontaire européen/SVE
Siège
Solidarité internationale
Stagiaire/Stage
Terrain
Travail
Volontaire/Volontariat
Volontariat de solidarité international/VSI

Bibliographie

• *Ouvrages sur l'humanitaire, l'engagement et l'associatif*

- Archambault (Edith), *Le bénévolat en France et en Europe*, Pensée Plurielle, 2005.
- Archambault (Edith), *Le Secteur sans But Lucratif*, Economica, 1996.
- Atlani-Duault (Laëticia), Vidal (Laurent), dir, *Anthropologie de l'aide humanitaire et du développement : des pratiques aux savoirs, des savoirs aux pratiques*, Armand Colin, 2009, 312 p.
- Atlani-Duault Laëticia, *Au bonheur des Autres. Anthropologie de l'aide humanitaire*, Armand Colin, 2009, Paris.
- Barthélemy (Martine), *Associations : un nouvel âge de la participation ?* Presses de Sciences Po, 2000.
- Bazin (Cécile), Malet (Jacques), dir, *La France Bénévole en 2014*, 11^e édition mai 2014, www.recherches-solidarites.org/media/uploads/la-france-benevole-2014.pdf
- Benabdelali (Naïma), *Le don et l'anti-économique dans la société arabo-musulmane*, EDDIF, 1999
- Bergadaà (Michelle), Le Gall-Ely (Marine), Urien (Bertrand), dir, *Don et pratiques caritatives*, De Boeck, coll. « Méthodes et Recherches », 2011
- Berriane (Yasmine), *Femmes, associations et politique à Casablanca*, Rabat, Centre Jacques Berque (« Description du Maghreb »), 2013, <http://cjb.revues.org/370>
- Boltanski (Luc), *L'amour et la Justice comme compétences. Trois essais de sociologie de l'action*, Métailié, 1990.
- Boltanski (Luc), *La souffrance à distance*, Métailié, « Morale Humanitaire, médias et politique », 1993, Paris.
- Bourdet (Yvon), *Qu'est ce qui fait courir les militants ?* Stock, 1976.
- Brauman (Rony) et Petit (Philippe), *Humanitaire : le dilemme*, Ed. Textuel-coll.Conservations pour demain, 2002.
- Brauman (Rony) et Portevin (Catherine), *Penser dans l'urgence : parcours critique d'un humanitaire*, Seuil, 2006.
- Brauman (Rony), *L'action humanitaire : un exposé pour comprendre, un essai pour réfléchir*, Flammarion, 1995.
- Bricmont (Jean), *Impérialisme humanitaire. Droits de l'homme, droit d'ingérence, droit du plus fort ?*, Aden, Bruxelles, 2005.
- Brückner (Pascal), *Le sanglot de l'homme blanc. Tiers-Monde, culpabilité, haine de soi*, Seuil, 1983.
- Brunel (Sylvie), Kipré (Pierre), Pérouse de Montclos (Antoine), *L'aide au tiers-monde, à quoi bon ?*, Collection questions de vie, 2005, 120 p.
- Cahill (Kevin Michael), *Au fondement de l'action humanitaire*, Nil, 2006
- Chappuis (Raymond), *La solidarité : l'éthique des relations humaines*, PUF, 1999

- Charef (Mohamed), Gonin (Patrick), dir, *Emigrés-Immigrés dans le développement local*, Ormes et Migrinter, 2005, p. 361.
- Chomsky (Noam), *La doctrine des bonnes intentions* (entretiens avec David Barsamian), Fayard, 2006
- Collovald (Annie) avec Lechien (Marie-Hélène), Rozier (Sabine) et Willemez (Laurent), *L'humanitaire ou le management des dévouements. Enquête sur un militantisme de « solidarité internationale » en faveur du Tiers-Monde* », PU Rennes, 2002
- Dauvin (Pascal), *La communication des ONG humanitaires*, 194 pages, mars 2010, Editions L'Harmattan.
- Dauvin (Pascal), Siméant (Johanna) et C.A.H.I.E.R., *Le travail humanitaire. Les acteurs des ONG, du siège au terrain*, Presses de Sciences Po, 2002, 443 p.
- Dufourcq (Nicolas), *L'argent du cœur*, Hermann, coll. « Savoir : Cultures », 1996
- Duprat (Catherine), « *Pour l'amour de l'humanité* ». *Le temps des philanthropes*, CHTS, 1993
- Duriez (Bruno), Mabile (François) et Rousselet (Kathy), dir, *Les ONG confessionnelles. Religions et action internationale*, Paris, L'Harmattan, 2007, 282 p.
- Duteil (Mireille) et Durand (Delphine), *L'aide humanitaire : pourquoi faire ?*, Nathan, 1996
- Emmanueli (Xavier), *Les prédateurs de l'action humanitaire*, Albin Michel, 1991
- Ferrand-Bechmann (Dan) dir, *Bénévolat et associations, Données quantitatives*, Etude Eurovol, CESOL, 1995.
- Ferrand-Bechmann (Dan) dir, *Bénévolat et Développement local*, pour la Direction de l'Action Sociale.
- Ferrand-Bechmann (Dan), *Le Phénomène Bénévole*, Thèse d'Etat IEP, 1991.
- Ferrand-Bechmann (Dan), *Moderniser le Bénévolat*, rapport pour le Secrétariat à l'Economie Sociale, 1986.
- Ferrand-Bechmann (Dan), *Bénévolat et solidarité*, Syros, 1992.
- Ferrand-Bechmann (Dan), *Le métier de bénévole*, Ethno-sociologie, Editions Anthropos, 2000, 160 p.
- Ferré (Jean-Luc), « *L'action humanitaire* », Collection Les Essentiels, Milan, 1995.
- Fillieule (Olivier), dir, *Le désengagement militant*, Editions Belin, 2005.
- Foucher (Antoine), *Humanitaires*, Questions d'époque, 2003.
- Gallibour (Eric), Raibaud (Yves), dir, *Transitions professionnelles dans le monde associatif et l'animation*, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales » Série Monde Associatif », 2010.
- Ghandour Abdel-Rahman, *Jihad Humanitaire. Enquête sur les ONG islamiques*, Flammarion, 2002.
- Gotovitch (José) et Morelle (Anne), *La solidarité internationale. Histoire et perspective*, Editions Labor, 2003.
- Guth (Suzie), *Exil sous contrat. Les communautés de coopérants en Afrique francophone*, Paris, Silex Éditions, 1984.

- Halba (Bénédicte), *Bénévolat et volontariat en France et dans le monde*, Etudes de la documentation française, 2003, 144 p.
- Havard Duclos (Bénédicte) et Nicourd (Sandrine), « *S'engager dans une association de solidarité. Un processus à la croisée d'une trajectoire biographique et d'une régulation organisationnelle* », MIRE- Fondation de France, laboratoire Printemps, UVSQ, 2000.
- Havard Duclos (Bénédicte) et Nicourd (Sandrine), *Pourquoi s'engager ? Bénévoles et militants dans les associations de Solidarité*, Payot, 2005, p. 207.
- Hély (Matthieu), Moulévrier (Pascale), *L'économie sociale et solidaire : de l'utopie aux pratiques*, La Dispute, 2013.
- Hirschman (Albert), *Bonheur privé, action publique*, Paris, Fayard, coll. « L'espace du politique », 1983.
- Hours (Bernard), *L'Idéologie humanitaire ou le spectacle de l'altérité perdue*, L'Harmattan, 1998.
- Ion (Jacques), Franguiadakis (Spyros), Viot (Pascal), *Militer aujourd'hui*, Paris, Éd. Autrement, coll. Cevipof/Autrement, 2005, 139 p.
- Ion (Jacques), *La fin des militants ?*, Les Editions de l'Atelier-Editions ouvrières, 1997.
- Isambert (François-André), « *L'engagement humanitaire et les formes contemporaines de solidarité* », in
- Job (Roger), *Lettres sans frontières*, Complexe, 1994.
- Julliard (Jacques), *L'action humanitaire*, Nathan, 1997.
- Kouchner (Bernard), *Ce que je crois*, Grasset, 1995.
- Kouchner (Bernard), *Charité Business*, Le Pré aux clercs, 1986.
- Kouchner (Bernard), *Le malheur des autres*, Odile Jacob, 1991.
- Lacroix (Thomas), *Les réseaux marocains du développement. Géographie du transnational et politiques du territorial*, Sciences Po Les Presses, 2005, p. 257.
- Lagroye (Jacques) dir. *La politisation*, Belin, 2003. « *Un humanitaire «apolitique» ? Démarcations, socialisations au politique et espaces de la réalisation de soi* », pp.163-196.
- Mattéi (Jean-François), *L'Urgence humanitaire, et après ? : De l'urgence à l'action humanitaire durable*, Hachette Littératures, 2005.
- Mercier (Michèle), *La marche du crabe. L'humanitaire du XXI^e siècle*, Actes Sud, 2002.
- Mesnard (Philippe), *La victime écran. La représentation humanitaire en question*, Editions Textuel-Collection La Discorde, 2002.
- Moore (Jonathan) dir, *Des choix difficiles. Les dilemmes moraux de l'humanitaire*, Gallimard, 1999.
- Moser (Felix), *Se donner : à quoi bon ?*, Les Editions L'Hebe, 2004.
- Mothe (Daniel), *Le métier de militant*, Seuil, 1993.
- Nicourd (Sandrine), coord. « *Comprendre les engagements aujourd'hui* », *Sociologies pratiques*, n°15, PUF, 2007.
- Nicourd (Sandrine), *Le travail militant*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2009.

- Orfali (Birgitta), *L'adhésion - Militer, s'engager, rêver*, Editions de Boeck, coll. « Le point sur Psychologie », 2011.
- Passy (Florence), *L'action altruiste*, Genève 12, Librairie Droz « Travaux de Sciences Sociales », 1998, 272 p.
- Payet (Marc), *Les Hommes orchestres de l'humanitaire*, Paris, Alternatives, 1996,
- Pech (Thierry), Padis (Marc-Olivier), *Les multinationales du cœur. Les ONG, la politique et le marché*, La République des Idées, Seuil, 2004.
- Pérouse de Montclos (Marc-Antoine), *L'aide humanitaire, aide à la guerre ?* Edition Complexe, 2001.
- Piétri (Jacques), *De l'Humanisme à l'humanitaire*, A l'Orient, 2000.
- Piveteau (Alain), *Evaluer les ONG*, Ed. Karthala, 2004.
- Prouteau (Lionel), *Economie du comportement bénévole : théorie et étude empirique*, Economica, 1999.
- Quéinnec (Erwan), Igalens (Jacques), *Les organisations non gouvernementales et le management*, Editions Vuibert, Paris, 2004, 318 p.
- Ravon (Bertrand) et Raymond (Roland), « *Engagement bénévole et expérience de soi : l'exemple des Restos du cœur* », in *Engagement public et exposition de la personne*, Ion (Jacques) et Peroni (Michel), Editions de L'Aube, 1997, p.99-109.
- Rétif (Sophie), *Logiques de genre dans l'engagement associatif. Carrières et pratiques militantes dans des associations revendicatives*, Dalloz-Sirey, coll. « Nouvelle Bibliothèque de Thèses », 2013, 570 p.
- Rieff (David), *L'humanitaire en crise*, Le serpent à plumes, 2002.
- Robichaud (Suzie), *Le bénévolat entre le cœur et la raison*, Editions JCL, 1998.
- Roque (Maria-Angels), dir, *La société civile au Maroc. L'émergence de nouveaux acteurs de développement*, Publisud IED MED Sochepress, 2004.
- Rouillé d'Orfeuil (Henri), *La diplomatie non gouvernementale : les ONG peuvent-elles changer le monde ?*, Editions Charles Léopold Mayer, 2006.
- Rubio (François), *Dictionnaire pratique des ONG*, Ed. Ellipses, 2004.
- Rufin (Jean-Christophe), *L'aventure humanitaire*, Découverte Gallimard, 1994.
- Rufin (Jean-Christophe), *Le piège humanitaire*, Lattès, 1993.
- Ryfman (Philippe) et Lechervy (Christian), *Action humanitaire et solidarité : les ONG*, Hatier, 1993.
- Ryfman (Philippe), *La question humanitaire : histoire, problématiques, acteurs et enjeux de l'aide humanitaire internationale*, Ellipses, 1999.
- Ryfman (Philippe), *Les ONG*, Edition La Découverte, 2004, 122 p.
- Ryfman (Philippe), Slim (Hugo), Sondorp (Egbert), Martin (Boris) et Blanchet (Karl), *Critique de la raison humanitaire*, Le Cavalier Bleu, 2006.

- Simonet (Maud), *Le travail bénévole. Engagement citoyen ou travail gratuit ?*, La Dispute « Essais », 2010.
- Soulet (Marc-Henry) dir, *Urgence, souffrance, misère. Lutte humanitaire ou politique sociale ?*, Editions universitaires de Fribourg, 1999.
- Stangherlin (Gregor), *Les Acteurs des ONG. L'engagement pour l'autre lointain*, L'Harmattan (Logiques Politiques), 2005, 248 p.
- Tabet (Jean-Pierre), *Bénévolat et Etat*, Social Publication de l'Ecole d'Etudes Sociales et Pédagogiques, Lausanne, 1997.
- Troubé (Christian), *ONG en turbulence : responsabilité et engagements*, Autrement, 2006.
- Weber (Olivier), *Humanitaires*, Félin, 2003.
- Werquin (Jean) et Le Net (Michel), *Le volontariat : aspects sociaux, économiques et politiques en France et dans le monde*, La Documentation française, Notes et Etudes documentaires n°4780, 1985
- Yala (Amina), *Volontaire en ONG : l'aventure ambiguë*, Ed. Charles Léopold Mayer-coll. Essais, 2005
- Ziegler (Jean), *Aux origines des tiers-mondismes, Colonisés et anticolonialistes en France*, L'Harmattan, 1982
- Zimet (Joseph), *Les ONG : multinationales de la solidarité*, Autrement-coll.Monde d'aujourd'hui, 2006
- Zunigo (Xavier), *Volontaires chez Mère Teresa. « Auprès des plus pauvres d'entre les pauvres »*, Paris, Belin, coll. « Sociologiquement », 2003, 170 p.

• **Ouvrages**

- Appadurai (Arjun), *Après le colonialisme, les conséquences culturelles de la globalisation*, Payot, Paris, 2001.
- Appadurai A, *Après le colonialisme, les conséquences culturelles de la globalisation*, Payot, Paris, 2001.
- Arborio (Anne-Marie), Cohen (Yves), Fournier (Pierre), Hatzfeld (Nicolas), Lomba (Cédric), Muller (Séverin), dir, *Observer le travail. Histoire, ethnographie, approches combinées*, La Découverte, coll. « Recherches », 2008, Paris.
- Bardin (Laurence), *L'analyse de contenu*, PUF Quadrige Manuels, 1977
- Bertaux (Daniel), *Les récits de vie*, Sociologie n°128, Nathan Université, 2003, 128 p.
- Bidet (Alexandra), *L'engagement dans le travail. Qu'est-ce que le vrai boulot ?*, PUF collections « Le lien social », Paris, 2011, 416 p.
- Bourdieu (Pierre), dir. *La misère du monde*, Paris, Seuil, 1993.
- Bresson (Maryse), *Sociologie de la précarité*, 2^e Edition, Armand Colin, 2010.
- Burnay (Nathalie), Klein (Annabelle), *Figures contemporaines de la transmission*, Presses universitaires de Namur, coll. « Transhumances IX », 2009.

- Castel (Robert), *Les métamorphoses de la question sociale*, Fayard, 1995, p.
- Castel (Robert), *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995, 490 p.
- Cerfaï (Daniel), dir, *L'engagement ethnographique*, Editions EHESS, Coll. « En temps et lieux », 2010.
- Chalvon-Demersay (Sabine), *Le triangle du XIV^e Des nouveaux habitants dans un vieux quartier*, Editions de la Maison des sciences de l'homme, Mission du patrimoine ethnologique, Collection Ethnologie de la France, 1998.
- Chauvel (Louis), *La spirale du déclassement. Essai sur la société des illusions*, Seuil, 2016, p. 213
- Cicchelli (Vincenzo), *L'esprit cosmopolite. Voyages de formation juvéniles et cultures européennes*, Paris, Presses de Sciences Po, coll. « Académique », 2012, 280 p.
- Cicchelli (Vincenzo), *Pluriel et commun. Sociologie d'un monde cosmopolite*, Sciences Po Les Presses, 2016.
- Cingolani (Patrick), *L'exil du précaire. Récits de vies en marge du travail*, Méridiens Klincksieck, « Réponses sociologiques », 1986, Paris
- Cingolani (Patrick), *Le temps fractionné. Multiactivité et créativité de soi*, Armand Colin, 2012, 224 p.
- Coenen-Huther (Josette), *La mémoire familiale. Un travail de reconstruction du passé*, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales », 1994
- Collectif Génération précaire, *Sois stage et tais-toi*, 2006, La Découverte, Paris
- Coulon (A.), *L'Ecole de Chicago*, PUF, coll. « Que sais-je ? », 1992.
- Crozier (Michel), Friedberg (Erhard), *L'acteur et le système : Les contraintes de l'action collective*, Editions du Seuil, 1977, 512 p.
- De Gaulejac (Vincent), *L'histoire en héritage. Roman familial et trajectoire sociale*, Paris, Desclée de Brouwer, coll. « Sociologie clinique », 1999.
- Demazière (Didier), Dubar (Claude), *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion*, Nathan, 1997.
- Demazière (Didier), Gadéa (Charles), *Sociologie des groupes professionnels. Acquis récents et nouveaux défis*, Editions La Découverte, 2009.
- Dubet (François), *Sociologie de l'expérience*, Seuil, coll. « La couleur des idées », 1994.
- Durkheim (Emile), *Le Suicide*, 1897.
- Elias(Norbert), *La civilisation des mœurs*, Pocket, 2002
- Gérard (Etienne), (dir), *Mobilités étudiantes sud nord : trajectoires scolaires de marocains en France et d'insertion professionnelle au Maroc*, Éditions Publisud, 2008, 381 p.
- Glaymann (Dominique), *La vie en intérim*, Fayard, 2005, Paris.
- Hanique (Fabienne), *Le sens du travail. Chronique de la modernisation au guichet*. ERES, « Sociologie clinique », 2004, 304 p.
- Hugues (Everett C.), *Men and their Work*, 1958 in *Le regard sociologique*, Paris, MSHJ, 1997

- Ian (Anaïk), *Aux nouvelles frontières de l'Europe. L'aventure incertaine des Sénégalais au Maroc*, Paris, Éditions La dispute, 2009.
- Joule (Robert-Vincent), Beauvois (Jean-Léon), *La soumission librement consentie*, PUF, 1998
- Kaufmann (Jean-Claude), *L'enquête et ses méthodes. L'entretien compréhensif*, 2^e Edition refondue, Armand Colin, 2007.
- Kergoat (Danièle), *Se battre, disent-elles ...*, La Dispute, « Le genre du monde », 2012.
- Khrouz (Nadia), Lanza (Nazarena) dir, *Migrants au Maroc. Cosmopolitisme, présence d'étrangers et transformations sociales*, Centre Jacques-Berque, Fondation Konrad Adenauer Stiftung, Rabat, 2015.
- Lahire (Bernard), *L'homme pluriel. Les ressorts de l'action*, Nathan, 1998.
- Langlois (Georges), *Histoire de la population canadienne-française*, Montréal, Éditions Albert Lévesque, 1935.
- Lévy (Jacques), Lussault (Michel), (dir.), *Dictionnaire de la géographie et de l'espace des sociétés*, Paris, Belin, 2003.
- Loriot (Marc), Leroux (Nathalie), dir, *Le travail passionné. L'engagement artistique, sportif ou politique*, Toulouse, Erès, coll. « Clinique du travail », 2015, 350 p.
- Mathieu-Fritz (Alexandre), Bercot (Régine), *Le prestige des professions et ses failles*, Hermann Editeurs, Collection Société et Pensées, 2008.
- Mendel (Gérard), *Construire le sens de sa vie. Une anthropologie des valeurs*, Editions la Découverte, 2004.
- Menger (Pierre-Michel), *Les intermittents du spectacle. Sociologie d'une exception*, Editions de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences sociales, 2005
- Wright Mills (Charles), *L'imagination sociologique*, La Découverte, 2006 (première publication 1959)
- Murard (Numa), *La morale de la question sociale*, La Dispute, 2003.
- Muxel (Anne), *Individu et mémoire familiale*, Nathan (Essais et Recherches), 1996, 230 p.
- Nicolas-Le Strat (Pascal), *L'Expérience de l'Intermittence. Dans les champs de l'art, du social et de la recherche*, Editions L'Harmattan, Logiques Sociales, 2005.
- Ortar (Nathalie), Morel-Brochet (Annabelle), (ed.), *La fabrique des modes d'habiter*, Paris, L'Harmattan, coll. « Habitat et sociétés », 2012, 313 p.
- Paugam (Serge), dir., *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, PUF, « Le lien social », 2007.
- Paugam (Serge), *Le salarié de la précarité*, PUF, « Quadrige Essais Débats », 2007, Paris.
- Péraldi (Michel), dir, *La fin des norias ? Réseaux migrants dans les économies marchandes en Méditerranée*, Maisonneuve et Larose, Paris, 2002.
- Péraldi (Michel), *D'une Afrique à l'autre : migrations subsahariennes au Maroc*, Paris, Karthala, 2011.

- Pruvost (Geneviève), *Profession : policier. Sexe féminin*, Maison des sciences de l'homme, coll. « Ethnologie de la France », 2007, 307 p.
- Rabinow (Paul), *Un Ethnologue au Maroc. Réflexions sur une enquête de Terrain*, Hachette Histoire des Gens, 1988 version française, 1977.
- Rambach (Anne et Marine), *Les nouveaux intellos précoces*, Stock, 2009.
- Saada-Favret (Jeanne), *Les Mots, la Mort, les Sorts : la sorcellerie dans le bocage*, Gallimard, 1977
- Sainsaulieu (Renaud), *L'identité au travail*, Presses de Sciences Po, Collection Références Académiques, 1998.
- Sayad (Abdelmalek), *La Double Absence. Des illusions de l'émigré aux souffrances de l'immigré*, Seuil, Coll. Liber, 1999, 438 p.
- Siméant (Johanna), dir, *Guide de l'enquête globale en sciences sociales*, CNRS Editions, 2015
- Therrien (Catherine) dir, *La question du « chez soi » au Maroc : les représentations des migrants français confrontées aux points de vue des Marocain -nes*, 2014, Université Moulay Ismaël (UMI), Meknès, 190 p.
- Truong (Fabien), *Jeunes françaises. Bac+8 made in banlieue*, Editions la Découverte, 2015.
- Vermeren ((Pierre), *Histoire du Maroc depuis l'indépendance*, La Découverte Collection Repères, 2002, Paris.
- Wagner (Anne-Catherine), *Les classes sociales dans la mondialisation*, La Découverte, Coll. « Repères », Paris, 2007.
- Weber (Florence), *Le travail à-côté : étude d'ethnographie ouvrière*, École des hautes études en sciences sociales, Paris, 2001, 212 p.
- Weber (Max), *L'éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Agora, 1989

Articles et chapitres d'ouvrages sur l'humanitaire, l'engagement

- Agrikoliansky (Eric), « Carrières militantes et vocation à la morale : les militants de la Ligue des droits de l'homme dans les années 1980 », in *Revue française de science politique* n°51, pp. 27-46.
- Ammari (Rana), Chapitre 3 « Les racines religieuses du don », pp.53 à 65, in Bergadaà (Michelle), Le Gall-Ely (Marine), Urien (Bertrand) (direction), *Don et pratiques caritatives*, De Boeck, coll. « Méthodes et Recherches », 2011.
- Ammor (Fouad), « Les facteurs et les priorités de la coopération au Maghreb », in *Revue de droit et d'économie Université Sidi Mohamed Ben Abdallah Fès*, Faculté des Sciences Juridiques Economiques et Sociales n°18, 2000-2001, p. 109.
- Atlani-Duault (Laetitia) « Introduction. Les figures de l'aide internationale. », *Ethnologie française*, 3/2011 (vol.41), p.389-392, www.cairn.info/revue-ethnologie-francaise-2011-p-page_389.htm
- Audet (François), « La recherche et la pratique de l'humanitaire : une relation d'amour et de haine », revue *Grotius International* (revue électronique), 06/10/ 2014, www.grotius.fr/recherche-pratique-lhumanitaire-relation-damour-haine/

- Baqué (Serge), « Éloge de la frontière », *Sud/Nord*, 2002/2 no 17, p. 79-94, www.cairn.info/revue-sud-nord-2002-2-page-79.htm
- Bellion-Jourdan (Jérôme), « Réseaux transnationaux de l'aide humanitaire islamique : les ONG islamiques » (pp.113-139), in Ben Néfissa (Sarah), coord, *ONG et gouvernance dans le monde arabe*, Karthala CEDEJ, Collection Kalam, Le Caire, 2004, p.421
- Blasco (P.) et Gagnayre (R.), « Opinion de volontaires sur leur première mission d'aide humanitaire », *Santé Publique*, 2002/3 Vol. 14, p. 289-299, <http://www.cairn.info/revue-sante-publique-2002-3-page-289.htm>
- Bordarias (Françoise), « ONG et développement des élites », *Journal des anthropologues*, 94 - 95, 2003, <http://jda.revues.org/1950>
- Bosselut (Clémence), « Don de soi ou professionnalisme ? Recrutement et formation à la Délégation Catholique pour la Coopération », in *Sociologies pratiques*, 2/2007 (n° 15), p. 111-122.
- Bosselut (Clémence), « Partir pour grandir ou ne pas grandir ? Le volontariat de solidarité internationale », *Agora débats/jeunesses*, 2008/1 (N° 47), p. 46-56, www.cairn.info/revue-agora-debats-jeunesses-2008-1-page-46.htm
- Bosselut (Clémence), « Volontaire international, une transition ? », *Revue Projet* n°305, 04/2008, (n° 305), p. 32-35, www.ceras-projet.com/index.php?id=3213
- Bouchet-Saulnier(Françoise), « Action humanitaire : gérer et garantir la qualité humaine et professionnelle », *Juris associations* n° 368 du 15 novembre 2007, pp.16-18, http://www.resonanceshumanitaires.org/wp-content/uploads/2011/03/JA_368_art._F._Bouchet-Saulnier.pdf
- Bouarssa (Chadia), « Le personnel des ONG internationales au Maroc : l'expérience cosmopolite à l'épreuve ? », in Khrouz (Nadia), Lanza (Nazarena) dir, *Migrants au Maroc. Cosmopolitisme, présence d'étrangers et transformations sociales*, Centre Jacques-Berque, Fondation Konrad Adenauer Stiftung, Rabat, 2015.
- Bourdieu (Pierre), « Un acte désintéressé est-il possible ? », in *Raisons pratiques*, Seuil, 1994
- Brauman (Rony), « *Le sacre de l'urgence* », in *Le Débat* n°84, mars-avril 1995, p.4-8
- Caille (Alain), « *Don, intérêt et désintéressement. Bourdieu, Mauss, Palton et quelques autres* », in *Revue du MAUSS* n°11, 1^{er} semestre 1994, p. 75.
- Chamry-Makhama (Makeba), Strub (Emmanuelle), « Les femmes humanitaires : entre déni et tabou », in *Grotius International* (revue électronique), 2 novembre 2012, www.grotius.fr/les-femmes-humanitaires-entre-deni-et-tabou/
- Collovald (Annie) « Le militantisme humanitaire : la sollicitude dans la mise à distance » in *Nouveaux regards*, n° 27, octobre-décembre 2004.
- Collovald (Annie), « De la défense des "pauvres nécessiteux" à l'humanitaire expert. Reconversion et métamorphoses d'une cause politique », *Politix*, Vol. 14, N°56. Quatrième trimestre 2001. pp. 135-161.

- Darbus (Fanny), Hély (Matthieu), « Travailler dans l'ESS : aspirations, représentations et dispositions Une étude auprès des adhérents de l'association Ressources solidaires », *Revue internationale de l'économie sociale*, n° 317, Août 2010, p.68-86.
- Dauvin (Pascal), « Etre un professionnel de l'humanitaire ou comment composer avec le cadre imposé. », in *Tiers Monde*, 2004, Tome 45 n°180, *ONG : les pièges de la professionnalisation* (sous la direction de Anne Le Naëlou et Jean Fress), pp. 825-840.
- Delville Lavigne (Philippe), « Pour une anthropologie symétrique entre «" développeurs" et "développés" », *Cahiers d'études africaines*, 2011/2 N° 202-203, p. 491-509, <http://www.cairn.info/revue-cahiers-d-etudes-africaines-2011-2-page-491.htm>
- Edogué Ntang (Jean-Louis), Péraldi (Michel), « Un ancrage discret. L'établissement des migrations subsahariennes dans la capitale marocaine » (pp.35-53), In Péraldi (Michel) dir, *D'une Afrique à l'autre : migrations subsahariennes au Maroc*, Paris, Karthala, 2011
- Fillieule (Olivier) et Mayer (Nonna), « Devenir militants », in *Revue française de science politique* n°51-1- février-avril 2002, p. 19-25
- Fillieule (Olivier), « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel », in *Revue française de science politique*, vol.52, n°1-2, « Devenirs militants », février-avril 2001, p. 199-215
- Fillieule (Olivier), « *Post-scriptum : Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel* », in *Revue française de science politique* n°51(1-2), février-avril 2001, p.199-215.
- Flahault (Erika), Loiseau (Dominique), Dussuet (Annie), « Bénévolat et salariat : quelle coexistence dans les associations? », pp.41-51, in *Transitions professionnelles dans le monde associatif et l'animation*, Gallibour (Eric), Raibaud (Yves), Logiques sociales, Actualité sociale et politique Travail Social, 2010, 242 p.
- Fresia (Marion), « Une élite transnationale : la fabrique d'une identité professionnelle chez les fonctionnaires du Haut-Commissariat des Nations Unies aux Réfugiés », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 25 - n°3 | 2009.
- Freyss (Jean), « La solidarité international, une profession ? Ambivalence et ambiguïtés de la professionnalisation » *Tiers Monde*, 2004, tome 45 n°180. Pp. 735-772.
http://persee.fr/web/revues/home:prescript/article/tiers_1293-8882_2004_num_45_180_5527
- Gaignard (Marine), « Travailler dans le secteur humanitaire : quel cursus pour réussir? », in *Grotius International* (revue électronique), 01/07/ 2012, www.grotius.fr/travailler-dans-le-secteur-humanitaire-quel-cursus-pour-reussir/
- Gateau (Matthieu), « Concilier pratiques professionnelles et projets militants. Une trajectoire atypique d'engagement », *Revista universitara de Sociologie*, 1/2011, 2013, pp.18-30 .
- Gaxie (Daniel), « Rétributions du militantisme et paradoxes de l'action collective », in *Revue Suisse de Science Politique*, vol.11 n°1, Spring, 2005.
- Gaxie (Daniel), « Économie des partis et rétributions du militantisme », in *Revue française de science politique*, 27^e année, n°1, 1977, pp. 123-154. www.persee.fr/doc/rfsp_0035-2950_1977_num_27_1_393715

- Geoffrion (Karine), « Femmes blanches en Afrique subsaharienne. De la coopération internationale à la mixité conjugale », *Cahiers d'études africaines* 2016/1 (N° 221), p. 127-152.
- Hély (Matthieu), « Le travail salarié associatif est-il une variable d'ajustement des politiques publiques ? », *Informations sociales*, 2012/4 n° 172, p. 34-42.
- Hély (Matthieu), « Les différentes formes d'entreprises associatives », *Sociologies pratiques*, n°9, p. 27-51, 2004.
- Hély (Matthieu), « À travail égal, salaire inégal : ce que travailler dans le secteur associatif veut dire. », *Sociétés contemporaines* 1/2008 (n° 69), p. 125-147, www.cairn.info/revue-societes-contemporaines-2008-1-page-125.htm10.3917/soco.069.0125
- Héran (François), « Un monde sélectif : les associations », in *Economie et statistique* n° 208, 1988.
- Hermet (Guy), « Triomphe ou déclin de l'humanitaire ? », in *Cultures et Conflits* n°11, automne 1993, p.13- 26.
- Jacque (Philippe), « Les bénévoles du troisième millénaire », in *Le monde de l'Education* n°326, juin 2004, pp.47-49
- Juhem (Philippe), « La légitimation de la cause humanitaire : un discours sans adversaires », in *Mots*, n°65.
- Koebel (Michel), « *Les profits politiques de l'engagement associatif* », in *Regards sociologiques* n°20, 2000, pp. 165-176.
- Kurasawa (Fuyuki), « L'humanitaire, manifestation du cosmopolitisme ? », *Sociologie et sociétés*, vol. 44, n° 1, 2012, pp. 212-237.
- Lamy (Christian), « Travailler là et pas ailleurs. Le sens de la démocratie dans le monde associatif », in *Mouvements*/2015/1 (n°81), pp.140-144.
- Langeard, (Chloé), "Les dilemmes de l'engagement au travail et du travail bénévole dans les entreprises associatives du secteur culturel. Le cas des salariés intermittents du spectacle", pp. 53-66, in Gallibour E. et Raibaud Y. (coord.), *Transitions professionnelles dans le monde associatif et l'animation*, Paris, L'Harmattan, 2010, 242 p.
- Laurens (Didier), « Le devenir des ONG françaises en question », in *Problèmes économiques* n° 2587, octobre 1998, p. 11 13.
- Maqueda (Francis), « Action Humanitaire », in *Le Journal des psychologues* n° 149, juillet-août 1997, p. 19-50.
- Mauger (Gérard), « Générations de militant », in *Pour* n°166, 2000.
- Morin (Cédric), « Quand l'action humanitaire sert l'Insertion », in *Lien Social* n°604, 10 janvier 2002, pp. 4-8. novembre-décembre 2003
- Paugam (Serge), « Formes d'intégration professionnelle et attitudes syndicales et politiques », in *Revue Française de Sociologie* vol. XL n° 4, 1999.
- Paugam (Serge), « L'essor des associations humanitaires, Une nouvelle forme de lien social ? », in *Commentaires*, 1994/4, Numéro 68, 1994.
- Paugam (Serge), « La dynamique de l'engagement humanitaire », in *Produire les solidarités. La part des associations*, Mire, Rencontres et Recherches, 1997, p.246-268.

- Pech (Thierry), « Les nouvelles frontières de l'humanitaire », p.783-795, in Paugam (Serge), dir, *Repenser la solidarité. L'apport des sciences sociales*, PUF, « Le lien social », 2007.
- Pelletin (Denis), « De la mission au tiers-mondisme : crise ou mutation d'un modèle d'engagement catholique », in *Le mouvement social* n°177, octobre-décembre 1996, p. 3-8.
- Prouteau (Lionel), Wolff (François-Charles), « Le travail bénévole : un essai de quantification et de valorisation », in *Économie et statistique* N° 373, INSEE, 2004 www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es373b.pdf
- Quashie (Hélène), « Débuter sa carrière professionnelle en Afrique. L'idéal d'insertion sociale des volontaires français à Dakar et Antananarivo (Sénégal, Madagascar) », pp.53-79, in *Cahiers d'études africaines*, 2016/1, n°221, 2016.
- Quéinnec (Erwan), « L'ambivalence être/objet des organisations humanitaires : un objet de recherche pour les sciences de gestion », *Revue internationale des sciences sociales*, 3/2003 (n° 177), p. 557-580, www.cairn.info/revue-internationale-des-sciences-sociales-2003-3-page-557.htm
- Rebecca Gill, « L'administration rationnelle de la compassion » : aux origines des secours de guerre britanniques », pp.9-26, in *Le Mouvement social*, « L'humanitaire, XIX^e-XX^e siècle », n°227 (avril-juin 2009).
- Retière (Jean-Noël), « *Etre sapeur-pompier volontaire : du dévouement à la compétence* », in *Genèses* n° 16, juin 1994, p. 94-113.
- Romain (Pudal), « Travailleurs inachevés et syndicalisation paradoxale : ce que nous apprend le cas des pompiers volontaires. », in *Sociétés contemporaines* 3/2012 (n° 87), p. 75-97. www.cairn.info/revue-societes-contemporaines-2012-3-page-75.htm
- Roux (Patricia), Perrin (Céline), Pannatier (Gaël), Cossy (Valérie), « Le militantisme n'échappe pas au patriarcat », *Nouvelles Questions Féministes* 3/2005 (Vol. 24), p. 4-16. www.cairn.info/revue-nouvelles-questions-feministes-2005-3-page-4.htm
- Heinich (Nathalie), « Pour en finir avec « l'illusion biographique », in *L'Homme*, 195-196, 2010 « Relations internationales. La tentation d'exister. Etat d'une discipline en France, 2002/3 (n°47), Editions Armand Colin.
- Ryfman (Philippe), « Vers une "Ecole française" d'analyse de l'humanitaire », in *La revue internationale et stratégique*, « Relations internationales. La tentation d'exister. Etat d'une discipline en France, 2002/3 (n°47), Editions Armand Colin.
- Ryfman (Philippe), « L'action humanitaire », in *Problèmes politiques et sociaux* n° 864 (numéro consacré à l'humanitaire), 2001.
- Sawicki (Frédéric), Siméant (Johanna), « Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. Note critique sur quelques tendances récentes des travaux français », in *Sociologie du travail*, 51, 2009, pp. 97-125.
- Siméant (Johanna), « Entrer, rester en humanitaire : des fondateurs de MSF aux membres actuels des ONG médicales françaises », *Revue française de science politique*, 2001/1 Vol. 51, p. 47-72. <http://www.cairn.info/revue-francaise-de-science-politique-2001-1-page-47.htm>

- Siméant (Johanna), « Rechercher et entretenir les bonnes raisons d’agir » (pp. 169-200), in Dauvin (Pascal), Siméant (Johanna) et C.A.H.I.E.R., *Le travail humanitaire. Les acteurs des ONG, du siège au terrain*, Presses de Sciences Po, 2002, 443 p.
- Siméant (Johanna), « Socialisation catholique et biens de salut dans quatre ONG humanitaires françaises », *Le Mouvement Social* 2009/2 (n° 227), p. 101-122.
<http://www.cairn.info/revue-le-mouvement-social-2009-2-page-101.htm>
- Siméant (Johanna), « Urgence et développement, professionnalisation et militantisme dans l’humanitaire », *Mots*, mars 2001, N°65. pp. 28-50.
http://www.persee.fr/web/revues/home/precript/article/mots_0243-6450_2001_num_65_1_2485
- Simonet (Maud), « Le bénévole et le volunteer », in *Revue du MAUSS* n°11, 1^{er} semestre 1998, p. 57.
- Simonet-Cusset (Maud), « On est rarement d’emblée bénévole, on apprend à le devenir », in *Lien social* n°679, septembre 2003.
- Simonet-Cusset (Maud), « Le monde associatif : entre travail et engagement », in *Sociologie du monde du travail*, Paris, PUF, (col. Quadrige), 2006, pp. 191-207.
- Simonet-Cusset (Maud), « Penser le bénévolat comme travail pour repenser la sociologie du travail », numéro spécial consacré à « L’activité et action et dans le travail », *Revue de l’IRES*, n°44, 1, 2004, p.141-155.
- Terrazoni (Liza) « Les nouveaux migrants français à Essaouira et Marrakech » « in ,Khrouz (Nadia), Lanza (Nazarena) dir, *Migrants au Maroc. Cosmopolitisme, présence d’étrangers et transformations sociales*, Centre Jacques-Berque, Fondation Konrad Adenauer Stiftung, Rabat, 2015.
- Tozy (Mohemed), “Les associations à vocation religieuse” (p.219-245), in Roque (Maria-Angels), dir., *La Société civile au Maroc. L’émergence de nouveaux acteurs de développement*, Publisud/Sochepress, Institut Européen de la Méditerranée, Paris, 2004, p. 325
- Troger (Vincent), « Les ONG à l’épreuve de la critique », in *Sciences humaines* n°131, octobre 2002, pp.16-20.

• **Articles et chapitres d’ouvrages**

- Akesson (Lisa), “Moving beyond the colonial. New Portuguese Migrants in Angola”, pp.267-289, in *Cahiers d’études africaines*, 2016/1, n°221, 2016.
- Alaoui (Rachid), “Peut-on parler de diaspora marocaine ?», *Hommes & Migrations*, 3/ 2013 (n° 1303), p. 7-15. **www.cairn.info/revue-hommes-et-migrations-2013-3-page-7.htm**.
- Allemand (Sylvain), “La mobilité comme ‘capital’”, in *Sciences humaines*, 1/2004 (N°145), p. 25-25. **www.cairn.info/magazine-sciences-humaines-2004-1-page-25.htm**
- Beck (Sylvain), “Un déplacement de frontière. Le cas des établissements scolaires français à Casablanca”. **<http://www.sciencespo.fr/cei/en/content/un-deplacement-de-frontiere-le-cas-des-etablissements-scolaires-francais-casablanca>**
- Beck (Ulrich), “The cosmopolitan Perspective: Sociology of the Second Age of Modernity », in *The British journal of Sociology*, 51 (1), p.79-105.

- Beck (Ulrich), *Risk, class, crisis, hazards and cosmopolitan solidarity/risk community – conceptual and methodological clarifications*, FMSH-WP-2013-31, Avril 2013, p. 11.
- Berriane (Johara), “Les étudiants subsahariens au Maroc : des migrants parmi d’autres ?”, *Méditerranée* 113 | 2009, pp.147-150. <http://mediterranee.revues.org/3843>
- Bertaux (Daniel), « Les transmissions en situation extrême. Familles expropriées par la révolution d’Octobre », pp.73-99, in *Communications*, Volume 59, Numéro 1, 1994
- Bertaux-Wiame (Isabelle), Tripier (Pierre), “Les intermittents du foyer ou les arrangements entre membres des couples qui travaillent loin l’un de l’autre. Introduction”, *Cahiers du Genre*, 2/2006 (n° 41), p. 11-22.
- Bourdieu (Pierre), “Les trois états du capital culturel”, *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 30, 1979, pp.3-6
- Bourdieu (Pierre), « L’illusion biographique », in *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol.62-63, 1986, pp.69-72
- Brodiez (Axelle), “Entre social et humanitaire : générations militantes à Emmaüs (1949-2009)”, *Le Mouvement social*, 2009/2 N° 227, p. 85-100.
- Camus (Jérôme), “Du “petit boulot” au métier : carrières d’animateurs temporaires et trajectoires sociales”, *Cahiers de la recherche sur l’éducation et les savoirs*, 26 mars 2014. <http://cres.revues.org/2246>
- Castel (Robert), “Au-delà du salariat ou en deçà de l’emploi ? L’institutionnalisation du précaire”, p.415-433, in Paugam (Serge), dir, *Repenser la solidarité. L’apport des sciences sociales*, PUF, “Le lien social”, 2007.
- Cauvin Verner (Corinne), “Chantal, Momo, France, Abdou et les autres. Essai de typologie des économies affectives des couples mixtes à Marrakech (Maroc)”, *Cahiers d’études africaines* 2016/1 (N° 221), pp. 153-174.
- Chabloz (Nadège), “Le malentendu. Les rencontres paradoxales du ‘tourisme solidaire’”, in *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2007/5 (n°170), p.32-47, 2007.
- Champeau (Serge), “Penser les affects. Dialogue de la sociologie et de la philosophie”, *La Vie des idées*, 23/12/2013. <http://www.laviedesidees.fr/Penser-les-affects.html>
- Chapoulie (Jean-Michel), « Sur l’analyse sociologique des groupes professionnels », pp.86-114, in *Revue française de sociologie*, Volume 14, Numéro 2, 1973
- Chemillier-Gendreau (Monique), “Quelle citoyenneté universelle adaptée à la pluralité du monde ?”, *Tumultes*, 2005/1 n° 24, p. 165-178. www.cairn.info/revue-tumultes-2005-1-page-165.htm
- Chevalier (Vérène), Fleuriet (Sébastien), «Travail bénévole et marché du travail sportif», *Les mondes du travail*, n° 5, janvier 2008, pp. 67-79.
- Cicchelli (Vincenzo), Octobre (Sylvie), “Sur le cosmopolitisme esthétique chez les jeunes”, *Le Débat*, 2015/1 n°183, pp. 101-109.
- Cicchelli (Vincenzo), « Living In A Global Society, Handling Otherness: An appraisal of Cosmopolitan Socialization », *Quaderni di Teoria Sociale* n°14, 2014, pp. 217-242.

- Cingolani (Patrick), “L’interminable pérégrination...L’imaginaire de la route dans les années soixante”, in *Tumultes* N°5, *Figures de l'étranger : Immigrés, Nomades, Exilés*, Novembre 1994, pp. 95-122.
- Cingolani (Patrick), “L’étranger comme catégorie d’action et d’expérience”, *Socio-anthropologie*, 14 | 2004. <http://socio-anthropologie.revues.org/377>
- Cingolani (Patrick), “Aliénations ordinaires et résistances”, pp.33-44, in *L’homme et la société*, 2012/3 (n°185-186).
- Couppié (Thomas), Epiphane (Dominique), “La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail”, *Formation Emploi* 93, Janvier-Mars 2006. <http://formationemploi.revues.org/index2204.html> DOI : en cours d'attribution
- Croucher (Sheila), “Privileged mobility in an age of globality”, *Societies*, 2012, p.1-13. www.mdpi.com/journal/societies
- Davoine (Eric), Claudio Ravasi, Cudré-Mauroux (Christel), “Pour une analyse dramaturgique des rôles du conjoint dans l’expatriation”, *Revue internationale de psychosociologie*, 43/2011 (Vol. XVII). p. 315-332 www.cairn.info/revue-internationale-de-psychosociologie-2011-43-page-315.htm
- De Saint-Martin (Claire), Pilotti (Anne), Valentim (Silvia), « La réflexivité chez le Doctorant-Praticien-Chercheur. Une situation de Liminalité », in *ζ Interrogations ?*, N°19. *Implication et réflexivité – II. Tenir une double posture*, décembre 2014
- De Saint-Martin (Claire), Pilotti (Anne), Valentim (Silvia), “La réflexivité chez le Doctorant-Praticien-Chercheur. Une situation de Liminalité”, in *ζ Interrogations ?*, N°19. *Implication et réflexivité – II. Tenir une double posture*, décembre 2014.
- Dezalay (Yves), Rask Madsen (Mikael), “Espaces de pouvoirs nationaux, espaces de pouvoirs internationaux» pp. 277-296 in Cohen (Antonin), Lacroix (Bernard), Riutort (Philippe), *Manuel de science politique*, Paris, la Découverte, 2009.
- Escher (Anton), Petermann (Sandra), “Facteurs et acteurs de la gentrification touristique à Marrakech, Essaouira et Fès”, pp. 101-130, in Coslado (Elsa), McGuinness (Justin), Miller (Catherine), in *Médinas immuables?*, *Gentrification et changement dans les villes historiques marocaines (1996-2010)*, Rabat, Centre Jacques-Berque, coll. “Description du Maghreb”, 2013, 412 p.
- Escher (Anton), Petermann (Sandra), «Marrakesh Medina. Neocolonial paradise of lifestyle migrants? », pp. 29-46, in Janoschka (M.), Haas (Hrsg.), *Contested Spatialities. Lifestyle Migration and Residential Tourism*, Abingdon, New York: Routledge, 2014.
- Faist (Thomas), « The mobility turn : a new paradigm for the social sciences », *Ehnic and Racial Studies*, vol.36, n°11, June 2013, pp. 1637-1646. <http://dx.doi.org/10.1080/01419870.2013.812229>
- Falcoz (Marc), Walter (Emmanuelle), “Le milieu sportif associatif : une professionnalisation inachevée”, pp.29-39, in Gallibour (Eric), Raibaud (Yves), *Transitions professionnelles dans le monde associatif et l’animation*, Logiques sociales, Actualité sociale et politique Travail Social, 2010, 242 p.

- Falquet (Jules), "Ce que le genre fait à l'analyse de la mondialisation néolibérale : L'ombre portée des systèmes militaro-industriels sur les 'femmes globales'", pp. 341-355, in *Regards croisés sur l'économie*, n°15, 2014/2, La Découverte.
- Falquet (Jules), "Hommes en armes et femmes " de service " : tendances néolibérales dans l'évolution de la division sexuelle et internationale du travail", pp. 15-37, in *Cahiers du Genre*, 1/2006 (n° 40).
- Falquet (Jules), "Penser la mondialisation dans une perspective féministe", pp. 81-98, in *Travail, genre et sociétés*, 1/2011 (n° 25).
- Falquet (Jules), Hirata (Helena), Lautier (Bruno), "Les nouveaux paradoxes de la mondialisation", pp. 5-14, in *Cahiers du Genre*, 1/2006 (n° 40).
- Fechter, (Meike), "Living in a Bubble: Expatriates' Transnational Spaces », in *Going First Class: New Approaches to Privileged Travel and Movement*, Amit Vered., Ed.; Berghahn Books : New York, NY, USA, 2007; pp. 33–52.
- Fusulier (Bernard), « Le concept d'ethos » (pp.97-109), in *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 42-1, 2011
- Gallibour (Eric), Raibaud (Yves), « Parcours professionnels d'animateurs : les enjeux de la formation par compétences », pp.207-219, in Gallibour (Eric) et Raibaud (Yves). (coord.), *Transitions professionnelles dans le monde associatif et l'animation*, Paris, L'Harmattan, 2010, 242 p.
- Garneau (Stéphanie), « Les expériences migratoires différenciées d'étudiants français », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 23 - n°1 | 2007, pp.139-161.
[http:// remi.revues.org/3731](http://remi.revues.org/3731)
- Gherardi (Laura), « Population mobile dans les grandes entreprises : compétences acquises et coûts humains », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 24 - n°3 | 2008,
<http://remi.revues.org/4847>
- Green (Nancy L.), « La migration des élites. Nouveau concept, anciennes pratiques ?, pp.107-116, in *Circulations et Frontières* 42, 2008.
- Green (Nancy L.), « Concepts historiques des flux migratoires : dualités et fausses découvertes », pp.79-84, in *Revue internationale et stratégique*, 2003/2 (n°50).
- Green (Nancy L.), « Expatriation, Expatriates and Expats : The American Transformation of a Concept », pp.307-328, in *American Historical Review*, 114/2, April 2009.
- Green (Nancy), « L'histoire comparative et le champ des études migratoires », in *Annales, Economies, Sociétés, Civilisations*, 1990, Vol 45, Numéro 6, pp.1335-1350.
- Infantino (Federica) « Barbès à Casa ? Lieux cosmopolites d'Afrique dans la métropole marocaine », pp.73-91, in Péraldi (Michel) dir, *D'une Afrique à l'autre : migrations subsahariennes au Maroc*, Paris, Karthala, 2011.
- Lallement (Michel), « Le genre des trajectoires », *Formation emploi* n°93, Janvier-Mars 2006.
<http://formationemploi.revues.org/index2202.html>
- Martin (Philippe), « Le droit du travail en Espagne et en Italie. Convergences, divergences, singularités », *Les cahiers Irice* 1/2014 (n° 11), p. 37-52.

- Martiniello (Marco), Simon (Patrick), « Les enjeux de la catégorisation. Rapports de domination et luttes autour de la représentation dans les sociétés post-migratoires », *Revue Européenne des Migrations Internationales*, 21 (2), 2005, pp. 7-18.
- Mejjati Alami (Rajaa), « Femmes et marché du travail au Maroc », *L'Année du Maghreb*, I/2004, pp.287-301. <http://anneemaghreb.revues.org/318>
- Octobre (Sylvie), Jauneau (Yves), « Tels parents, tels enfants ? Une approche de la transmission culturelle », *Revue française de sociologie*, 4/2008 (Vol. 49), p. 695-722. www.cairn.info/revue-francaise-de-sociologie-2008-4-page-695.htm.
- Oiry (Goulven), « L'économie politique et les affects, de la théorie à la pratique. Lecture croisée de deux ouvrages de Frédéric Lordon », dans *revue ¿ Interrogations ?*, n°13. <http://www.revue-interrogations.org/L-economie-politique-et-les>
- Organisation internationale pour les migrations, « Glossaire de la Migration », *Droit international de la migration* n°9, (p.45), 2007, http://publications.iom.int/bookstore/free/IML_9_FR.pdf
- Passeron (Jean-Claude), « L'inflation des diplômés. Remarques sur l'usage de quelques concepts analogiques en sociologie », in : *Revue française de sociologie*, 1982, 23-4. pp. 551-584.
- Pellegrini (Chloé), « Parcours de petits entrepreneurs français à Marrakech », pp.81-100, in *Cahiers d'études africaines*, 2016/1, n°221, 2016.
- Pellerin (Hélène), « De la migration à la mobilité : changement de paradigme dans la gestion migratoire. Le cas du Canada », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 27 - n°2 | 2011, <http://remi.revues.org/5435>
- Péraldi (Michel), « Du colonial au transnational, les mutations de l'espace migratoire euromaghrébin », pp.84-102, in Poinsot (Marie), Weber (S), *Migrations et mutations de la société française. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte, 2014.
- Péraldi (Michel), « Tanger transnationale. Petite introduction en forme de chronique subjective... », *La pensée de midi* 2008/1 (n°23), pp.8-17.
- Péraldi (Michel), « La condition migrante », in *La Pensée de midi*, 2008/4 (n°26), pp.81-94, 2008
- Péraldi (Michel), Terrazoni (Liza), « Anthropologie des Européens en Afrique. Mémoires coloniales et nouvelles aventures migratoires », pp.9-28, in *Cahiers d'Etudes Africaines*, 2016/1 (n°221).
- Perret (Cathy), « Une expérience professionnelle à l'étranger est-elle payante en début de carrière pour les diplômés de l'enseignement supérieur ? », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 24 - n°3, 2008. <http://remi.revues.org/4849>
- Petit (Emmanuel), « Le rôle des affects en économie », *Revue d'économie politique*, 2009/6 (Vol.119), p. 859-897. <https://www.cairn.info/revue-d-economie-politique-2009-6-page-859.htm>
- Philip (Françoise), « Quand la migration devient un droit à la mobilité : Perspectives et enjeux de la libre circulation. Le cas des jeunes Français expatriés au sein de l'Union européenne », *Synergies Pays Riverains de la Baltique*, n°4, 2007, pp. 27-38. <http://gerflint.fr/Base/Baltique4/philip.pdf>

- Pierre (Philippe), « Mobilité internationale des élites et stratégies de l'identité », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 19 - n°1 | 2003.
<http://www.espacestemp.net/articles/mobilite-internationale-cadres/>
- Poinsot (Marie), « Marocains du monde, pionniers d'une communauté transnationale. », *Hommes & Migrations*, 3/2013 (n° 1303), p. 1-1.
www.cairn.info/revue-hommes-et-migrations-2013-3-page-1.htm
- Prouet (Emmanuelle), « Contrat de travail : les réformes italiennes », *France Stratégie* n°30, mai 2015.
www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/notes_danalyse_-_ndeg30_-_29.05_web.pdf
- Retière (Jean-Noël), « Autour de l'autochtonie. Réflexions sur la notion de capital social populaire », *Politix*, 2003, Volume 16- Numéro 63, pp. 121-143.
- Revue *Sciences Humaines*, Hors-série N° 36, « Qu'est-ce que transmettre ? », Mars/Avril/Mai 2002.
- Ripoll (Fabrice), Tissot (Sylvie), « La dimension spatiale des ressources sociales », *Regards Sociologiques*, n°40, 2010, pp. 5-7.
- Saïgh Bousta (Rachida), « Riads transformés en maison d'hôtes dans la médina de Marrakech : quel devenir pour le « patrimoine intangible » ? », p. 215-235, in Coslado (Elsa), McGuinness (Justin), Miller (Catherine), in *Médinas immuables?, Gentrification et changement dans les villes historiques marocaines (1996-2010)*, Rabat, Centre Jacques-Berque, coll. « Description du Maghreb », 2013, 412 p.
- Sassen (Saskia), « Vers une analyse alternative de la mondialisation : les circuits de survie et leurs acteurs », pp. 67-89, in *Cahiers du Genre*, 1/2006 (n° 40).
URL : <http://www.cairn.info/revue-cahiers-du-genre-2006-1-page-67.htm>
- Simmel (Georg), « Le croisement des cercles sociaux », in *Sociologie, étude sur les formes de la socialisation*, Paris, PUF, 1999.
- Tariu (Alain), « Les nouveaux cosmopolitismes migratoires d'une mondialisation par le bas », pp.414-428, in Mbembe (Achille) et al., *Ruptures postcoloniales*, La Découverte, Cahiers Libres, 2010.
- Tassin (Etienne), « Condition migrante et citoyenneté cosmopolitique : des manières d'être soi et d'être au monde », *Dissensus*, décembre 2008.
www.csprp.univ-paris-diderot.fr/IMG/pdf/dissensus_2008_1_etassin.pdf
- Timera (Mahamet), « Aventuriers ou orphelins de la migration internationale. Nouveau et anciens migrants « subsahariens » au Maroc », pp. 175-195, in *Politique africaine*, 2009/3 (n°115)
- Tribalat (Michèle), « Les jeunes d'origine étrangère », in *Revue Commentaire*, juin 2009, n°126, p. 434.
- Truc (Gérôme), « Simmel, sociologue du cosmopolitisme », *Tumultes*, 1/2005 (n° 24), p. 49-77.
www.cairn.info/revue-tumultes-2005-1-page-49.htm
- Verquin (Béatrice), « Les Français à l'étranger. D'un "modèle colonial" à la circulation des élites », *Revue Hommes et migrations*, N°1233, « Nouvelles mobilités », Septembre-Octobre 2001, **www.hommes-et-migrations.fr/index.php?/numeros/Nouvelles-mobilites/861-Les-Francais-a-l-etranger-D-un-modele-colonial-a-la-circulation-des-elites**

Wagner (Anne-Catherine), Réau (Bertrand), « Le capital international un outil d'analyse de la reconfiguration des rapports de domination », in Siméant (Johanna), dir, *Guide de l'enquête globale en sciences sociales*, CNRS Editions, 2015.

Zolberg (Aristide R.), "'Wanted but not welcome' : alien labor in western development', in William Alonso (ed.), *Population in an Interacting World*, 1987, Cambridge, MA: Harvard University Press, pp. 36-73.

Zolesio (Emmanuelle), « Dispositions féminines / dispositions masculines », in *Interrogations ? - Revue pluridisciplinaire en sciences de l'homme et de la société*, Numéro 10, La compétence, mai 2010, p.121-122 <http://www.revue-interrogations.org>

• **Thèses et Mémoires de master**

Beck (Sylvain), *Expatriation et relation éducative. Les enseignements français dans la mondialisation*, thèse en sociologie, Université Paris IV Ecole doctorale Concepts et Langages avec GEMASS, 23 octobre 2015.

Bory (Anne), *De la générosité en entreprise : Mécénat et bénévolat des salariés dans les grandes entreprises en France et aux Etats-Unis*, Sciences de l'Homme et Société, Université Panthéon-Sorbonne-Paris 1, 5 décembre 2008.

Bouarssa (Chadia), « L'entrée en humanitaire : engagement, professionnalisation et identité. Les salariés et les volontaires expatriés de l'association Solidarités, ONG d'urgence et de reconstruction », Mémoire de Master 1 de sociologie, sous la direction de Jules Falquet à l'Université Paris VII-Denis Diderot.

Bouarssa (Chadia), « La prééminence de la figure du "volontaire" dans les ONG. humanitaires d'urgence et ses conséquences sur le personnel humanitaire, du terrain au siège. Le cas de Solidarités, ONG française d'urgence et de reconstruction », Mémoire de Master 2 recherche « Sociologie et Anthropologie : politique, culture et migrations », Mention : Sociologie et Philosophie politiques, sous la direction de Jules Falquet à l'Université Paris VII-Denis Diderot.

Cheyne (Eric), *L'espace des transformations de l'action associative au Maroc : Réforme de l'action publique, investissements militants et légitimation internationale*, thèse en sciences sociales, Université Paris I Panthéon-Sorbonne, 3 décembre 2008.

Comba (Émilie), « Une expérience humaine, sociale et initiatique. Récits de volontaires en ONG rentrés de mission », Sous la direction de Patrick GONIN, Master 1 Migrations internationales, Université de Poitiers, Laboratoire Migrinter, 2009-2010.

Damane (Aurélien), *Le genre à l'épreuve du développement au Maroc Discours et pratiques concernant la place des femmes dans les projets*, thèse de géographie, aménagement, environnement, Université d'Orléans, 2005.

Doucin (Michel), *Les ONG acteurs-agis des relations internationales*, thèse de Sciences politiques, Université de Bordeaux, 2005.

Dumont (Antoine), *La marocanité associative en France. Militantisme et territorialité d'une appartenance exprimée à distance*, Thèse de doctorat de géographie, Université de Poitiers, novembre 2007.

- Lefèvre (Sylvain), *Mobiliser les gens, mobiliser l'argent : les ONG au prisme du modèle entrepreneurial*, thèse en sciences politiques, Université de Lille 2- Droit et Santé, novembre 2008.
- Lepinard (Eléonore), *Les Règles de la morale humanitaire. Une analyse du volontariat à Médecins sans Frontières*, Mémoire de DEA en sciences sociales ENS-EHESS, sous la direction de Lenoir (Rémi), 1999.
- Lerault (Sandrine), Fadelane (Horya), Kavita (Florence), *Le dispositif service civique /servizio civile. La place de l'engagement volontaire dans l'insertion professionnelle des jeunes en France et en Italie*, sous la direction en France de
- Pariat (Marcel), Lafont (Pascal), et sous la direction en Italie de Padoan (Ivana), Rapport de Master 1 et Master 2 Expertise Ingénierie et Direction des Organisations, Université Paris Est Créteil, 2011.
- Leroux (Céline), *Le volontariat solidaire à l'international. Une expérience formative à l'épreuve des parcours professionnels*, thèse de doctorat de sciences de l'éducation, Université Paris Descartes, novembre 2014.
- Maurice (Suzanne), *Analyse de la structuration de la politique d'Action contre la Faim envers son Personnel National*, Mémoire de Master 1, dirigé par Monsieur Olivier Maurel, Master Coopération Internationale, Action Humanitaire et Politique de développement – Université Paris I Panthéon-Sorbonne, 2006-2007.
- Rahmouni (Hassan), *L'expérience du service civil marocain*, Mémoire de DES, Université Mohamed V, Rabat, 1977, Maroc.

• **Articles de presse et émission de radio traitant de l'humanitaire (papiers et numériques)**

- Audet (François), « La recherche et la pratique de l'humanitaire : une relation d'amour et de haine », *Grotius International*, 06/10/2014,
<http://www.grotius.fr/recherche-pratique-lhumanitaire-relation-damour-haine/>
- Bouarssa (Chadia), « L'internationalisation des recrutements dans les ONG de solidarité internationale », in *Grotius International*, 02/09/2012,
www.grotius.fr/l%E2%80%99internationalisation-des-recrutements-dans-les-ong-de-solidarite-internationale/
- Bouarssa (Chadia), « Le modèle humanitaire occidental dominant en question ? », *Grotius International*, 2 décembre 2012.
www.grotius.fr/le-modele-humanitaire-occidental-dominant-en-question/
- Corbet (Alice), « Parcours de chercheur : le miroir de l'engagement humanitaire », in *Grotius International*, 31 décembre 2011, **<http://www.grotius.fr/parcours-de-chercheur-le-miroir-de-l%E2%80%99engagement-humanitaire/>**
- De Cordier (Bruno), « ONG islamiques internationales et société civile dans les contextes musulmans : quelle proximité culturelle ? », in *Humanitaire*, n°20, Automne/hiver 2008,
<http://humanitaire.revues.org/index332.html>

- Droz-Vincent (Philippe), « Où sont donc les “sociétés civiles” au Moyen-Orient ? », in *Humanitaire* [En ligne], n°20, Automne/hiver 2008, mis en ligne le 08 octobre 2009, <http://humanitaire.revues.org/index344.html>
- Eberwein (Wolf-Dieter), « Coopération et solidarités internationales : quelle formation ? Une réponse à Alain Le Guyader... », in *Grotius International*, 02/06/2011, www.grotius.fr/cooperation-et-solidarites-internationales-quelle-formation/
- Galy (Michel) « A Kinshasa, aventuriers africains et professionnels occidentaux », *Le Monde diplomatique*, 55^e année, N°.654, Septembre 2008, <http://www.monde-diplomatique.fr/2008/09/GALY/16259> p.1
- Guénaëlle, « Non au tourisme humanitaire », 27/07/2015 www.servicevolontaire.org/index.php?menu_selected=46&sub_menu_selected=199&language=FR
- Harouel-Bureloup (Véronique), « De l'utilisation du mot « humanitaire », *Grotius International*, novembre 2013, [http : /www.grotius.fr/](http://www.grotius.fr/)
- Humanitaire* : revue publiée par Médecins du Monde et Institut de l'Humanitaire
- Irin (nom d'emprunt), « Politique humanitaire : trouver l'amour sur le terrain », *Grotius International* (revue électronique), 2 novembre 2012, <http://www.grotius.fr/politique-humanitaire-trouver-lamour-sur-le-terrain/>
- Le Guyader (Alain), « Coopérations et solidarités internationales : questions de formation pour ouvrir un débat », *Grotius International* (revue électronique), 2 mai 2011, www.grotius.fr/cooperations-et-solidarites-internationales-questions-de-formation-pour-ouvrir-un-debat%E2%80%A6
- Montaigne (Christian), « N'entre pas dans une ONG qui veut », in *Enjeux-Les Échos*, 6 avril 2010, www.lesechos.fr/06/04/2010/LesEchos/20650-053-ECH_n-entre-pas-dans-une-ong-qui-veut.htm
- Négroni (Angélique), « Les surdiplômés affluent vers l'humanitaire », *Le Figaro*, 22 septembre 2006
- Neuman (Michael), « Une structure critique sur nos propres opérations » 06/10/2014, <http://www.grotius.fr/crash-msf/>
- Octavia (Gaël), *Travailler pour la bonne cause : bénévolat, militantisme, humanitaire*, Editions L'Express., 2006
- RFI Les Voix du Monde, « L'humanitaire en questions », émission animée par Marie-France Chatin, Marie Gabrielsen Jumbert (directrice de recherche au Peace Research Institute d'Oslo), Stéphanie Stern (chercheuse à l'Iris) et Michel Maietta (directeur du département d'analyse stratégique d'Action Contre la Faim et chercheur associé à l'Iris), 12 juillet 2015.
- The Guardian*, « Big NGOs prepare to move south, but will it make a difference? », 16 November 2015, www.theguardian.com/global-development-professionals-network/2015/nov/16/big-ngos-africa-amnesty-oxfam-actionaid
- The Guardian*, « Confessions of a humanitarian: I only know 10 words of the local language », 06/10/2015, <https://www.theguardian.com/global-development-professionals->

network/2015/oct/06/confessions-of-a-humanitarian-i-only-know-10-words-of-the-local-language

The Guardian, « Global development professionals network Confessions of a humanitarian »,

<https://www.theguardian.com/global-development-professionals-network/series/confessions-of-a-humanitarian>, 26/05/2015

Valery Mengo (Achille), « Le volontariat de réciprocité Sud-Nord : du discours à la pratique, comment franchir le pas ? », 01/09/2014, **<http://www.grotius.fr/volontariat-reciprocite-sud-nord-du-discours-pratique-comment-franchir-pas/>**

Vinhas (Stéphane), « Expatriés et nationaux les deux faces d'un même projet », in *Humanitaire*, 33, 2012

<http://www.grotius.fr/volontariat-reciprocite-sud-nord-du-discours-pratique-comment-franchir-pas/>

http://www.libe.ma/Encourager-les-jeunes-Marocains-a-postuler-aux-programmes-de-volontariat-a-l-etranger_a63622.html

www.huffingtonpost.fr/2015/05/31/croix-rouge-infractions-legislation-temps-de-travail_n_7478060.html

www.la-croix.com/Actualite/France/Croix-Rouge-les-associations-sont-elles-des-entreprises-comme-les-autres-2015-06-03-1319358

www.leconomiste.com/article/emploi-carrierebrnouvelle-forme-d-expatriationbrle-volontariat-en-entreprises-pour-corsers-2674-du-17-12-2007

www.lemonde.fr/societe/article/2015/06/01/la-croix-rouge-accusee-de-violer-le-code-du-travail_4644714_3224.html

www.lemonde.fr/societe/article/2015/06/08/horaires-abusifs-dans-les-ong-je-me-vois-mal-arreter-mon-boulot-juste-parce-qu-il-est-l-heure-de-rentre_4649828_3224.html

www.leparisien.fr/economie/heures-supplementaires-la-croix-rouge-epinglee-par-l-inspection-du-travail-31-05-2015-4818813.php

www.lesechos.fr/06/04/2010/LesEchos/20650-053-ECH_n-entre-pas-dans-une-ong-qui-veut.htm

www.lesechos.fr/economie-france/social/021101353276-la-croix-rouge-

www.letudiant.fr/educpros/enquetes/l-engagement-associatif-etudiant-une-nouvelle-matiere-a-l-universite/universite-quand-l-engagement-associatif-rapporte-des-points.html

www.lexpress.fr/actualite/societe/justice/la-croix-rouge-epinglee-pour-des-infractions-aux-regles-du-temps-de-travail_1684756.html

www.lexpress.fr/actualite/societe/justice/la-croix-rouge-epinglee-pour-des-infractions-aux-regles-du-temps-de-travail_1684756.html

www.liberation.fr/societe/2015/05/31/la-croix-rouge-epinglee-pour-des-heures-sup-non-payees_1320240

• *Articles de presse (papiers et numériques)*

- Bernichi (Loubna), Zeghari (Fayçal), « Phénomène Inédit. Ces immigrés qui nous viennent du nord », in *LeTEMPS*, 41, 02/11/2012, www.ccme.org.ma/fr/actualites/12969
- Brouksy (Omar), « Le Maroc enterre trente ans d'arabisation pour retourner au français », *Le Monde*, 20 février 2015, http://www.lemonde.fr/afrique/article/2016/02/19/maroc-le-roi-mohamed-vi-enterre-trente-ans-d-arabisation-pour-retourner-au-francais_4868524_3212.html#bVXOljXDWESPeD4w.99
- CCME, « Sur 16 000 étudiants africains au Maroc, 8 000 ont une bourse marocaine », 20 septembre 2013, <http://www.ccme.org.ma/images/documents/fr/2013/09/LaVieeco20sept13.pdf>
- Des manifestations de policiers au Trocadéro (octobre 2016),
www.leparisien.fr/economie/heures-supplementaires-la-croix-rouge-epinglee-par-l-inspection-du-travail-31-05-2015-4818813.php
- Duriez (Julien), « “Migrants”, “réfugiés”, “exilés”, les mots de la crise migratoire », in *La Croix*, 06/09/2015, Migrants-refugies-exiles-les-mots-de-la-crise-migratoire-2015-09-06-1352812, http://services.la-croix.com/webdocs/pages/longform_terminologie/index.html
- Geoffroy (Romain), « Qui sont les expatriés français ? », *Le Monde*, 17/10/2014,
- Kadiri (Ghalia) « Au Maroc, le trafic lucratif des travailleuses domestiques », in *Le Monde*, 28/05/2017, http://www.lemonde.fr/afrique/article/2017/05/28/au-maroc-le-traffic-lucratif-des-travailleuses-domestiques_5135098_3212.html#fGYIY5DzBmMW1zrT.99
- Krémer (Pascale), *Le Monde*, « Frustrée, la jeunesse française rêve d'en découdre », 25/02/2014, http://www.lemonde.fr/emploi/article/2014/02/25/frustree-la-jeunesse-francaise-reve-d-en-decoudre_4372879_1698637.html#GLqpI9eSHh8Cz4jg.99
- La Nouvelle Tribune Du Maroc*, « Stagiaire au Maroc : la fonction factice », 29/03/2012, <http://lnt.ma/stagiaire-au-maroc-la-fonction-factice/>
- Marot (Christelle), « Le délicat retour aux origines des Franco-Marocains », in *La Croix*, 8/6/2012, http://www.la-croix.com/Actualite/Monde/Le-delicat-retour-aux-origines-des-Franco-Marocains-_NP_-2012-06-07-815735
- Mounir (Nezha), « Sous l'effet de la crise qui secoue l'Europe Le Maroc, terre d'asile des travailleurs espagnols et français », in *Libération Maroc*, 27/8/2012, http://www.libe.ma/Sous-l-effet-de-la-crise-qui-secoue-l-Europe-Le-Maroc-terre-d-asile-des-travailleurs-espagnols-et-francais_a30144.html
- Perucca (Brigitte), « Au Maroc, les "petites bonnes" se comptent par dizaines de milliers », in *Le Monde*, 11/05/2010, http://www.lemonde.fr/planete/article/2010/05/11/au-maroc-les-petites-bonnes-se-comptent-encore-par-dizaines-de-milliers_1349313_3244.html
- Rizet (Stéphanie), « Bénévoles et volontaires », in *Monde Diplomatique*, Supplément, « Quelle solidarité internationale ? », Mai 2013, <http://www.monde-diplomatique.fr/2013/05/RIZET/49100>
- Tassouli (Hamza) « Une perspective historique pour décrypter les événements du Rif », in *L'Economiste.com*, 02/06/2017, <http://www.leconomiste.com/article/1013218-une-perspective-historique-pour-decrypter-les-evenements-du-rif#.WTKcLXEuBEk.facebook>

Vince (Gaia), « Bilinguisme. L'avenir appartient aux polyglottes », in *Courrier International*, 23/05/2017

« De la stigmatisation à l'intégration, le quotidien contrasté des étudiants africains au Maroc », *Le Monde*, 08.04.2015, http://lemonde.fr/afrique/article/2015/04/08/maroc-quotidien-d-etudiants-africains-dans-le-carrefour-universitaire-du-continent_4611313_3212.html

« Qui sont les expatriés français ? », *Le Monde*, 17/10/2014, http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2014/10/17/quel-est-le-profil-des-expatries-francais_4507454_4355770.html

« NO FUTURE- La jeunesse européenne vue par le "Washington Post" », *Le Monde*, 49/2012 www.lesechos.fr/24/10/2003/LesEchos/19017-052-ECH_la-reforme-biagi--qui-entre-en-vigueur-aujourd-hui--vise-a-renforcer-la-flexibilite-du-marche-italien.htm

www.rfi.fr/afrique/20140328-maroc-le-gouvernement-veut-renouveler-legislation-immigration/

• ***Rapports, Etudes, Actes de colloques sur l'humanitaire***

Actes du Colloque « L'humanitaire à l'épreuve des cultures » à l'Université Catholique de Lyon, organisé par l'Université Catholique de Lyon, UNESCO, MDM avec les participations du CICR, du Conseil Régional et de la Mairie de Lyon, les 19 et 20 octobre 2012, Hours (Bernard), « Les sociétés à l'épreuve de l'humanitaire », pp.39-47, Rondeau (Dany), « Présupposés philosophiques et éthiques de l'humanitaire », pp.19-31 <http://chaireunesco.univ-catholyon.fr/publications/etudes-interculturelles-septembre-2012-tome-2-96605.kjsp?RH=1234270422914>

Actes du Colloque « ONG et action humanitaire : entre militantisme transnational et action publique », La Rochelle, 12 et 13 avril 2001, Juhem (Philippe), « Parler du malheur. Grammaire du discours humanitaire et constitution des angles journalistiques ».

Actes de la Conférence-débat 8 novembre 2011 au Parlement européen « Solidarité avec les pays tiers : quelles perspectives pour le volontariat européen ? » www.clongvolontariat.org/pdf/lecture/ActesConf8112011Fr.pdf

Actes du Colloque Neuvièmes rencontres régionales de la coopération décentralisée et de la solidarité internationale, « Jeunes : une énergie à saisir », 21 novembre 2009, Centre international de Congrès du Vinci à Tours, www.gret.org/publication/region-centre-rencontres-regionales-de-la-cooperation-decentralisee-et-de-la-solidarite-internationale-21-novembre-2009-%C2%AB-jeunes-une-energie-a-saisir-%C2%BB-support-documentaire-a-destina/

AECID, *Memoria de la Cooperación Española 2007-2008*, www.aecid.ma/spip.php?rubrique18

Billaud (Frédéric) et Piveteau (Alain), *Pour un volontariat d'avenir- Regards croisés sur le volontariat de solidarité internationale*, Association EDIFICES, Commission Coopération Développement, Ministère des Affaires Etrangères, La Documentation française, 2001

Carrefour Associatif, CMV, *Le bénévolat et le volontariat au Maroc. Engagement bénévole et volontaire des jeunes et action associative au Maroc*, Juillet 2010, <https://docs.google.com/file/d/0BwrAYWIOyWrcRTZMofNJOHBTdDZ4MwVHdmdmT3dGZw/edit?pli=1>

- Champy (Florent), « La sociologie française des « groupes professionnels ». Ascendance interactionniste, programme épistémologique dominant, ontologie implicite », Communication Séminaire du Centre d'études sociologiques de la Sorbonne, 11 février 2004
- Centre d'Etudes des politiques économiques de l'université d'Evry, *Les effets du bénévolat sur l'accès à l'emploi : « Une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés d'Ile-de-France »*, Bougard (Jonathan), Brodaty (Thomas), Edmond (Céline), L'Horty (Yannick), du Parquet (Loïc) et Petit (Pascale), janvier 2011, www.univ-evry.fr/modules/resources/download/default/.../11-02.pdf
- Chéroutre (Marie-Thérèse), *L'essor du bénévolat, facteur d'amélioration de la qualité de vie*, Conseil Economique et social, La Documentation française, 1989.
- CLONG, *L'expatriation solidaire : Se construire et construire un monde commun*, Recherche portant sur les parcours et les expériences des volontaires, salariés et bénévoles envoyés par les organisations membres du CLONG Volontariat, septembre 2013, www.clong-volontariat.org/wp-content/uploads/2014/05/Expatriation-solidaire-Etude-du-Clong.pdf
- CLONG, *Les nouveaux enjeux du volontariat – 2008*, Synthèse 2009, <http://www.clong-volontariat.org/wp-content/uploads/2013/03/Les-nouveaux-enjeux-du-volontariat2008-synthese.pdf>
- CLONG/ IPSOS, *Enquête : Les apports multiples du VSI*, 2011, <http://www.clong-volontariat.org/wp-content/uploads/2013/03/Enquete-CLONG-VSI-02-2012.pdf>
- CNDH, *La liberté associative au Maroc. Mémoire*, Novembre 2015, http://cndh.ma/sites/default/files/la_liberte_associative_au_maroc_memo_fr.pdf
- Colloque organisé par l'Université d'Evry, *Action humanitaire, coopération non marchande, solidarité internationale : quelles formations pour quels métiers?*, 23-24 novembre 2012
- Commission Coopération Développement, *Argent et organisations de solidarité internationale 2004-2005*, septembre 2008,
- Deloitte / Taste, « Étude sur les rémunérations individuelles – Associations et fondations », févr. 2014, www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/fr/Documents/Associations-fondations/Deloitte_EtudeRemuneration_NonProfit_022014.pdf
- Désir (Harlem), *La situation et le devenir des associations à but humanitaire*, Conseil économique et social, 1995.
- Educational, Audiovisual & Culture Executive Agency (EAC-EA), *Volunteering in the European Union, Final Report submitted by GHK*, 17 February 2010, http://ec.europa.eu/citizenship/pdf/doc1018_en.pdf
- Etude sur les Associations marocaines de développement- Diagnostic, analyse et Perspectiviste, Rapport III Synthèse et Recommandations*
- Etude sur les Associations marocaines de développement- Diagnostic, analyse et Perspectiviste, Rapport III Synthèse et Recommandations*, Version provisoire.
- Évaluation du programme de formation « Coopérant-Volontaire*, Cégep de Rivière-du-Loup, Programme Action jeunesse, Direction générale du partenariat canadien, Agence canadienne de développement international, avril 2006, www.oecd.org/derec/canada/38528293.pdf
- Ferrand-Bechmann (Dan), *De grandes traditions bénévoles*, Rapport pour le Secrétariat d'Etat à l'Economie Sociale, 1991.

- France Bénévolat, *La situation du bénévolat en France en 2013*, juin 2013, 17 p.
- France Volontaires, « Solidarité avec les pays tiers : quelles perspectives pour le volontariat européen ? », www.france-volontaires.org/documents/content/Qui-sommes-nous/Bruxelles-FR.pdf
- France Volontaires, *Eléments de restitution de l'étude VIES Maroc*, 30 juin 2010, http://www.reseau-espacesvolontariats.org/documents/content/Maroc/Volontaires/Synthese_etude_VIES_2010.pdf
- France Volontaires, *Le volontariat à l'international en 2013 : chiffres clés*, Observatoire des engagements volontaires et solidaires à l'international, www.observatoire-volontariat.org/IMG/pdf/chiffres_cles_2013_vdef.pdf
- France Volontaires, *Recueil des pratiques d'accompagnement des organismes de VIES*, 2010, Cabinet Dewynter Conseil pour France Volontaires, <https://www.france-volontaires.org/Formation-au-volontariat->
- France Volontaires, *De la prise en compte à la prise en charge de la dimension psycho-émotionnelle dans l'accompagnement des volontaires à l'international. Une contribution aux enjeux de l'expatriation*, Rencontre thématique et échange de pratiques, 29 septembre 2015, Fanny Guidot (psychologue clinicienne spécialiste de l'expatriation et du psycho-traumatisme)
- Jarrige (Bertrand), Jacq (Jean-Claude), Fradin-Thirode (Isabelle), « Evaluation de politique publique portant sur l'engagement citoyen international des jeunes », MAEE et Ministère de la Ville, de la Jeunesse et des Sports, novembre 2015, www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/154000859/
- Le livret VIES (volontariat international d'Echanges et de Solidarité) <http://fr.calameo.com/read/000960882224f9ea686ab>
- Leyle (David), Lunel (Mélanie), coord, *Cartographie 2013 Des Engagements Volontaires et Solidaires à l'international*, L'Observatoire France Volontaires, mars 2013, Bulgarie, version papier, 104 pages.
- Loquercio (David), Hammersley (Mark) et Emmens (Ben), *Understanding and addressing staff turnover in humanitarian agencies*, Commissioned and published by the Humanitarian Practice at ODI, Humanitarian Practice Network number 55, June 2006.
- Ministère des Affaires Etrangères et Européennes, *Etude sur le fonds social de développement*, Synthèse du rapport, juin 2009, www.oecd.org/derec/france/48468349.pdf
- Ministère des Affaires Etrangères et Européennes, *Evaluation du dispositif de Volontariat de Solidarité Internationale*, Tome 1, Juin 2009, www.diplomatie.gouv.fr/fr/IMG/pdf/RAPPORT_FINAL_Eval_VSI__Tome_1.pdf
- Ministère des Affaires Etrangères et Européennes, *Statistiques relatives aux Volontaires de solidarité internationale (associations agréées et France Volontaires) pour l'année 2011*, Note de Synthèse, juin 2012, www.diplomatie.gouv.fr/fr/IMG/pdf/Statistiques_2011_relatives_au_volontariat_de_solidarite_internationale_cle493c61.pdf
- Ministère des Affaires étrangères, *Pour un volontariat de l'avenir : regards croisés sur le volontariat de solidarité internationale*, Documentation française, 2001

- Ministère du Développement Social de la Famille et de la Solidarité, *Etude sur les associations de développement*, 2010, www.abhato.net.ma/maalama-textuelle/developpement-economique-et-social/developpement-social/etat-politique/societe-civile/etude-sur-les-associations-marocaines-de-developpement-diagnostic-analyse-et-perspectives-rapport-iii-synthese-et-recommandations)
- Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, *MEMORIA 2007-2008 Cooperación Española en Marruecos*, Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación, 2009
- Newsletter de la Coopéracion Italiana au Maroc, 2009 et 2008, www.ambberlino.esteri.it/.../Newsletter17coopérationitalienne_aout2009
- Observatoire des engagements volontaires et solidaires à l'international, *Les volontaires en Méditerranée en 2012 : chiffres clefs*, www.reseau-espaces-volontariats.org/documents/content/Liban/Actualite/2014/Volontaires_2012_Mediterranee.pdf
- People In Aid, *Rehausser la Qualité de la gestion des ressources humaines dans le secteur humanitaire – un guide pratique Manuel 2*, Mai 2004, www.ghdinitiative.org/
- Périer (Florence), *Etude sur le volontariat et le bénévolat et au Maroc*, PNUD Maroc, 2005
- Petibon (Antoine), « De la disparition du corporatisme ? », in *IRIS / Save The Children – Observatoire des Questions Humanitaires*, mars 2014, www.iris-france.org/docs/kfm_docs/docs/obs_questions_humanitaires/FR-Antoine-Petibon-mars-2014.pdf
- Plan Estatal del Voluntariado, *Diagnóstico de situación del voluntariado en España*, 2005-2009
- Plateforme marocaine du Volontariat, *Livret de capitalisation "une expérimentation du volontariat moyen terme sur le territoire marocain*, 2010, <https://docs.google.com/file/d/0BwrAYWIOyWrcSFE0RGZQc0ZRMnV3a0djZzNKYkJKdw/edit?pli=1>
- Public Policy and Management Institute, *La mobilité des jeunes volontaires en Europe*, juin 2010, p.349, <http://cor.europa.eu/en/documentation/studies/Documents/Mobility-of-young-volunteers-%20across-Europe/FR.pdf>
- Rapport d'activités AFPEJA, 2011, www.jeunesseenaction.fr/uploads/rapport%202011.pdf
- Rapport d'activités France Volontaire 2013, www.france-volontaires.org/documents/content/Qui-sommes-nous/RA-2013.pdf
- Rapport de la Coopéracion 2008, www.ambrabat.esteri.it/Ambasciata_Rabat/Menu/I_rapporti_bilaterali/Cooperazione_a_llo_sviluppo/Iniziativa/
- Rapport sur la situation du Volontariat dans le monde. Valeurs universelles pour le bien-être mondial*, UN Volontaires, L'inspiration en action, 2011
- Recensement Général de la Population et de l'Habitat 2014, "Note sur les premiers résultats du Recensement Général de la Population et de l'Habitat 2014", http://rgph-2014.hcp.ma/Note-sur-les-premiers-resultats-du-Recensement-General-de-la-Population-et-de-l-Habitat-2014_a369.html

Résonances humanitaires, *Etude des résultats de l'enquête sur le thème des retours de mission des expatriés de la solidarité internationale*, 20/11/2002, www.resonanceshumanitaires.org/wp-content/uploads/2011/02/enqueteRH.pdf

Russ (Catherine), *Global Survey on Humanitarian Professionalisation*, ELRHA, 2010, <http://euhap.eu/upload/2014/06/global-humanitarian-professionalisation-survey.pdf>

Secours Populaire, *Le petit dictionnaire de la charité*, De Brouwer

Statistique Canada, «Enquête canadienne sur le don, le bénévolat et la participation» 2010, www.statcan.gc.ca; www.benevoles.ca/etude-2011

TNS SOFRES, «les Français et le volontariat à l'international», Etude réalisée online du 26 au 30 août 2013

«UN Volontaires, L'inspiration en action», Publication des Nations Unies, Danemark, Novembre 2011-1 50, <http://www.unv.org/fr/ressources/videos/linspiration-en-action.html>

• *Rapports*

Ben Guiga (Monique Cerisier), *L'Exclusion sociale dans les communautés françaises à l'étranger*, Rapport au Premier ministre, au ministre de l'emploi et de la solidarité et au ministre des affaires étrangères, La Documentation française, Collection : Collection des rapports officiels, Décembre 1999, 223 p. www.ladocumentationfrancaise.fr/rapports-publics/994001117/index.shtml

Bulletin officiel du Ministère de la Justice n° 78, «Organisation des séjours et des camps», 1^{er} avril - 30 juin 2000, www.justice.gouv.fr/bulletin-officiel/dpjj78.htm

Commission d'enquête sur «L'Exil des Forces vives de France», rapporteur Yann Galut, 8 octobre 2014, www.assemblee-nationale.fr/14/rap-enq/r2250.asp

Conseil économique, social et environnemental (Jean-François Bernardin), *La mobilité des jeunes*, Novembre 2011, Les Editions des Journaux Officiels, http://www.cnajep.asso.fr/doc/infojep/2011_13_avis-mobilite-jeunes%20%281%29.pdf

Deloitte et IFOP, «L'humeur des jeunes diplômés en 2014», www.deloitterecrite.fr/lhumeur-des-jeunes-diplomes-en-2014.

Eurobaromètre, «Les Européens et les langues», Septembre 2005, http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_386_fr.pdf

INSEE, «Recensement de la population de 2010», www.insee.fr/fr/themes/tableau_local.asp?ref_id=FOR2&millesime=2010&niveau=1&typgeo=METRODOM&codegeo=1

INSEE, «Les langues étrangères en France», *INSEE Première*, n°568, Février 1998, www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/ip568.pdf

Inspection générale des services judiciaires, Inspection générale des Affaires sociales, «Mission sur les séjours de rupture à l'étranger», Documentation Française, avril 2004, 46 p.

Mondissimo, *Enquête "Expatriés, votre vie nous intéresse..."*, Vague 10, 2013, www.mondissimo.com/pdf/Resultats_etude_def_2013.pdf

Note sur les premiers résultats du Recensement Général de la Population et de l'Habitat 2014
(p.8) http://rgph2014.hcp.ma>Note-sur-les-premiers-resultats-du-Recensement-General-de-la-Population-et-de-l-Habitat-2014_a369.html

• *Sites internet humanitaire*

AECID : www.aecid.es/ES/la-aecid/nuestros-socios/ongd/cooperantes

Charte des volontariats internationaux d'échange et de solidarité (juin 2014), www.france-volontaires.org/-La-charte-des-volontariats-

Charte Service Volontaire Européen (février 2015), www.erasmusplus-jeunesse.fr/.../Docts%20sve/LA%20CHARTE%20SVE.

CLONG (Volontariat : comité de liaison d'organisations non gouvernementales de volontariat), www.clong-volontariat.org

Coopération espagnole au Maroc : www.aecid.ma/spip.php?rubrique10 (consulté le 28/12/2013)

Coopération italienne (consulté le 28 décembre 2013),
www.cooperazioneallosviluppo.esteri.it/pdgs/italiano/iniziative/Paese.asp?id=73

Fiche de candidature de l'association Service de Coopération au Développement (SCD),
www.scd.asso.fr/index.php?sousrubrique=15

FOCSIV (réseau italien d'envoi de volontaires) : www.focsiv.it

Fondation Médecins sans frontières (1989), <http://www.msf.fr/don-isf-et-defiscalisation/fondation-medecins-sans-frontieres>

Fonds Croix-Rouge (2013), <http://www.fondcrf.org/>

http://cndh.ma/sites/default/files/la_liberte_associative_au_maroc_memo_fr.pdf

<http://cooperantes.net/>

<http://oxfam.qc.ca/emploi/devenez-cooperante-ou-cooperant-volontaire/conseiller-ou-conseillere-technique-en-gestion-dorganisation-culturelle/>

<http://stage.ma/conditions-generales-d-utilisation>

<http://tempsreel.nouvelobs.com/social/20100309.OBS9216/appel-a-la-greve-chez-emmaus-une-premiere.html>

<http://volontariat.la-gilde.org/spip.php?article124>

<http://volontariat.la-gilde.org/spip.php?article888>

<http://volontariat.la-gilde.org/spip.php?article891>

<http://www.coordinationsud.org/annonce/urgence-refugies-grece-un-e-coordonateur-trice-general-e/>

http://www.lemonde.fr/afrique/article/2016/08/22/deux-jeunes-benevoles-francais-tues-a-madagascar_4985877_3212.html

http://www.lemonde.fr/les-decodeurs/article/2014/10/17/quel-est-le-profil-des-expatries-francais_4507454_4355770.html

<http://www.lesinrocks.com/2016/08/news/ong-sinquietent-tourisme-humanitaire/>

<http://www.pole-emploi.fr/actualites/l-humanaire-un-vaste-horizon-de-metiers-@/article.jspz?id=61238>

<http://www.pole-emploi.fr/actualites/l-humanaire-un-vaste-horizon-de-metiers-@/article.jspz?id=61238>

<http://www.portail-humanitaire.org/emploi/>

<http://www.portail-humanitaire.org/emploi/php/2015-6-1-volontariat-afrane.php>

<http://www.reseau-espaces-volontariats.org/Les-Kanaks-en-seminaire-d-arrivee>

<http://www.reseau-espaces-volontariats.org/Les-Kanaks-en-seminaire-d-arrivee>

<http://www.sepe.es/>

<https://cooperablog.wordpress.com/2013/02/01/referencias-de-webs-para-encontrar-trabajo-en-ong/>

<https://empleo-solidario.trabajo.infojobs.net/ofertas-remuneradas>

<https://fr-fr.facebook.com/pages/Collectif-Marocain-duVolontariat/223795737696212>

<https://www.france-volontaires.org/-Formation-au-volontariat->

International Volunteering Opportunities For All (IVO4ALL): www.ivo4all.eu

• *Liste des associations agréées en janvier 2014*

www.diplomatie.gouv.fr/fr/IMG/pdf/_LISTE_ASSOCIATION_VSI_agreees_janvier_2014__cle888616.pdf

MAEE : www.diplomatie.gouv.fr/fr/dossiers-pays/maroc/la-france-et-le-maroc/Medecinsdumonde.ca

MIM : Master 2 Développement social parcours Médiation Inter Méditerranéenne qui prépare à un double diplôme (européen et français). <http://formations.univ-montp3.fr/fr/index/offre-de-formation/master-XB/droit-economie-gestion-DEG/master-management-des-rh-et-du-developpement-social-specialite-developpement-social-a-finalite-professionnelle-program-fruai0341089zprhnd96616/parcours-mim-migrations-inter-mediterraneennes-subprogram-hnd96u5t.html>

Observatoire France Volontaires (2010), <http://www.observatoire-volontariat.org/-Actualites-Organismes-de-Placement-de-Volontaires-»-au-Maroc.-www.un.org.ma/spip.php?article591>

Programme concerté Maroc 2002-2014, p.24,

www.afd.fr/webdav/site/afd/shared/ELEMENTS_COMMUNS/PCM%20basse%20def.pdf

SAIH (lutte contre les stéréotypes sur l'Afrique), <http://www.black-feelings.com/accueil/detail-actualite/article/il-y-a-un-gros-probleme-avec-les-gens-qui-veulent-sauver-lafrique/>

The Guardian, <https://www.theguardian.com/global-development-professionals-network/2015/oct/06/confessions-of-a-humanitarian>

www.associations.gouv.fr/IMG/pdf/Charte_engagement_vie_associative.pdf

www.cafebabel.fr/societe/article/service-volontaire-europeen-mode-demploi.html
www.cnajep.asso.fr/doc/infojep/2011_13_avis-mobilite-jeunes%20%281%29.pdf
www.coordinationsud.org/actualite/le-volontourisme-dans-les-orphelinats-nest-pas-un-jeu-denfants/
www.coordinationsud.org/espace-emploi/
www.coordinationsud.org/formations/
www.cotravaux.org/-Observatoire-
www.diplomatie.gouv.fr/fr/vivre-a-l-etranger/preparer-son-depart-a-l-etranger/bien-preparer-son-expatriation/stages-volontariat/
www.erasmusplus-jeunesse.fr/ancien-site/uploads/PUBLICATIONS/indispensables/Guide%20du%20Programme%20FR%202013.pdf
www.francebenevolat.org/uploads/documents/3e656ec9e424ae9e724ba0187045eb04c5da478b.pdf
www.france-volontaires.org/documents/content/Qui-sommes-nous/CHARTRE_VIES_2014.pdf
www.france-volontaires.org/documents/Web-2012-FR-6p.pdf
www.hacesfalta.org
www.institut.bioforce.fr
www.jeunes.gouv.fr/interministeriel/citoyennete/volontariat/article/service-volontaire-europeen
www.lematin.ma/journal/Jeunes_Un-programme-national-pour-inciter-au-volontariat/176330.html#sthash.6IQCaPyB.dpuf
www.mjs.gov.ma/fr/Page-75/voyages-des-jeunes
www.mjs.gov.ma/fr/Page-75/voyages-des-jeunes
www.msf.fr/msf/organisation/msf-mouvement-international
www.oxfam.qc.ca/apropos/_historique/
www.pcm.ma/; www.ambafrance-ma.org/IMG/pdf/Livret_PCM_VF.pdf?1499/
www.portail-humanitaire.org/emploi/php/
www.quid.ma/politique/maroc-nouvelle-loi-les-stages-en-preparation/
www.recherches-solidarites.org/media/uploads/la-france-benevole-2014.pdf
www.scd.asso.fr/index.php?sousrubrique=1
www.scd.asso.fr/index.php?sousrubrique=10
www.scd.asso.fr/index.php?sousrubrique=15
www.secoures-islamique.org/index.php/calculateur-zakat?gclid=CKzU8r3BjcoCFcm6GwodZbkC7Q

www.servicevolontaire.org/index.php?menu_selected=46&sub_menu_selected=199&language=FR

www.syndicat-asso.fr/

www.tanmia.ma/

www.un.org.ma/spip.php?article591

www.voluntariado.net/castellano/default.asp

• *Sites internet*

Confédération des Élèves, Étudiants et Stagiaires Africains Étrangers au Maroc (C.E.S.A.M),
<http://cesamcentrale.chez.com/>

Conseil consultatif des Marocains à l'étranger en décembre 2007, <http://www.ccme.org.ma/fr/>
<http://aujourd'hui.ma/societe/maroc-explosion-associative-115474>

<http://bondyblog.liberation.fr/200706061200/a-trappes-les-candidats-de-la-diversite-se-livrent-un-combat-sans-merci/#.Vmws-EZfGec>

<http://ec.europa.eu/yourvoice/ipm/forms/dispatch?form=Immigration2012>

<http://iabogado.com/guia-legal/en-el-trabajo/el-contrato-de-trabajo-y-sus-tipos>

<http://laboro-spain.blogspot.fr/2014/03/becarios-fraude-ley.html>

http://www.consulat.ma/fr/prestacion.cfm?gr_id=6&id=53 (liste consultée le 01/05/2014)

<http://www.diplomatie.gouv.fr/fr/services-aux-citoyens/preparer-son-expatriation/dossiers-pays-de-l-expatriation/espagne/emploi-stage/article/reglementation-du-travail-112452>

<http://www.erasmusplus-jeunesse.fr/blog/265/17/Le-Guide-du-programme-Erasmus-2016-disponible-en-francais.html>

<http://www.erasmusplus-jeunesse.fr/blog/265/17/Le-Guide-du-programme-Erasmus-2016-disponible-en-francais.html>

http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=sd20102

<http://www.jeunefrique.com/173344/societe/africa-for-norway-le-clip-norv-gien-qui-casse-les-clich-s-sur-l-afrique/>

<http://www.lavoroformazione.it/1/formazione/lo-stage,263>

Insee, <https://www.ined.fr/fr/tout-savoir-population/memos-demo/focus/double-nationalite-identite-nationale/>

OFII : Office Français de l'immigration et de l'intégration, <http://www.ofii.fr/>

Woofing (travail dans l'agriculture en échange du logement et de la nourriture),
www.routard.com/guide_dossier/id_dp/79/num_page/4.htm

www.auvergne.cci.fr/sites/default/files/fichier_telechargement/guide_contrat_travail_espagne.pdf

www.laboris.net/static/ca_contratos_practicos.aspx

www.reseau-espaces-volontariats.org/Volontaire-pourquoi-pas-vous

Tableaux

Introduction

Tableau 1 Caractéristiques de l'échantillon

Préambule

Tableau 1 : Caractéristiques détaillées de l'échantillon

Première partie

Premier Chapitre

Tableau 1 : Répartition des 68 acteurs de solidarité internationale par statut et par genre

Tableau 2 : Typologie des statuts et des contrats utilisés par les 24 ONG

Tableau 3 : Répartition des 68 acteurs entre personnel expatrié et local

Tableau 3 : Recensement des volontaires/bénévoles au Maroc (2014)

Tableau 4 : Catégorie salariée : internationale et nationale

Partie 2

Chapitre 1

Tableau 1 : Répartition des 68 acteurs selon la catégorie et le genre

Tableau 2 : Répartition du personnel selon la nationalité

Tableau 3 : Comparaison des Niveaux d'indemnités et de salaires

Tableau 4 : Liste des CSP Parents des volontaires et des ex-volontaires

Partie 3

Chapitre 1

Tableau 1 : Représentation de l'aide humanitaire sur les sites internet des ONG internationales

Graphiques

Première partie

Premier Chapitre

Graphique : Typologie des contrats dans la solidarité internationale

Chapitre 3

Graphique 1 : Poste occupé en lien avec la formation

Graphique 2 : Domaines d'intervention du personnel féminin

Graphique 3 Domaines d'intervention du personnel de sexe masculin

Partie 2

Chapitre 1

Graphique 1 Répartition des 68 acteurs humanitaires selon l'âge et le sexe

Graphique 2 : Répartition des 21 volontaires selon l'âge et le sexe

Graphique 3 : Répartition des salariés internationaux selon l'âge et le sexe

Graphique 4 Répartition des salariés locaux selon l'âge et le sexe

Graphique 5 : Situation matrimoniale des 68 acteurs humanitaires

Graphique 6 : Niveau de diplôme des 68 interviewés

Graphique 7 : Niveau d'études selon le sexe

Graphique 8 : Les domaines de formation

Graphique 9 : Domaine des formations/modules complémentaires

Graphique 10 : Formations complémentaires

Graphique 11 : Expériences à l'étranger en fonction du diplôme

Graphique 12 : Nombre de stages à l'étranger en fonction du sexe

Graphique 13 : Nombre de langues parlées

Graphique 14 : Compétences en langues (répartition par nationalité)

Graphique 15 : Nombre de langues en fonction du sexe

Graphique 16 : Nombre d'années d'expérience des volontaires (ans)

Graphique 17 : Nombre d'années d'expérience des salariés et ex salariés

Graphique 18 : Montant des indemnités des volontaires

Graphique 19 : Montant des salaires des expatriés selon le sexe

Graphique 20 : CSP parents des volontaires et des ex-volontaires

Partie 3

Chapitre 1

Graphique 1 : Répartition de la double nationalité

Chapitre 2

Graphique 3 : Le Maroc : un choix subi pour 25 expatriés

Graphique 4 : Durée de séjour au Maroc du personnel expatrié

Encadrés

Introduction

Encadré 1 Le contenu de l'entretien

Encadré 2 La sociologue face à ses interviewés : du rejet à la fascination en passant par la méfiance et la manipulation

Préambule

Encadré n°2 : Quelques exemples de sources de financements des ONG françaises au Maroc

Encadré 2 : Les associations marocaines au Maroc (Ministère de l'intérieur, 2014)

Première partie

Premier Chapitre

Encadré 1 : Les Chiffres du SVE

Encadré 2 : Critères d'éligibilité au SVE

Encadré 3 : Coopérants-Volontaires (Canada)

Encadré 4 : Les chiffres du bénévolat en France

Encadré 5 : Les conditions du stage en France, en Espagne et en Italie

Chapitre 2

Encadré 3 : L'émission RFI *Les Voix du Monde* consacrée à l'humanitaire

Encadré 2 : Des critiques de l'humanitaire

Encadré 3 : Reconstitution du coût d'un VSI au Maroc

Encadré 4 : Les chiffres du volontariat

Encadré 5 : Extrait d'un débat sur le droit d'entrée élevé dans les ONG internationales

Encadré 6 : Exemples de formations au départ

Chapitre 3

Encadré 1 : Les profils de poste en France et au Canada

Encadré 2 : Les mentions obligatoires du contrat de volontariat de solidarité internationale

Encadré 3 : La description d'une mission de volontariat par une volontaire

Encadré 4 : 2 volontaires échangent sur leurs conditions de volontariat via l'application Whatsapp (28/11/2014) : contrat

Encadré 5 : 2 volontaires échangent sur leurs conditions de volontariat via l'application Whatsapp (28/11/2014) : durée du travail

Encadré 6 : Les différentes figures de l'engagement dans la réalisation du travail

Partie 2

Chapitre 1

Encadré 1 : Les difficultés des relations amoureuses et familiales dans le secteur de la solidarité internationale (Extraits d'entretien)

Encadré 2 : Les chiffres des étudiants à l'étranger

Encadré 3 : Reconstitutions des carrières rémunérées et bénévoles (quelques exemples de parcours)

Encadré 4 : 2 volontaires échangent sur leurs conditions de volontariat via l'application

Whatsapp (28/11/2014) : l'amertume du « sous-emploi »

Encadré 5 : Les indemnités et la protection sociale des VSI

Encadré 6 : 2 volontaires échangent sur leurs conditions de volontariat via l'application

Whatsapp (28/11/2014) : le logement

Chapitre 2

Encadré 1 : Une catégorisation problématique : bénévoles ou volontaires

Encadré 2 : Création d'une association de solidarité internationale dans une ville d'Ile-de-France

3^e partie

Chapitre 1

Encadré 1 : L'Engagement à l'international

Encadré 2 : La prédominance du terrain (Extrait du carnet de terrain, 30 mars 2010 à Rabat)

Encadré 3 : La légitimité du terrain (extraits d'entretiens)

Encadré 3 : Définitions de migration et de migrant

Encadré 4 : L'esprit et l'empathie cosmopolite en discours

Encadré 5 : Reconstitution non exhaustive des parcours migratoires (extraits des entretiens)

Chapitre 2

Encadré 1 : Extraits d'articles de journaux marocains sur les étrangers au Maroc

Encadré 2 : Les représentations et l'imaginaire de l'Autre

Encadré 3 : Le Maroc : le berceau de l'humanité

Liste des annexes

1. Carte du Maroc (source Quid.ma)
2. Dahir du 15 novembre 1958, réglementant le droit d'association au Maroc
3. Guide de l'entretien questionnaire
4. Carnet de terrain du 11 au 24 mars 2012
5. Chronologie de la création des associations de volontariat
6. Guide VIES « A chacun son volontariat » France Volontaires 2014-2015
7. Plaquette de présentation des dispositifs de volontariat : « Volontaire pourquoi pas vous ? » (France Volontaires, 2014)
8. Loi n° 2005-159 du 23 février 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale (24 février 2005)
9. Décret du 29 mai 2005 VSI
10. Liste des associations agréées VSI janvier 2014
11. Arrêté du 21 décembre 2005 fixant, d'une part, le montant des aides de l'Etat au volontariat de solidarité internationale et, d'autre part, les montants minimum et maximum des indemnités versées par les associations aux volontaires 21 décembre 2005 (Version consolidée au 26 août 2013)
12. Présentation du Volontariat sous statut VSI
13. Présentation du service civil européen Programme Européen Jeunesse en Action (PEJA)
14. Présentation du volontariat international au Canada
15. Analyse détaillée du volontariat en Espagne, en Italie et au Maroc
16. Décret royal statut cooperantes REAL DECRETO 519/2006, de 28 de abril, por el que se establece el Estatuto de los cooperantes
17. Le co-financement de l'ONG marocaine au poste de volontaire (Extrait d'une convention de partenariat entre une ONG française d'envoi de volontaires et une association marocaine d'accueil)
18. Dossier de candidature de l'association Service de Coopération au Développement (SCD)
19. Attestation de stage de formation à la mission de volontariat de solidarité internationale
20. Contrat de volontariat de solidarité internationale
21. Dialogue entre deux volontaires via l'application internet Whatsapp
22. Brochure du syndicat Asso (action des salariés du secteur associatif)
23. Liste des enquêtés
24. Reconstitution des Parcours des enquêtés (extrait du tableau reprenant les statistiques)
25. Système de gestion des ressources bibliographiques
26. Entretiens codés pour l'utilisation du logiciel Alceste

RÉSUMÉ

CHADIA BOUDARSSA

Entre travail et engagement, les acteurs expatriés et nationaux de solidarité internationale intervenant au Maroc : volontaires, salariés, bénévoles et stagiaires. Le cosmopolitisme à l'épreuve ?

Résumé : Dans cette enquête ethno-sociologique sur la solidarité internationale au Maroc auprès de 24 ONG (de nationalités française, espagnole, italienne, canadienne et marocaine), nous avons pris le parti de focaliser notre recherche sur les expatriés et le personnel national (de 9 nationalités différentes) en tenant compte du sens que donnent les acteurs à cet engagement et ces pratiques de solidarité internationale tout en restituant les parcours et les conditions sociales de l'entrée dans la solidarité internationale.

La première partie sera consacrée à la description du cadre d'intervention des ONG internationales au Maroc et les catégories objectives du personnel humanitaire : volontaire, stagiaire, bénévole et salarié. Puis, nous présenterons les processus de recrutement et les activités menées dans les ONG internationales tels qu'ils sont décrits par les acteurs. En définitive, nous questionnerons la tension entre travail et engagement, l'enchantement et le désenchantement.

Dans un deuxième temps, nous nous attacherons à décrire les caractéristiques sociologiques des 68 acteurs humanitaires rencontrés en mettant en exergue les déterminants objectifs et subjectifs de l'engagement et du travail dans ce domaine d'activité. Nous finirons par établir une typologie des pratiques de la solidarité internationale donnant à voir un éthos commun d'une communauté partageant des affinités et des expériences culturelles d'autre part nous envisagerons les acteurs de la solidarité internationale comme un groupe professionnel.

Enfin, la troisième section sera consacrée à questionner d'une part la pratique migratoire que constitue la mission de solidarité internationale et d'autre part les capitaux et pré-dispositions nécessaires pour la concrétiser. Nous montrerons que l'analyse du travail et de l'engagement via le cosmopolitisme permet de comprendre le sens à la fois objectif et subjectif que revêt ce type d'activité expatriée. Finalement, le travail en ONG est un moyen pour se réaliser et s'émanciper entre filiation et désaffiliation. Alors que cette action transnationale, orientée en valeurs et vers les autres, suppose une rencontre cosmopolite réussie, nous examinerons, à l'aune de la vie quotidienne, les décalages entre la rencontre attendue et la rencontre réalisée.

Mots clefs : ONG, Engagement, Travail, Solidarité internationale, Volontaire/ Volontariat, Salarié/Salariat, Stagiaire/Stage, Bénévole/Bénévolat, Bénévolat/Bénévole hors cadre Personnel local/ Salarié National, Volontariat de solidarité international/VSI, Service volontaire européen/SVE, Coopérant volontaire, Cooperantes, Terrain, Siège, Recrutement, Entretien de sélection, Partenariat/Partenaire, Enchantement et désenchantement, Migration, Mobilité, Expatriation, Cosmopolitisme/Cosmopolite/ Esprit cosmopolite, Capital d'autochtonie

ABSTRACT

“Between work and commitment, the international solidarity NGOs staff in Morocco - testing cosmopolitanism

This dissertation contributes to the work of international solidarity NGOs in Morocco through examining the motivations and commitments of their personals. The research focuses on expatriates and national staff, by analysing their career paths and social background, as well as taking into account the sense given to their personal commitments and professional practices while involving in the international solidarity work.

The first part devoted to describe the intervention framework of international NGOs in Morocco and the objective of different categories of their humanitarian personals: trainee, volunteer and employee. It examines the processes of recruitment and activities / projects implemented by these international NGOs. Hence, it sought to understand the tensions between job requirements and personal commitments that produced both enchantment and disenchantment among the international solidarity staff.

The second part intended to study the sociological characteristics of 68 humanitarian personals that are interviewed from French, Canadian, Spanish, Italian and Moroccan organizations. It highlights the objective and subjective factors that determine their personal commitments and professional performance in this field of work.

Therefore, a typology of practices for international solidarity work was set to identify the common ethos within a shared community of different affinities and cultural backgrounds. In addition, it considered the international solidarity actors as professional group.

The third part was questioning the migratory practice of the international solidarity mission on the one hand and the financial and pre-arrangements necessary to realize it on the other hand. Furthermore, cosmopolitanism analysis of job requirements and personal commitments was conducted in order to understand the meaning of both objective and subjective in this type of work for the expatriates.

Finally, working with international solidarity NGOs becomes a way of achieving and emancipating between affiliation and disaffiliation. While this transnational action is based on values toward others and supposed to develop a successful cosmopolitan encounter, findings from this study reveal the gaps between the expectations and the achievements.

Keywords: NGO, Commitment, Work, International Solidarity, Volunteering / Volunteer, Salary /Employee, Trainee/ Traineeship, Volunteer out of local staff/ National Staff / International Solidarity Volunteer/ ISV, European Voluntary Service / EVE, Corporate volunteer, Corporates, Field, Headquarters office, recruitment, job interview, Partnership / Partner, Enchantment and Disenchantment, Migration, Mobility.

RESUMEN

Entre trabajo y compromiso, los actores expatriados y locales de la solidaridad internacional que intervienen en Marruecos: los voluntarios, asalariados, voluntarios no retribuidos y pasantes. ¿El cosmopolitismo puesto a prueba?

Resumen: En esta investigación etno-sociológica sobre la solidaridad en Marruecos (24 ONG de nacionalidad francesa, española, italiana, marroquí, canadiense), hemos centrado el estudio sobre los empleados expatriados y locales (de 9 nacionalidades diferentes) considerando a la vez el significado que los actores dan a este compromiso y a las prácticas de solidaridad restituyendo las carreras y las condiciones sociales de la entrada en la ONG. .

La primera parte está dedicada a la descripción del marco de intervención de las ONG internacionales en Marruecos y las categorías objetivas de los empleados humanitarios: voluntarios, asalariados, voluntarios no retribuidos y pasantes. Después, expondremos los procedimientos de selección y las actividades cumplidas. Finalmente, preguntaremos la tensión entre el trabajo y el compromiso, el encanto y el desencanto que produce el trabajo humanitario.

Luego en la segunda parte, realizaremos la descripción de las características sociales de los 68 empleados destacando los determinantes objetivos y subjetivos del compromiso y del trabajo en este sector profesional. Acabaremos estableciendo una tipología de las prácticas de la solidaridad internacional dando a ver un ethos común de una comunidad compartiendo experiencias culturales considerándola como un grupo profesional.

Por fin, la tercera parte será centrada por una vez preguntando la práctica migratoria que constituye la misión de solidaridad internacional y por otra vez las predisposiciones necesarias para su realización. Vamos a demostrar que el análisis del compromiso y del trabajo humanitario vía el cosmopolitismo permite entender el sentido objetivo y subjetivo que lleva este tipo de actividad.

Finalmente, el trabajo humanitario es un medio para realizarse y emanciparse entre filiación y desafiliación. Mientras esta actividad internacional de valor y dirigida hacia los otros, supone un encuentro cosmopolita exitoso, examinaremos la vida cotidiana de los actores para destacar las disparidades entre un encuentro tan esperado y el encuentro cumplido.

Résumé en italien

CHADIA BOUDARSSA

Tra lavoro e impegno, gli agenti espatriati e nazionali operanti nella solidarietà internazionale in Marocco: volontari, lavoratori, stagisti. Il cosmopolitismo alla prova?

Riassunto: in questa inchiesta etnico-sociologica sulla solidarietà internazionale in Marocco – che prende in esame 24 ONG (di nazionalità francese, spagnola, italiana, canadese e marocchina) – abbiamo scelto di focalizzare la nostra ricerca sugli espatriati e sul personale nazionale (di 9 nazionalità diverse) tenendo conto del senso che gli agenti hanno dato a questo impegno e a queste pratiche di solidarietà internazionale e ricostruendo i percorsi e le condizioni sociali dalla loro entrata nella solidarietà internazionale.

La prima parte sarà dedicata alla descrizione dell'intervento delle ONG internazionali in Marocco e alle categorie oggettive del personale umanitario: volontari, stagisti, impiegati. Successivamente, presenteremo in cosa consiste il processo di selezione e assunzione del personale e parleremo delle attività svolte nelle ONG internazionali, esattamente come vengono descritte dagli agenti stessi. In ultima analisi, ci interrogheremo sulla tensione tra lavoro e impegno, ciò a cui aspiriamo e ciò che effettivamente realizziamo.

In un secondo momento, descriveremo le caratteristiche sociologiche dei 68 agenti umanitari che abbiamo incontrato, valorizzando le caratteristiche oggettive e soggettive dell'impegno e del lavoro in questo campo di attività. Finiremo per stabilire l'esistenza di un modello di pratica di solidarietà internazionale, mostrando che esiste un ethos comune in una comunità che condivide delle affinità e delle esperienze culturali simili, e dall'altra parte prenderemo in considerazione gli agenti della solidarietà internazionale come gruppo professionale.

Infine, la terza sezione sarà dedicata ad approfondire da una parte la pratica migratoria che la missione di solidarietà internazionale costituisce e dall'altra parte i capitali e le predisposizioni necessari per concretizzarla. Mostriamo, poi, che l'analisi del lavoro e dell'impegno permette di comprendere, attraverso il cosmopolitismo, il senso alla volta oggettivo e soggettivo che questo tipo di attività riveste. In ultimo possiamo dire che il lavoro in un'ONG è un mezzo per realizzarsi ed emanciparsi al di là dell'affiliazione e della disaffiliazione alle società. Poiché questa azione trans-nazionale, orientata a dare valore agli altri, presuppone un incontro cosmopolita funzionante, esamineremo nella vita quotidiana, la differenza tra l'incontro atteso e quello che effettivamente abbiamo realizzato.

Parole chiave: ONG, Impegno, Lavoro, Solidarietà internazionale, Volontario/ Volontariato, Lavoratore/ Classe di lavoratori stipendiati, Volontario/ Volontariato, Volontariato/ Volontario esterno al personale locale, Lavoratore nazionale, Volontariato di solidarietà internazionale/ VSI, Servizio volontario europeo/SVE, Cooperante volontario, Cooperanti, Terreno, Sedia, Ricerca e assunzione del personale, Colloquio di selezione, Partenariato/ Partner, Incanto e disincanto, Migrazione, Mobilità, Espatrio, Cosmopolitismo/ Cosmopolita, Spirito cosmopolita, Capitale d'autoctonia.

Résumé en arabe

شادية بودرسا

بين العمل الميداني والالتزام، الفاعلون المغتربون والوطنيون في مجال التضامن الدولي بالمغرب. الكونية في المحك.

ملخص: تعالج هذه الأطروحة القضايا المتصلة بالتضامن الدولي في المغرب، وقد تم التركيز فيه على المغتربين والموظفين الوطنيين أخذنا بعين الاعتبار المعنى الذي يعطوه هؤلاء الفاعلون لهذا الالتزام ولممارسات التضامن الدولي، مع استحضار المسارات والشروط الاجتماعية التي أدت إلى دخولهم هذا العالم.

وقد خصص الجزء الأول من هذه الأطروحة لوصف إطار عمل المنظمات غير الحكومية الدولية في المغرب وأنواع أهداف هذه الفئة من الموظفين المشتغلين في المجال الإنساني: المتطوعون والعاملون والمتدربون والموظفون. وكذا وصف مسلسلات انتقاء المتعاقد معهم في كل واحدة من هذه الفئات والأنشطة التي تنظمها المنظمات غير الحكومية الدولية كما جاء وصفها على لسان الفاعلين أنفسهم. حيث درسنا التوترات القائمة بين العمل المهني والالتزام الجموعي، بين الرغبة الجامحة والإحباط.

وقمنا في مرحلة ثانية بوصف الخصائص والسمات الاجتماعية للفاعلين 68 الذين تم اللقاء بهم بمناسبة إعداد الأطروحة، وكذا إمطة اللثام عن المحددات الموضوعية والذاتية للالتزام والعمل في هذا المجال. حيث انتهى بنا المطاف بتحديد نوعية ممارسات التضامن الدولي، القائمة على فكر مشترك تتقاسمه مجموعة لها قواسم وتجارب ثقافية مشتركة، على اعتبار العاملين في هذا المجال مجموعة مهنية قائمة الذات.

وعالج الجزء الثالث من الأطروحة ممارسة الهجرة المرتبطة بمهام التضامن الدولي وكذا الرساميل والمؤهلات المستتقة الضرورية لتجسيدها. وسنظهر أن تحليل هذه الجهود وهذا الالتزام عبر منظور الكونية كفيل بتوضيح الصورة وفهم المعاني الموضوعية والذاتية المتصلة بهذا النشاط. هذا ويعتبر العمل داخل المنظمات غير الحكومية أخيرا وسيلة لتحقيق الذات والتحرر ما بين الارتباط وفك الارتباط. حيث يقتضي هذا العمل العابر للحدود الوطنية، الموجه من حيث القيم والمستهدف للآخرين، نجاح اللقاء الكوني، وهو ما قمنا بفحصه انطلاقا من الحياة اليومية والتفاوت بين اللقاء المنتظر واللقاء الحقيقي.

مصطلحات أساسية: منظمة غير حكومية، التزام، عمل، تضامن دولي، تطوع/النظام التطوعي، أجراء/موظفين، متدربين/تدريب، موظف محلي/أجير وطني، تطوع في إطار جهود التضامن الدولي، مصلحة التطوع الأوروبية، متعاون معطوع، متعاونون، عمل ميداني، مقرر، توظيف، مقابلة حوارية للانتقا، شراكة/شريك، الرغبة الجامحة والإحباط، هجرة، حركية، اغتراب، كونية/كوبي/روح كونية، رأسمال محلي.

Liste des annexes

1. Carte du Maroc (source Quid.ma)
2. Dahir du 15 novembre 1958, réglementant le droit d'association au Maroc
3. Guide de l'entretien questionnaire
4. Carnet de terrain du 11 au 24 mars 2012
5. Chronologie de la création des associations de volontariat
6. Guide VIES « A chacun son volontariat » France Volontaires 2014-2015
7. Plaquette de présentation des dispositifs de volontariat : « Volontaire pourquoi pas vous ? » (France Volontaires, 2014)
8. Loi n° 2005-159 du 23 février 2005 relative au contrat de volontariat de solidarité internationale (24 février 2005)
9. Décret du 29 mai 2005 VSI
10. Liste des associations agréées VSI janvier 2014
11. Arrêté du 21 décembre 2005 fixant, d'une part, le montant des aides de l'Etat au volontariat de solidarité internationale et, d'autre part, les montants minimum et maximum des indemnités versées par les associations aux volontaires 21 décembre 2005 (Version consolidée au 26 août 2013)
12. Présentation du Volontariat sous statut VSI
13. Présentation du service civil européen Programme Européen Jeunesse en Action (PEJA)
14. Présentation du volontariat international au Canada
15. Analyse détaillée du volontariat en Espagne, en Italie et au Maroc
16. Décret royal statut cooperantes REAL DECRETO 519/2006, de 28 de abril, por el que se establece el Estatuto de los cooperantes
17. Le co-financement de l'ONG marocaine au poste de volontaire (Extrait d'une convention de partenariat entre une ONG française d'envoi de volontaires et une association marocaine d'accueil)
18. Dossier de candidature de l'association Service de Coopération au Développement (SCD)
19. Attestation de stage de formation à la mission de volontariat de solidarité internationale
20. Contrat de volontariat de solidarité internationale
21. Dialogue entre deux volontaires via l'application internet Whatsapp
22. Brochure du syndicat Asso (action des salariés du secteur associatif)
23. Liste des enquêtés
24. Reconstitution des Parcours des enquêtés (extrait du tableau reprenant les statistiques)
25. Système de gestion des ressources bibliographiques
26. Entretiens codés pour l'utilisation du logiciel Alceste