La contribution des personnes issues de la migration au bénévolat en Suisse

Bülent Kaya et Tobias Bischoff, en collaboration avec Andrea Greber et Martine Scholer

Croix-Rouge suisse

Pour citer cette étude:
Kaya, Bülent et Tobias Bischoff (2021): La contribution des personnes issues de la migration au bénévolat en Suisse. Berne: Croix-Rouge suisse.

Cette étude est soutenue par la Fondation humanitaire CRS et le crédit de la Confédération destiné à l'intégration.

Table des matières

1. Introduction 8
1.1 Contexte 8
1.2 Questions de recherche 8
1.3 Démarche méthodologique 9
1.4 Structure de l'ouvrage 11

2. Concepts et terminologie 12
2.1 Engagement bénévole 12
2.2 Bénévolat informel versus bénévolat formel 13
2.3 Clarifications terminologiques 14

3. Etat des connaissances: revue de la littérature 15
3.1 Données chiffrées 15
3.2 Motivations pour s'engager bénévolement 18
3.3 Obstacles à l'engagement bénévole 20
3.4 Bénéfices tirés de l'engagement bénévole 21
3.5 Aspects liés au genre 23

4. Situation en Suisse: résultats de la recherche-action 24
4.1 Le bénévolat: expériences et perspectives 24
4.1.1 Perception du bénévolat 24
4.1.2 Caractéristiques des bénévoles et domaines d'engagement 26
4.1.3 Motivations 30
4.1.4 Accès et obstacles 36
4.1.5 Satisfaction, défis et conditions-cadres 43
4.1.6 Bénévolat et intégration 47
4.2 Contribution des associations de migrant·e·s 51
4.3 Engagement bénévole au temps du coronavirus 56

5. Conclusion: le bénévolat comme facteur d'inclusion et la sous-exploitation du potentiel des personnes migrantes 59

6. Recommandations 62

7. Bibliographie 63

8. Annexe 65
8.1 Caractéristiques sociodémographiques des participant·e·s 65

Résumé

Le bénévolat est une partie intégrante de la vie quotidienne de beaucoup de personnes en Suisse, y compris des personnes issues de la migration, même si leur taux d'engagement reste inférieur à la moyenne suisse.

Il existe de nombreuses études abordant divers aspects de l'engagement bénévole. Celles qui s'intéressent au bénévolat dans un contexte migratoire se focalisent le plus souvent sur l'engagement bénévole en matière d'intégration, et sur son apport à l'intégration des bénéficiaires migrant·e·s. Néanmoins, les activités bénévoles et le potentiel des personnes issues de la migration ne sont que très peu connues en Suisse, voire pas du tout.

Cette étude se propose de combler ce vide en se penchant sur l'expérience vécue des bénévoles issu·e·s de la migration. Elle vise à connaître leurs activités, leurs perceptions et motivations ainsi que les obstacles entravant leur engagement. Par ailleurs, les résultats obtenus ont servi de base au développement de plans d'action avec les associations cantonales de la Croix-Rouge participant à cette étude. Ces derniers visent à promouvoir le bénévolat des personnes issues de la migration.

Méthode

Nous avons eu recours à des méthodes qualitatives et quantitatives. Afin de recueillir les perceptions, les attitudes et les expériences des personnes migrantes quant à leurs engagements bénévoles, nous avons organisé sept ateliers de discussion en Suisse alémanique et en Suisse romande. Au total, 49 personnes (25 femmes et 24 hommes) ont participé à ces ateliers. De même, dix entretiens (avec 5 hommes et 5 femmes) ont été menés avec des personnes relevant du domaine de l'asile.

Deux enquêtes quantitatives en ligne ont été réalisées afin d'estimer l'ampleur des activités bénévoles des personnes migrantes et de leurs associations. Au total, 1481 personnes issues de différents groupes linguistiques ont participé à la première enquête. La seconde s'intéressait essentiellement aux activités bénévoles formelles, conçues dans le cadre des associations de migrant·e·s. 104 associations ont rempli le questionnaire.

Résultats saillants

Les personnes migrantes s'identifient tout à fait à la vision de l'engagement bénévole qui prévaut en Suisse

Il se dégage ainsi des entretiens et des groupes de discussion une vision de l'engagement bénévole qui coïncide largement avec les définitions données dans la littérature. Un examen détaillé des motivations de l'engagement bénévole révèlera par ailleurs que chez les personnes migrantes interrogées qui ont elles-mêmes été aidées, le besoin d'aider les autres et de «rendre» quelque chose à la société est largement répandu.

Les personnes interrogées expliquent leur engagement par un mélange de motivations altruistes et autocentrées

Parmi les motivations altruistes, le besoin d'aider les autres, en particulier les personnes fraîchement arrivées, a été cité le plus souvent. Les personnes interrogées ont également exprimé leur souhait de se rendre utiles, de faire quelque chose pour la société et de lui «rendre» un peu de l'aide dont elles ont elles-mêmes bénéficié. S'agissant des motivations plus autocentrées, elles ont mentionné la volonté d'avoir une activité, d'entrer en contact avec d'autres personnes ou simplement de se faire plaisir. Mieux maîtriser la langue locale, acquérir de nouvelles connaissances et accélérer son propre processus d'intégration sont aussi des motivations fréquentes.

Certaines motivations autocentrées étaient plus marquées chez les personnes vivant en Suisse depuis peu de temps que chez les autres. On a observé qu'avoir une activité, entrer en contact avec d'autres personnes, apprendre la langue locale et «rendre» quelque chose à la société étaient des motivations particulièrement répandues chez les personnes fraîchement arrivées.

La grande majorité des personnes interrogées considèrent l'engagement bénévole comme utile pour leur intégration. Parmi ses effets positifs ont été mentionnés, y compris par des personnes vivant en Suisse depuis peu de temps, la multiplication des contacts sociaux, la meilleure maîtrise de la langue et l'acquisition de connaissances. Diverses personnes ont établi un lien positif entre leur engagement bénévole et leur intégration.

Chez les personnes interrogées, le travail bénévole informel est nettement plus répandu que le travail bénévole formel.

S'agissant du travail bénévole formel, l'engagement est particulièrement fréquent dans le domaine «Echanges et manifestations». Ce domaine devance largement le domaine «Aide au quotidien / aide de proximité», qui lui-même se place loin devant le domaine «Assistance linguistique et administration». Quant au travail bénévole informel, il est fréquent, en particulier dans le domaine «Aide au quotidien / aide de proximité», suivi des domaines «Recherche d'un emploi», «Recherche d'un logement» et «Assistance linguistique et administration».

Les personnes interrogées qui vivent en Suisse depuis plus de dix ans sont nettement plus nombreuses à exercer des activités bénévoles formelles que celles qui y vivent depuis peu de temps. Mais on constate également que même des personnes migrantes vivant en Suisse depuis moins de trois ans exercent des activités bénévoles formelles. Quant à l'engagement informel, il est certes plus ou moins fréquent selon la durée du séjour en Suisse mais, dans l'ensemble, les écarts observés dans les différents domaines sont relativement faibles.

Les associations de migrant·e·s contribuent considérablement au bénévolat formel

Les associations ne concentrent pas leurs activités bénévoles sur un domaine précis. Les trois principaux domaines d'activité sont les domaines politique, religieux et sportif. La moitié des associations répondantes organisent des activités bénévoles dans le domaine de la formation (école, garderie, etc.), de la santé et de l'aide sociale et organisent des activités bénévoles destinées aux femmes.

Parmi les bénéficiaires de ces activités, les adultes forment le groupe le plus important en chiffres absolus. La part de ce groupe varie selon le type d'activité: elle représente presque la moitié des bénéficiaires des activités politiques et des activités destinées aux femmes, par exemple.

Les obstacles de diverse nature rendent difficile l'accès aux activités bénévoles formelles

Outre les facteurs personnels, divers facteurs organisationnels et structurels jouent un rôle important, de même que l'information sur les possibilités et les opportunités d'engagement.

S'agissant des obstacles personnels à l'engagement bénévole ou des motifs pouvant conduire à mettre fin à un engagement existant, le manque de temps et les problèmes de santé ont été les plus souvent cités. Le temps disponible est conditionné par le travail, la formation et la garde des enfants, ce dernier facteur étant un peu plus fréquent chez les femmes que chez les hommes.

Certaines personnes indiquent avoir rencontré des difficultés pour que certaines organisations donnent suite à leur volonté d'engagement. Elles ont évoqué à cet égard l'existence de listes d'attente, parfois ressenties comme frustrantes, et exprimé le souhait d'être orientées vers une autre organisation plutôt que de rester longuement inscrites sur ces listes.

Par ailleurs, les requérant·e·s d'asile qui veulent s'engager rencontrent également des difficultés de nature administrative à l'engagement bénévole.

Conclusion

Le bénévolat intéresse bel et bien une grosse partie des personnes migrantes. Celles-ci s'engagent plus dans le bénévolat informel que dans le bénévolat formel, sans que l'on note de préférence ou une concurrence entre les deux formes d'engagement.

Le contexte migratoire ne semble pas être un facteur clé de différenciation pour l'engagement des personnes issues de la migration, alors que les obstacles structurels et organisationnels entravent leur engagement. S'attaquer à ces barrières permettrait à une grande partie des personnes a priori intéressées par le bénévolat de s'engager. Car la plupart des personnes interrogées considèrent que cet engagement est bénéfique à leur intégration sociale.

Le bénévolat doit être considéré comme un facteur d'inclusion sociale, a fortiori pour les réfugié·e·s et les personnes fraîchement arrivées en Suisse. Un tel changement de perspective peut inciter les acteurs du bénévolat et de l'intégration à favoriser l'engagement des personnes issues de la migration.

Remerciements

Cette étude a bénéficié du soutien de la *Fondation humanitaire CRS* et du *Secrétariat d'Etat aux migrations (SEM).* Nous tenons à les remercier pour leur appui et leur confiance.

Cette étude n'aurait pas été possible sans la participation des personnes migrantes qui ont bien voulu partager avec nous leur riche expérience en matière de bénévolat. Nous les remercions de leur précieuse participation, en particulier dans le contexte difficile de la pandémie.

Pour la réalisation de l'enquête en ligne, nous sommes reconnaissants envers les médias des collectivités migrantes qui ont diffusé l'enquête auprès de leurs populations, ainsi qu'envers toutes les répondantes et tous les répondants. Nous exprimons notre gratitude aux associations de migrant·e·s qui ont rempli le questionnaire et participé aux ateliers de discussion.

Un remerciement particulier va aux associations cantonales de la Croix-Rouge (AC CR), à savoir Croix-Rouge argovienne, Croix-Rouge de Bâle-Campagne, Croix-Rouge bernoise, Croix-Rouge fribourgeoise, Croix-Rouge genevoise et Croix-Rouge vaudoise, qui se sont associées à cette recherche-action afin d'apporter leur expertise de terrain et de développer des plans d'action visant à améliorer la pratique en la matière.

L'étude a été suivie par un groupe d'accompagnement, composé de personnes de différents horizons, à savoir Lea Blank (Secrétariat d'Etat aux migrations, SEM), Santiago Correa (communauté migrante), Lukas Niederberger (Société suisse d'utilité publique, SSUP), Franziska Müller (Interface) et Hildegard Hungerbühler (Croix-Rouge suisse, CRS). Il a apporté des éléments précieux à la réflexion. Nous le remercions très cordialement.

Un grand merci revient également à Hélène Mauler et Andersson Gunilla pour leur travail de traduction et de relecture ainsi qu'à Brigitte Steiner et Volkan Litscher, qui ont transcrit les propos tenus lors des ateliers de discussion et des entretiens.

Enfin, nous adressons un merci collégial à nos collègues de l'Etat-major Recherche et développement, qui nous ont fait part de leurs remarques critiques et de leurs suggestions constructives – merci notamment à Corinna Bisegger, qui a soutenu l'équipe de recherche tout au long de ce projet.

1. Introduction

1.1 Contexte

Le présent projet se propose d'étudier, à la lumière de nouvelles données factuelles, le phénomène du bénévolat dans le contexte migratoire. Dans la perspective de la recherche-action[1], il vise à connaître les circonstances sociales et individuelles ainsi que les facteurs motivant ou entravant l'engagement des personnes migrantes dans des activités bénévoles formelles.

- Renforcer et valoriser l'engagement bénévole des personnes migrantes comme un instrument de participation à la sphère sociale ainsi qu'améliorer l'accès à l'engagement bénévole pour les personnes migrantes vulnérables
- Savoir quelles opportunités structurelles et institutionnelles supplémentaires sont nécessaires pour promouvoir l'engagement bénévole des personnes issues de la migration
- Se pencher sur la possibilité d'adapter les activités bénévoles organisées par les AC CR participantes aux changements observés en matière de bénévolat

1.2 Questions de recherche

Notre étude vise principalement à appréhender l'engagement bénévole des personnes migrantes, tant sur le plan qualitatif que sur le plan quantitatif. Il s'agit concrètement d'étudier les différents aspects du travail bénévole (p. ex. perception, facteurs de motivation, activités bénévoles, cadres et formes du bénévolat) que les personnes migrantes réalisent dans la société suisse.

Les questions complémentaires suivantes ont particulièrement retenu notre attention dans le cadre de cette étude:

- Qui sont les personnes migrantes qui s'engagent dans des activités bénévoles? Quelles sont leurs caractéristiques sociodémographiques?
- Quelle perception les personnes migrantes ont-elles de leurs activités bénévoles?
- Quels types d'activités bénévoles formelles et informelles réalisent-elles?
- Quels sont les facteurs de motivation qui favorisent l'engagement des personnes migrantes dans les activités bénévoles?
- Qu'apporte le bénévolat à l'intégration des personnes migrantes?
- Que faut-il faire de plus pour promouvoir l'engagement des personnes migrantes dans des activités bénévoles?

1 La recherche-action permet aux praticiens, tout en restant en contact avec la réalité du terrain, d'apprendre à identifier les besoins et d'établir une démarche pour atteindre des objectifs de changement. Lors de la recherche-action, les praticiens se dotent de moyens propres à améliorer leur pratique et à réfléchir sur leurs actions.

1.3 Démarche méthodologique

Enquête qualitative: groupes de discussion et entretiens semi-directifs

Afin de recueillir les perceptions, les attitudes et les expériences des personnes migrantes quant à leurs engagements bénévoles, nous avons organisé sept groupes de discussion avec des personnes séjournant en Suisse depuis trois ans et plus ainsi que dix entretiens semi-directifs[2] avec des personnes relevant du domaine de l'asile (requérant·e·s d'asile et réfugié·e·s).

Un groupe de discussion a été organisé dans chacun des cantons dont les AC CR participent au projet, à savoir les cantons d'Argovie, de Bâle-Campagne, de Berne, de Fribourg, de Genève et de Vaud. Seul le groupe de discussion avec des personnes non engagées dans une activité bénévole (groupe de contrôle) a été organisé dans un canton qui ne participe pas au projet, à savoir le canton de Neuchâtel.

Au total, 49 personnes (25 femmes et 24 hommes) ont participé aux groupes de discussion. Sur ces 49 personnes, 22 avaient une formation non universitaire et 27 un diplôme universitaire. Une bonne partie d'entre elles exerçait une activité à plein temps (11 personnes) ou à temps partiel (14 personnes), 16 personnes étaient en recherche d'emploi, 5 à la retraite et 3 en formation. Seules 7 personnes n'étaient pas engagées dans une activité bénévole. La classe d'âge des 35–49 ans représentait un peu plus de la moitié des participant·e·s (28 personnes), suivie des classes d'âge 18–34 ans et 50–64 ans (9 personnes chacune) et enfin des classes d'âge 15–17 ans et 65 ans et plus[3] (3 personnes).

Un peu plus que la moitié des participant·e·s aux groupes de discussion (28 personnes) séjournaient en Suisse depuis trois à dix ans, contre 21 personnes qui y séjournaient depuis plus de dix ans.

Dix entretiens ont été menés avec des personnes relevant du domaine de l'asile (5 hommes et 5 femmes), dont la majorité séjournait en Suisse depuis trois à cinq ans. Le détail des caractéristiques sociodémographiques des participant·e·s est présenté en annexe.

Enquêtes quantitatives auprès de personnes migrantes et d'associations de migrant·e·s

Entre juillet et septembre 2020, deux enquêtes en ligne ont été réalisées afin d'estimer l'ampleur des activités bénévoles formelles et informelles menées par les personnes migrantes d'une part et par les associations de migrant·e·s d'autre part. Le formulaire de la première enquête, destiné à des individus, a été traduit en neuf langues[4] de la migration et diffusé par les médias des collectivités migrantes dans leurs réseaux sociaux.

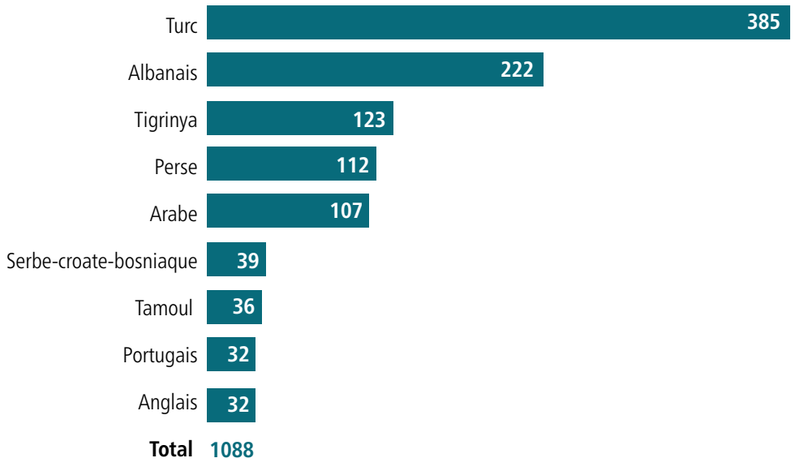
2 Un groupe de discussion permet d'aborder au mieux des questions telles que «pourquoi» et «comment» (Krueger et Casey 2009). Il s'agit concrètement de groupes composés de huit à dix personnes. Choisies selon des critères précis, les personnes participantes sont invitées, par le biais d'une discussion croisée et controversée, à s'exprimer et à discuter divers enjeux et dimensions du sujet à étudier (Warren et Karner 2010). L'entretien semi-directif, qui est une méthode qualitative fréquemment utilisée en sciences sociales, permet, suivant un guide d'entretien préparé au préalable par l'équipe de recherche, de centrer le discours des personnes interviewées sur la thématique étudiée (Bryman 2012).

3 Le projet prévoyait un groupe de discussion avec des personnes de 65 ans et plus afin d'appréhender le rapport de celles-ci avec l'engagement bénévole, mais il n'a pas eu lieu en raison des contraintes sanitaires durant la pandémie.

4 A savoir l'albanais, l'arabe, l'anglais, le persan, le portugais, le serbe/croate/bosniaque, le tamil, le tigrinya et le turc.

Au total, 1481 personnes issues de différents groupes linguistiques et régions linguistiques de Suisse ont participé à cette enquête. Seuls 1088 questionnaires répondaient à nos critères et ont été retenus pour l'analyse. Les personnes turcophones (35 %) et albanophones (20 %) constituent les groupes linguistiques les plus représentés dans l'échantillon, suivies des personnes tigrinyaphones (11 %), persanophones (10 %) et arabophones (9,8 %). Les hommes sont légèrement surreprésentés (53 %) par rapport aux femmes (47 %). Les classes d'âge des 25–35 ans et des 36–45 ans rassemblent la grande majorité des participant·e·s (respectivement 37 % et 38 %), suivis des classes d'âge des 50–64 ans (17 %) et des 16-24 ans (8 %). Les personnes ayant un niveau de formation universitaire sont considérablement surreprésentées dans l'échantillon (49 %) par rapport aux personnes ayant une maturité gymnasiale ou un diplôme d'une école professionnelle (16 %). Seules 14 % des personnes sont sans formation ou n'ont qu'un diplôme d'école obligatoire.

Graphique 1: répartition de l'échantillon final selon les groupes linguistiques, 1088 participant·e·s



La deuxième enquête s'adressait aux associations de migrant·e·s. 104 associations, dont la moitié siègent en Suisse alémanique et l'autre moitié en Suisse romande, ont rempli le questionnaire. Ce dernier portait essentiellement sur les activités bénévoles formelles, mais aussi sur des enjeux importants tels que la structure démographique (origine des membres, part des membres féminins et des personnes faisant partie de la 2e génération, par exemple) et les besoins des associations dans la mise en œuvre de leurs activités bénévoles.

1.4 Structure de l'ouvrage

Cet ouvrage a pour but d'étudier le phénomène du bénévolat dans le contexte migratoire. Il vise à déterminer les motifs d'engagement des personnes issues de la migration et la nature de leurs activités bénévoles. Ce but général se traduit par des objectifs spécifiques, auxquels sont consacrés les six chapitres qui suivent.

Dans le premier chapitre, nous abordons le contexte dans lequel se situe la problématique du bénévolat des personnes migrantes et présentons les questions de recherche. Cette étude se base sur une enquête qualitative (ateliers de discussion et entretiens en face à face) et sur une enquête quantitative (enquête en ligne auprès de personnes issues de la migration et d'associations de migrant·e·s), dont les modalités font également l'objet de ce chapitre.

Le chapitre deux est consacré aux concepts relatifs à l'engagement bénévole, aux différentes formes de bénévolat (formel et informel) et à la clarification des termes utilisés dans cet ouvrage.

L'état des connaissances en matière de bénévolat fait l'objet du chapitre trois. Nous y présentons les résultats saillants des études qualitatives et quantitatives sur le bénévolat des personnes issues de la migration, en mettant l'accent sur des enjeux tels que les motivations, l'accès et les obstacles à l'engagement bénévole ainsi que les bénéfices de ce dernier pour les bénévoles.

Le chapitre quatre porte sur l'exploitation des résultats des enquêtes: pour la première fois en Suisse, on se penche sur le bénévolat des personnes issues de la migration. Le sous-chapitre 4.1.1 décrit la perception que celles-ci ont du bénévolat. Le sous-chapitre 4.1.2 étudie les caractéristiques des personnes engagées dans le bénévolat et les domaines d'engagement. Les sous-chapitres suivants abordent différents thèmes, à savoir les motivations de l'engagement (4.1.3), l'accès aux activités bénévoles et les obstacles rencontrés (4.1.4), la satisfaction des bénévoles et les conditions-cadres de l'engagement (4.1.5) ainsi que l'utilité de l'engagement bénévole dans le processus d'intégration (4.1.5). Les résultats de l'enquête réalisée auprès des associations de migrant·e·s sont présentés au sous-chapitre 4.2. Nous concluons ce chapitre quatre en présentant les activités bénévoles que les personnes migrantes et les associations de migrant·e·s ont menées pendant la pandémie de COVID-19 (4.3).

Le chapitre cinq propose quelques perspectives en guise de conclusion, dans lesquelles nous discutons des résultats au vu des questions de recherche et des connaissances issues de la littérature spécialisée.

Le chapitre six est consacré aux recommandations visant à promouvoir le bénévolat auprès des personnes migrantes.

2. Concepts et terminologie

2.1 Engagement bénévole

Il n'existe pas de définition unique du concept de bénévolat ni de terminologie commune pour décrire, de manière cohérente, ce qu'est l'engagement bénévole. Cela tient en partie au fait que l'engagement bénévole, très large, concerne l'ensemble des activités non rémunérées qui pourraient théoriquement être accomplies contre rémunération par une tierce personne. En font partie l'aide aux proches et aux membres de la famille vivant dans d'autres ménages, les activités bénévoles au sein d'associations et d'organisations voire, dans certains cas, les tâches domestiques et familiales. De même, l'engagement dans des activités bénévoles prend des formes très variées (Farago 2007; Lamprecht et al. 2020).

Pour définir le concept de bénévolat, l'Observatoire du bénévolat se réfère à la notion de *volunteering*, utilisée communément dans les pays anglo-saxons. Selon Wilson, le *volunteering* désigne «toute activité non rémunérée dans laquelle une personne donne de son temps ou de son argent pour aider une personne hors de son propre ménage, un groupe ou une organisation» (Wilson 2000: 215, cité par Freitag et.al. 2016: 33). Il s'agit d'une définition large du bénévolat qui permet d'appréhender toutes les formes d'engagement bénévole par lesquelles des personnes mettent leurs propres ressources à la disposition d'autres personnes, de groupes ou d'organisations (Lamprecht et al. 2020).

La littérature spécialisée identifie certaines caractéristiques communes aux différentes acceptions du concept de bénévolat (Bühlmann et Beat Schmid 1999; Ferrand-Bechmann 1992; Freitag et al. 2016; Helmig et al. 2010; Lamprecht et al. 2020; Nadai 2004; Stadelmann-Steffen et al. 2007; Stadelmann-Steffen et al. 2010):

- Le caractère volontaire: l'activité bénévole doit s'exercer de manière volontaire. L'engagement dans une activité bénévole est une initiative propre de la personne, qui le choisit librement et l'assume de son plein gré, c'est-à-dire sans obligation légale.
- La gratuité: l'activité bénévole ne peut être rémunérée ni en nature ni sous la forme d'un quelconque profit matériel, à l'exception de petites indemnisations telles que le remboursement des frais engagés dans le cadre de l'exercice de l'activité.
- L'utilité pour d'autres personnes: l'activité bénévole doit être tournée vers autrui (tiers ou organisations) pour contribuer à l'intérêt général (bien commun). Elle doit profiter principalement aux tiers ou aux organisations bénéficiaires.

Ces caractéristiques de l'activité bénévole permettent de distinguer le travail bénévole de l'activité professionnelle qui, placée sous le signe de la rémunération pécuniaire et de la subordination, profite principalement à la personne qui l'exerce.

2.2 Bénévolat informel versus bénévolat formel

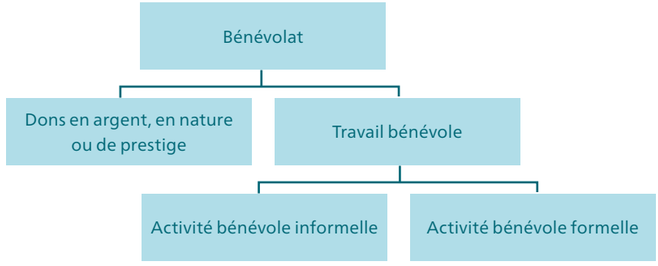
De la littérature spécialisée (Angermann et Sittermann 2010; Einolf et al. 2016; Farago 2007; Freitag et al. 2016; Musick et John Wilson 2008; Schön-Bühlmann 2008), nous retiendrons dans un premier temps la distinction entre les activités qui se traduisent par des dons en argent, en nature ou de prestige et celles qui relèvent du travail bénévole. Pour un donateur ou une donatrice, mettre à disposition son argent, ses ressources en nature ou son prestige revient à prêter son nom pour une cause estimée juste. Le travail bénévole, quant à lui, prend deux formes: le bénévolat formel et le bénévolat informel (voir schéma 1).

Si les activités relevant du bénévolat formel se déroulent dans un cadre structuré, mis en place par une organisation ou une association, celles relevant du bénévolat informel se déroulent en dehors de tout cadre institué, dans un environnement «non encadré» (Duchesne 1989; Einolf et al. 2016). Elles se traduisent par la mise à disposition de ressources «temps» à destination de personnes n'appartenant pas à son propre ménage (p. ex. voisins, amis). «Le travail bénévole formel – surtout s'il s'agit d'une fonction statutaire – est davantage encadré et réglementé; le bénévolat informel est moins organisé, plus souvent privé que public, il est aussi plus spontané et plus individuel» (Lamprecht et al. 2020: 25). Selon Thorshaug et al. (2020: 8), dont l'étude porte sur l'apport du bénévolat informel à l'intégration des personnes migrantes en Suisse, le bénévolat informel «s'entend d'un service proactif et productif, rendu de plein gré et sans contrepartie financière au profit d'une personne ou d'un groupe de personnes en dehors du cadre domestique ou de structures organisationnelles fixes».

Toutefois, distinguer le bénévolat formel du bénévolat informel n'est pas évident dans la pratique, sachant qu'une activité que l'on est habitué à effectuer de manière informelle (p. ex. faire des courses pour le voisin) peut avoir un caractère formel lorsque cette même activité s'effectue sous l'égide d'une association (Thorshaug et al. 2020).

Dans cette étude, nous nous focalisons sur le travail bénévole des personnes issues de la migration, qu'il s'agisse d'activités bénévoles formelles ou informelles. Comme on le verra par la suite, les activités bénévoles informelles des personnes issues de la migration que nous avons recensées sont destinées à des personnes extérieures à leurs ménages respectifs. Toutefois, le bénévolat informel se confond parfois avec le travail domestique ou familial, qui est également non rémunéré mais qui n'est pas toujours librement consenti. Nous avons exclu ce type de bénévolat informel de notre enquête sur les activités informelles. En revanche, nous avons inclus le travail bénévole informel au bénéfice de personnes avec lesquelles il existe un lien de parenté (cousin, cousine, frère ou sœur), mais qui ne vivent pas sous le même toit. Cette extension fait sens dans le contexte migratoire où la mise à disposition de ressources «temps» et l'entraide intrafamiliale sont intenses, notamment lors des premières années d'installation dans le pays d'accueil. Le dernier rapport de l'Observatoire du bénévolat 2020 tient compte de ce type de travail bénévole informel en le qualifiant de «travail bénévole informel au sens large» (Lamprecht et al. 2020: 73).

Schéma 1: formes de l'engagement bénévole ou volontaire



Source: Freitag et al. (2016: 34)

2.3 Clarifications terminologiques

En français comme en allemand, plusieurs termes correspondent à la notion de *volunteering*, qui fait consensus dans la littérature spécialisée anglophone.

En Suisse, la littérature germanophone utilise les notions de «ehrenamtliche Arbeit» et «Freiwilligenarbeit» comme synonymes pour designer le *volunteering*. L'Observatoire du bénévolat fait une distinction entre les fonctions «officielles» (généralement statutaires) assurées bénévolement et les autres activités bénévoles. Pour désigner les activités entrant dans la première catégorie, c'est la notion de «ehren-amtliche Arbeit» qui est utilisée par la littérature germanophone. La différence fait sens, car une fonction statutaire est associée à certaines obligations, elle implique des tâches plus clairement définies et un engagement sur une période plus longue, tandis que les services d'aide sont souvent liés à une occasion spécifique (Lamprecht et al. 2020).

Un autre terme qui est également utilisé dans la littérature germanophone en Suisse est celui de «bürgerschaftliches Engagement», qui correspond en français à «engagement civique». Le concept d'engagement civique est beaucoup plus large que celui de bénévolat et comprend des activités d'entraide, d'assistance de voisinage, ainsi que des projets de toutes sortes qui influent sur la vie en commun des personnes et correspondent au modèle de la société civile (Hacket et Mutz 2002; Huth 2007).

En français, plusieurs termes tels qu'«engagement bénévole», «travail bénévole», «activité bénévole» sont utilisés pour décrire ce que couvre la notion de *volunteering*. Dans ce travail, nous les utilisons comme synonymes.

Quant aux termes relevant du domaine de la migration, l'expression «personnes issues de la migration» est de plus en plus utilisée dans la littérature spécialisée ainsi que dans les discussions liées à la migration et à l'intégration. Tel que défini par l'Office fédéral de la statistique (OFS), ce groupe de population «comprend les personnes de nationalité étrangère ou les personnes naturalisées – à l'exception de celles nées en Suisse et dont les deux parents sont nés en Suisse – ainsi que les Suisses à la naissance dont les deux parents sont nés à l'étranger.»

Par ailleurs, l'expression «personnes issues de la migration» tend à remplacer la distinction entre nationaux et non-nationaux, qui fait abstraction de savoir si l'individu a immigré lui-même ou s'il a un rapport indirect à la migration à travers l'expérience migratoire de ses parents. Nous utilisons systématiquement l'expression «personnes issues de la migration» pour regrouper différentes catégories de personnes qui font l'objet de notre étude.

Dans notre démarche qualitative, nous ne faisons pas de distinction entre une personne de nationalité étrangère et une personne naturalisée, mais nous en faisons une entre celles-ci et les personnes issues du domaine de l'asile – ceci dans le but de voir quel rapport ont au bénévolat les personnes qui sont en Suisse depuis trois à cinq ans. Nous utilisons les termes «réfugié·e·s» et «primo-arrivant·e·s» comme synonymes lorsqu'il s'agit de personnes issues du domaine de l'asile.

Une dernière clarification, mais non des moindres, concerne la définition de «l'association de migrant·e·s». Nous considérons qu'une association est une association de migrant·e·s lorsqu'elle a été fondée principalement par des personnes migrantes. Ses cadres, ses membres ou ses usagers sont principalement des personnes issues de l'immigration ou leurs enfants. Ses activités sont principalement en rapport avec la présence de personnes migrantes en Suisse.

3. Etat des connaissances: revue de la littérature

3.1 Données chiffrées

Tous les quatre ans depuis 2005, l'Observatoire du bénévolat enquête pour connaître les activités bénévoles au profit des individus, de la société et de l'environnement, et publie des informations sur le travail bénévole effectué en Suisse. La troisième enquête de l'Observatoire du bénévolat, dont les résultats ont été publiés en 2016, consacre un chapitre spécifique à l'engagement bénévole des personnes issues de la migration en Suisse (Freitag et al. 2016). Le rapport, qui distingue trois catégories de personnes (personnes étrangères[5], personnes naturalisées[6], Suisses et Suissesses de naissance[7]), indique que le taux d'engagement des personnes étrangères dans le bénévolat formel (14 %) est nettement inférieur à celui des Suisses et des Suissesses de naissance (35 %). Ce taux est de 19 % chez les personnes naturalisées. Seuls 9 % des jeunes issus de la migration (entre 15 et 34 ans) s'engagent dans le bénévolat formel. Là aussi, ce taux est nettement inférieur à celui des personnes de plus de 35 ans issues de la migration (17 %) et à celui des jeunes bénévoles suisses (28 %). L'enquête de 2016 confirme le constat de deux enquêtes précédentes, selon lequel la part des ressortissant-e-s de pays membres de l'Union européenne dans les activités bénévoles formelles est supérieure à celle des personnes migrantes provenant de pays non membres de l'Union europenne. (Freitag et al. 2016).

Cette observation est également confirmée par le 4e rapport de l'Observatoire 2020 (Lamprecht et al. 2020): 19 % seulement des personnes étrangères âgées de 15 ans et plus effectuent un travail bénévole formel/volontaire, contre 44 % des personnes de nationalité suisse.

De ces deux dernières enquêtes de l'Observatoire du bénévolat en Suisse, il ressort que l'engagement bénévole des personnes issues de la migration est, de manière générale, faible, et que l'écart entre leur niveau d'engagement et celui des personnes suisses de naissance est significatif en faveur de ces dernières.

Dans d'autres contextes migratoires également, on observe que les personnes issues de la migration sont moins susceptibles de s'engager dans le bénévolat. Toutefois, le niveau d'engagement varie considérablement d'un pays à l'autre et d'un groupe migrant à l'autre. En Allemagne, par exemple, 31,5 % des personnes issues de la migration font du travail bénévole, contre 46,8 % des personnes non issues de la migration (Simonson et al. 2017). Par ailleurs, l'enquête allemande distingue trois groupes de migrant·e·s et montre que, pour une personne migrante, le fait d'être née en Allemagne et de posséder le passeport allemand (43 %) a un effet positif sur son engagement bénévole, par opposition aux personnes n'ayant que la nationalité étrangère (15 %) et à celles qui sont nées en Allemagne mais ne possèdent pas la nationalité allemande (31 %) (Simonson et al. 2017). Le taux d'engagement peut en outre varier considé-

5 Personnes n'ayant pas la nationalité suisse à la naissance ou lors de l'enquête.

6 Personnes ayant une autre nationalité à la naissance et la nationalité suisse lors de l'enquête.

7 Personnes ayant la nationalité suisse à la naissance et lors de l'enquête.

rablement selon l'origine: comme l'ont montré Halm et Sauer (2007) par exemple, les personnes migrantes originaires de Turquie en Allemagne ne se distinguent plus des personnes autochtones allemandes en ce qui concerne le pourcentage d'engagement bénévole (cité in Cattacin et Domenig 2014: 3).

Dans le contexte canadien, le taux d'engagement des personnes issues de la migration (40 %) n'est pas seulement supérieur à celui observé en Suisse et en Allemagne, il présente aussi un faible écart par rapport à celui des personnes nées au Canada, soit 49 % (Hall et al. 2009). Il est à noter que le taux d'engagement bénévole observé au niveau d'un pays peut varier considérablement par rapport à certaines villes de ce pays. Ainsi, une étude réalisée dans quatre villes canadiennes (Halifax, Regina, Toronto et Vancouver) trouve un taux d'engagement de 85 % (cité par Guo 2014: 55).

Qu'en est-il de l'engagement des personnes migrantes dans le travail bénévole informel? Le rapport de l'Observatoire du bénévolat 2020 conclut que la différence entre les personnes de nationalité étrangère et celles de nationalité suisse est nettement significative, indiquant une différence de 19 points en faveur de ces dernières pour le travail bénévole informel au sens large[8] et d'environ 10 points pour le travail bénévole informel au sens propre[9] (Lamprecht et al. 2020: 73). Par ailleurs, selon le rapport de l'Observatoire du bénévolat 2016 (Freitag et al. 2016), presque deux fois plus de personnes issues de la migration s'engagent à titre bénévole de manière informelle plutôt que formelle. En outre, parmi les personnes récemment arrivées en Suisse, la part de celles qui s'engagent dans le travail bénévole informel est encore plus élevée par rapport à celles qui s'engagent dans le travail bénévole formel.

Qui s'engage?

Les deux derniers rapports de l'Observatoire du bénévolat (Freitag et al. 2016; Lamprecht et al. 2020) notent que le taux d'engagement bénévole varie selon l'origine et le genre. Parmi les femmes étrangères, par exemple, 28 % de celles provenant d'un pays d'Europe centrale ou du Nord sont engagées dans une organisation, contre seulement 12 % de celles venues d'un pays d'Europe du Sud ou de l'Est. Cette différence selon la région d'origine n'est guère significative chez les hommes étrangers, qui sont plus représentés que les femmes dans le bénévolat formel. Le fait que les femmes migrantes sont moins susceptibles de faire du bénévolat que les hommes migrants est confirmé par une étude internationale (Couton et Gaudet 2008).

Selon les résultats de l'enquête de 2016 (Freitag et al. 2016), les personnes à niveau de formation plus élevé s'engagent davantage que les autres, ce qui confirme les résultats d'études réalisées dans d'autres contextes migratoires (Manatschal 2015). La durée du séjour joue un rôle positif sur l'engagement bénévole, car le pourcentage des personnes engagées dans le bénévolat tant formel qu'informel s'accroît avec la durée du séjour. Ce dernier constat laisse entendre que le travail bénévole intéresse moins les primo-arrivé·e·s que les personnes résidant en Suisse depuis relativement plus longtemps. Cattacin et Domenig (2014) font le même constat dans leur étude qualitative sur l'engagement bénévole des personnes issues de la migration, en avançant que cet engagement est une question de temps plus que de manque de volonté. Les réfugié·e·s qui arrivent dans un nouveau pays se focalisent d'abord sur leur installation et sur l'acquisition du capital social (p. ex. langue, connaissances sur le pays) avant de s'engager dans le bénévolat. Néanmoins, une récente étude allemande met en perspective cette observation en indiquant

8 L'accomplissement d'un travail bénévole informel au bénéfice de personnes avec lesquelles on a ou non un lien de parenté.

9 L'accomplissement d'un travail bénévole informel bénéficiant à des personnes sans lien de parenté.

que les réfugié·e·s nouvellement arrivé·e·s sont davantage susceptibles de faire du travail bénévole qu'ils/elles ne l'étaient auparavant (Karakayali et Kleist 2016).

Le facteur temps joue un rôle chez les personnes employées à plein temps. Celles-ci ont une probabilité plus faible de faire du bénévolat en raison du manque de temps (Manatschal 2015). Dans leur étude sur l'engagement bénévole des personnes issues de la migration, Vogel et al. (2017) soulignent que les différences entre les taux d'engagement bénévole ne peuvent s'expliquer que partiellement par les différences d'âge, d'éducation et de revenu. Selon ces auteurs, les facteurs qui jouent un rôle considérable dans la probabilité d'engagement sont à rechercher dans les expériences individuelles pendant l'enfance et l'adolescence, dans l'expérience de la migration et dans la nationalité, qui pourraient être plus déterminantes. S'agissant de la Suisse, on ne constate pas de différence nette entre les personnes issues de la migration et les autochtones selon les caractéristiques socio-économiques (Freitag et al. 2016). Pour Wilson (2012), ce sont plutôt des variables telles que l'ethnicité, l'âge, l'âge au moment de la migration et le genre qui expliquent la différence d'engagement bénévole chez les personnes migrantes.

Dans la population générale en Suisse, comme dans d'autres pays, les taux de bénévolat et l'âge ont des relations curvilignes chez les personnes migrantes, les taux atteignant un sommet à l'âge moyen (Osili et Xie 2009).

Par ailleurs, les études suisses (Freitag et al. 2016; Lamprecht et al. 2020) et allemandes (Gensicke et Geiss 2010; Huth 2007) notent que le choix des personnes issues de la migration (étrangères et naturalisées) ne se distingue pratiquement pas de celui des autochtones concernant les associations dans lesquelles elles s'engagent. Ce sont les associations sportives, religieuses et culturelles ainsi que les institutions sociocaritatives ou d'intérêt public qui sont privilégiées pour exercer un travail bénévole formel.

Il ressort de l'enquête suisse de 2016 que les personnes issues de la migration ne privilégient pas les associations de migrant·e·s pour s'engager, puisque 2 % seulement d'entre elles s'engagent dans des associations qu'elles qualifient d'associations de migrant·e·s (Freitag et al. 2016: 193). Cette observation met en perspective celle de Cattacin et Domenig (2014) selon laquelle les personnes issues de la migration s'engagent essentiellement dans leurs associations communautaires pour des raisons liées aux processus migratoires.

Depuis qu'Internet et les réseaux sociaux occupent une place importante dans la vie quotidienne, de nouvelles formes d'engagement bénévole ont vu le jour, par exemple animer un forum, créer un groupe Facebook, rédiger des contributions informatives pour des forums, organiser des supports éducatifs en ligne. L'enquête suisse de 2016 montre que la part des personnes étrangères qui s'engagent dans ces nouvelles formes de bénévolat (25 %) est identique à celle des personnes autochtones et supérieure à celle des personnes naturalisées (21 %).

De manière générale, la littérature sur le bénévolat des personnes issues de la migration se focalise sur trois enjeux principaux: motivations pour s'engager bénévolement, accès et obstacles à l'engagement bénévole, bénéfices. Ces enjeux sont examinés successivement dans les sous-chapitres suivants.

3.2 Motivations pour s'engager bénévolement

La littérature spécialisée sur le bénévolat des personnes issues de la migration s'intéresse largement aux motivations qui poussent un individu à s'engager dans le travail bénévole. Scott et al. (2006) constatent que les personnes issues de la migration font du bénévolat pour les mêmes raisons que les personnes non issues de la migration: elles souhaitent soutenir une cause qui leur tient au cœur ou à laquelle elles croient. De manière générale, les personnes issues de la migration s'engagent dans des activités bénévoles aussi bien pour des motifs altruistes que pour des motifs relevant de leur intérêt personnel (Behnia 2012).

Le rapport de l'Observatoire du bénévolat 2016 (Freitag et al. 2016) et l'étude de Subramaniam (2019), qui porte sur l'engagement civique des personnes clés issues de la migration dans la région de Bienne, confirment cette observation dans le contexte suisse. Freitag et al. (2016) et Simonson et al. (2017) indiquent que pour l'engagement bénévole tant formel qu'informel, les motivations des bénévoles sont à peu près les mêmes pour toutes les personnes, qu'elles soient issues ou non de la migration: aider autrui, rencontrer d'autres personnes, acquérir de l'expérience et développer ses compétences, renforcer son propre réseau, pour n'en citer que quelques-unes.

Toutefois, selon certaines études, l'altruisme apparaît de moins en moins comme une motivation dans la décision de s'engager bénévolement; se faire plaisir, rencontrer d'autres personnes et faire bouger les choses avec des personnes partageant les mêmes idées occupent une place importante (Samochowiec et al. 2018; Simonson et al. 2017; Wehner et Güntert 2015). Cette tendance est également soulignée par le rapport de l'Observatoire de bénévolat 2020 qui montre que «le plaisir (…) figure en tête de la liste des motivations: 70 % des bénévoles et volontaires formels s'engagent parce que l'activité leur plaît» (Lamprecht et al. 2020: 97).

En Suisse, le rapport de l'Observatoire du bénévolat 2016 détaille les motivations des personnes issues de la migration. Si la motivation «aider d'autres personnes» (74 %) constitue la motivation la plus partagée, 71 % des personnes justifient leur engagement bénévole par le désir de faire avancer les choses dans l'association ou l'organisation, tandis qu'un peu plus de la moitié (52 %) souhaitent acquérir de l'expérience et de nouvelles connaissances dans leur travail bénévole.

La littérature spécialisée sur le bénévolat mentionne d'autres motivations liées aux facteurs propres à la migration: améliorer ses compétences dans la langue d'accueil, rencontrer d'autres personnes, se socialiser dans un nouveau contexte, élargir son réseau social, soutenir une cause (Cattacin et Domenig 2014; Huth 2013a; Karakayali et Kleist 2016; Scott et al. 2006; Simonson et al. 2017).

Selon une étude canadienne (Guo 2014), outre «utiliser ses propres compétences pour aider d'autres personnes» et «acquérir de nouvelles connaissances et compétences», «aider des primo-arrivant·e·s» compte parmi les trois motivations les plus mentionnées par les personnes issues de la migration. Les bénévoles issu·e·s de la migration, qui ont été aidé·e·s par d'autres bénévoles une fois arrivé·e·s dans la société d'accueil, veulent aider des primo-arrivant·e·s en faisant du bénévolat afin de rendre ce qu'ils/elles ont reçu (Handy et Greenspan 2008; Ksienski 2004).

Les personnes issues de la migration font également du bénévolat pour améliorer leur bien-être économique. Des enquêtes réalisées en Suisse ou à l'étranger (Erel et Tomlinson 2005; Freitag et al. 2016; Studer et al. 2016) constatent que le travail bénévole des personnes issues de la migration est aussi motivé par l'espoir d'améliorer leurs chances sur le marché du travail.

Des études canadiennes (Behnia 2012; Scott et al. 2006) et allemandes (Simonson et al. 2017) soulignent que la motivation d'améliorer ses chances sur le marché du travail est plus forte chez les étrangers/-ères que chez les naturalisé·e·s et les autochtones. L'étude qualitative d'Erel et Tomlinson (2005) portant sur le bénévolat chez les femmes réfugiées en Angleterre indique que trouver un travail a été mentionné par celles-ci comme l'une des motivations majeures.

Lors de l'enquête de l'Observatoire du bénévolat 2016, par exemple, l'utilité pour la carrière professionnelle a été mentionnée par 18 % des bénévoles issu·e·s de la migration comme motif de leur engagement, tandis que ce n'est le cas que pour 14 % des bénévoles suisses (Freitag et al. 2016). En Allemagne (Simonson et al. 2017), la part des personnes pensant que leur engagement bénévole améliorera leur employabilité est beaucoup plus élevée chez les bénévoles issu·e·s de la migration (26,9 %) que chez les autochtones (12,7 %). Cette motivation résulte, pour de nombreuses personnes issues de la migration, de la pression à laquelle elles sont confrontées sur le marché du travail (Guo 2014) ainsi que de la précarité de l'emploi et des contraintes économiques (Hall et al. 2009). Le bénévolat constitue alors une stratégie pour acquérir une expérience professionnelle et pour améliorer l'accès au marché du travail (Slade et Schugurensky 2010).

Ashton et al. (2006) catégorisent les motivations des personnes issues de la migration, observées dans diverses études mentionnées ci-dessus, selon trois types:

- Les motivations personnelles pratiques: il s'agit des motivations qui reflètent le désir d'acquérir des compétences et des connaissances telles que l'apprentissage linguistique, la communication et les compétences interpersonnelles, afin d'améliorer les perspectives d'employabilité et d'accélérer le processus d'intégration dans la société d'accueil.
- Les motivations personnelles sociales: ce sont les motivations qui offrent à l'individu des possibilités d'être inclus dans un milieu social, de faire de nouvelles rencontres et de renforcer sa confiance en soi.
- Les motivations fondées sur des valeurs: il s'agit des motivations qui permettent aux bénévoles d'exprimer leur désir de «rendre» ou des valeurs humanistes importantes comme accomplir une tâche universelle (souvent avec une motivation religieuse).

Associations de migrant·e·s et travail bénévole

Les études portant sur les associations de migrant·e·s cherchent à comprendre leur utilité sociétale et leur rôle dans le processus d'intégration ainsi que les motifs d'engagement des personnes issues de la migration dans ces associations (Cattacin et Domenig 2012; Cattacin et La Barba 2007; Huth 2013b; Josten 2012; Matthey et al. 2009). Dans leur étude qualitative réalisée à Zurich, Lausanne et Genève, Cattacin et Domenig (2014) ont abordé le bénévolat dans les associations de migrant·e·s sous l'angle de la mobilité transnationale et tenté de comprendre ce qui motive le choix de s'engager bénévolement dans des associations. Ils concluent que l'engagement bénévole dans des associations de migrant·e·s relève de raisons motivationnelles spécifiques et identifient des raisons objectives, subjectives et sociales comme facteurs de motivation. Les raisons objectives ou instrumentales de l'engagement bénévole dans des associations contribuent principalement à l'inclusion systémique des bénévoles eux/elles-mêmes.

L'inclusion systémique, selon Cattacin et Domenig (2012: 70), comprend l'inclusion dans les droits politiques, économiques et professionnels, qui permet de nouer des relations, d'acquérir de nouvelles connaissances et compétences ainsi que d'organiser des activités politiques.

Les personnes issues de la migration ont la motivation de s'engager formellement en raison de la recherche d'un emploi ou d'un logement, par exemple, car elles trouvent dans les associations des informations importantes pour leur processus d'intégration.

De son côté, une étude allemande axée sur les activités des associations de migrant·e·s (Huth 2013b) identifie une série de motivations à l'engagement qu'elle classifie selon quatre orientations: bien commun, sociabilité, intérêts individuels et orientation vers l'origine. Les résultats de cette étude coïncident avec les constats de Cattacin et Domenig (2012).

3.3 Obstacles à l'engagement bénévole

Au-delà des motivations détaillées ci-dessus, qui jouent un rôle crucial dans la décision de devenir bénévole, la littérature spécialisée mentionne différents facteurs empêchant les personnes issues de la migration de faire du bénévolat au sein des organisations *mainstream* de la société d'accueil.

En Suisse, ni le rapport de l'Observatoire du bénévolat 2016, qui consacre un chapitre spécifique à l'engagement bénévole des personnes issues de la migration, ni celui de 2020 ne donnent d'informations détaillées sur l'accès et les barrières d'accès au bénévolat. Cependant, le rapport de l'Observatoire de bénévolat 2016 mentionne le manque de compétences linguistiques, d'ancrage dans la société d'accueil et de réseau social, mais aussi la «fermeture culturelle» des associations et des organisations comme barrières pouvant entraver l'engagement bénévole des personnes issues de la migration (Freitag et al. 2016: 218). Rares sont les études qualitatives qui se penchent sur les barrières d'accès au bénévolat en Suisse.

Ce sont plutôt des études internationales, essentiellement anglo-saxonnes, qui analysent de manière approfondie les enjeux d'accès. La décision d'engagement est avant tout tributaire de l'existence de certaines ressources telles que le temps, les moyens financiers, ou encore la santé physique et psychologique. Nous résumons ci-dessous les barrières entravant l'accès au bénévolat les plus citées dans la littérature (Ashton et al. 2006; Behnia 2012; Cattacin et Domenig 2012; De Long 2005; Fletcher et Fast 2009; Hall et al. 2009; Handy et Greenspan 2008; Kerr et al. 2001; Koenig 2000; Mutz et Burrmann 2015; Scott et al. 2006; Tomlinson 2010; Warburton et Mclaughlin 2007).

- *Manque de temps:* pour les personnes issues de la migration comme pour celles non issues de la migration, le manque de temps est un obstacle majeur. Dans le contexte migratoire, notamment pour les primo-arrivant·e·s, la priorité est d'affronter les défis de l'intégration tels qu'apprendre une nouvelle langue, se familiariser avec le nouvel environnement sociétal, trouver un emploi et un logement. Ces défis occupent une grande partie du temps des personnes issues de la migration, qui manquent ainsi de temps libre pour un engagement bénévole.
- *Différence de perception:* des études soulignent que le concept de bénévolat peut avoir pour certaines personnes migrantes une signification différente de celle partagée dans le pays d'accueil, ce qui peut les empêcher de s'engager. De même, les personnes migrantes originaires de certains pays sont parfois moins familiarisées avec une structure bénévole formelle.
- *Manque de connaissances:* de nombreuses personnes issues de la migration, notamment les primo-arrivant·e·s, ne connaissent pas le système du bénévolat dans la société d'accueil ni les bénéfices du bénévolat et ignorent comment devenir bénévole. Ces facteurs peuvent constituer des obstacles au bénévolat formel.
- *Faible lien social:* les personnes migrantes qui ont de faibles liens sociaux sont moins susceptibles de se familiariser avec le bénévolat par l'intermédiaire de réseaux informels d'amis et de connaissances. Ces personnes seront ainsi privées de la possibilité d'être sollicitées par leurs milieux sociaux pour participer à une activité bénévole.
- *Préjugés et discrimination:* les préjugés ressentis et l'expérience personnelle de la discrimination peuvent jouer un rôle dissuasif lorsqu'il s'agit de s'engager dans les activités bénévoles des organisations de la société d'accueil. Il y a lieu de noter ici qu'une étude belge sur la discrimination ne constate aucune inégalité de traitement entre les candidat·e·s autochtones et ceux/celles issu·e·s de la migration lorsqu'ils/elles disent exercer des activités bénévoles, tandis que les candidat·e·s autochtones non bénévoles reçoivent plus de deux fois plus d'invitations à un entretien d'embauche que les personnes migrantes non bénévoles (Baert et Vujić 2016).
- *Insatisfaction:* l'insatisfaction face à l'organisation ou à l'association, aux tâches et à la reconnaissance du travail bénévole effectué est une raison importante qui incite les bénévoles issu·e·s de la migration à abandonner un travail bénévole et à être sceptiques à l'égard du travail bénévole dans une autre organisation ou association.
- *Contraintes économiques et sanitaires:* une dégradation de leur situation économique (p. ex. perte d'emploi, pauvreté) et un mauvais état de santé peuvent empêcher certaines personnes migrantes de faire du bénévolat. Les coûts liés à l'exercice d'un travail bénévole (p. ex. frais de déplacement) peuvent être un obstacle.
- *Engagement informel versus engagement formel:* il se peut que bon nombre de personnes issues de la migration ne fassent pas de bénévolat dans des organisations pour la simple raison qu'elles participent activement et pleinement à des activités informelles.
- *Exigences formelles:* les processus de recrutement trop bureaucratiques (p. ex. demande de bénévolat, formulaires à remplir, CV, etc.) peuvent s'avérer intimidants et jouer un rôle négatif dans la décision d'engagement.
- *Manque d'ouverture institutionnelle:* les structures organisationnelles fermées à la diversité influent négativement sur le choix du bénévolat par un individu. Les organisations qui, par exemple, mettent en place une structure offrant un environnement accueillant pour les personnes migrantes, permettent à ces dernières de mieux saisir les occasions offertes par le bénévolat.

Qu'ils soient de nature individuelle ou organisationnelle, les facteurs ci-dessus influent négativement sur l'engagement bénévole des personnes. L'élimination de ces obstacles, ou au minimum leur réduction, encourageront les personnes migrantes à s'engager dans le bénévolat.

3.4 Bénéfices tirés de l'engagement bénévole

Plusieurs études suggèrent que le bénévolat tant formel qu'informel peut contribuer à l'intégration des personnes issues de la migration dans la société d'accueil (Berhanu 2017; Cattacin 2009; Erel et Tomlinson 2005; Greenspan et al. 2018; Handy et Greenspan 2008; Studer et al. 2016; Thorshaug et al. 2020; Tomlinson 2010). Les titres de deux articles rédigés à dix ans d'intervalle confirment que cette supposition est devenue réalité: Handy et Greenspan (2008) ont publié en 2009 un article dont le titre posait la question de savoir si le bénévolat pouvait constituer un tremplin pour l'intégration (*Immigrant volunteering: a stepping stone to integration?)*. Le titre d'un deuxième article publié en 2018 sur le même sujet *(Greenspan et al. 2018)* est affirmatif: intégration par le biais du bénévolat (*Immigrant Integration Through Volontary*).

Dans quelle mesure le bénévolat peut-il contribuer à l'intégration? Handy et Greenspan (2008) indiquent qu'il offre aux personnes migrantes la possibilité d'acquérir des compétences linguistiques et d'accroître leur capital social et humain, ce qui contribue à leur intégration. Cette contribution du bénévolat est d'autant plus importante que l'apprentissage de la langue d'accueil est considéré comme l'élément clé de l'intégration sociale et professionnelle (ODM 2007). Par le biais du bénévolat, les personnes issues de la migration acquièrent de l'expérience et des connaissances en rapport avec le monde du travail, ce qui favorise par la suite leur accès à une activité rémunérée et donc leur employabilité (Baert et Vujić 2016). Une étude menée au Royaume-Uni a évalué l'impact du bénévolat sur les femmes réfugiées et a constaté que le bénévolat permettait aux femmes de participer aux activités de leurs communautés, d'établir des rapports en relation avec leurs motivations professionnelles, d'échapper à l'isolement et de développer diverses compétences (Erel et Tomlinson 2005; Tomlinson 2010). Dans certains pays comme le Canada, où l'expérience acquise dans le cadre du bénévolat est reconnue comme une expérience professionnelle, le bénévolat constitue une référence dans le CV des personnes migrantes.

Au niveau social, le bénévolat donne l'occasion de rencontrer de nouvelles personnes, de se faire de nouveaux amis, de se sentir utile (Behnia 2012), ce qui renforce l'estime de soi et la confiance en soi (Handy et Greenspan 2008). En ce sens, pour Slade et Schugurensky (2010), le bénévolat pour les personnes migrantes peut être considéré à juste titre comme une forme de coercition sociale. Dans leur article sur l'intégration et la citoyenneté, Strokosch et Osborne (2016) considèrent l'engagement bénévole des requérant·e·s d'asile et des réfugié·e·s, en tant que groupes confrontés à l'exclusion sociétale, comme une opportunité de renforcer leur capacité de co-production des services sociaux publics qu'ils reçoivent ainsi que leur inclusion sociale.

L'étude de Wood et al. (2019) s'est penchée sur la question de savoir quel était l'impact du bénévolat sur la santé et le bien-être des réfugié·e·s installé·e·s en Australie. Les auteurs observent plusieurs effets positifs sur la santé physique et mentale ainsi que sur l'amélioration de l'accès aux soins de santé et à des modes de vie sains. Les résultats décrivent les différentes façons dont le travail bénévole peut engendrer des effets positifs en matière de santé et de bien-être des réfugié·e·s, soulignant ainsi l'importance de leur fournir de telles opportunités pour assurer une intégration réussie (Wood et al. 2019: 13).

En Suisse, l'étude de Studer (2016) sur la contribution du travail bénévole aux projets d'intégration et de cohabitation interculturelle conclut que, du fait de leur propre vécu, les bénévoles issu·e·s de la migration et engagé·e·s dans des activités bénévoles ont un accès direct à leurs communautés et sont ainsi particulièrement bien placé·e·s pour servir de relais entre ces dernières et les institutions locales (Studer et al. 2016: 62). Dans son étude qualitative sur les personnes clés dans la région de Bienne, Subramaniam (2019) confirme cette «position de relais» des personnes clés et la contribution de celles-ci à l'intégration, même si leurs activités sont menées à l'interface entre travail bénévole et travail rémunéré.

De son côté, l'étude de Thorshaug et al. (2020) portant sur l'apport du bénévolat informel à l'intégration des personnes migrantes montre que le bénévolat informel contribue de façon significative à l'intégration cognitive et culturelle ainsi que socio-structurelle, mais aussi à l'intégration spirituelle et émotionnelle des personnes migrantes. Cette étude conclut que «(…) à terme, les immigrés s'impliquent à leur tour dans un engagement citoyen. Cet engagement peut consister à informer d'autres immigrés des possibilités qui s'offrent à eux ou à les aider, notamment dans l'apprentissage de la langue locale ou dans leurs recherches d'emploi. Ils jouent aussi un rôle de catalyseur en motivant d'autres immigrés à apprendre la langue locale ou à suivre une formation» (Thorshaug et al. 2020: 19).

Eu égard à ce qui précède, il convient de conclure que le bénévolat renforce l'intégration sociétale en donnant aux personnes migrantes la possibilité de jouer un rôle dans la société, de nouer de nouvelles relations, d'acquérir un capital social et de développer un sentiment d'appartenance.

3.5 Aspects liés au genre

La littérature sur le bénévolat indique que celui-ci peut être sexué, car les hommes et les femmes font du bénévolat formel et informel à des rythmes et dans des domaines différents. La question des divers domaines d'engagement mérite d'être examinée plus particulièrement (Wilson 2012).

En Suisse, selon le dernier rapport de l'Observatoire du bénévolat, une différence importante à noter est que les hommes (41 %) sont plus nombreux que les femmes (36 %) à faire du travail bénévole formel, tandis que c'est l'inverse en ce qui concerne le travail bénévole informel: la part des femmes faisant du bénévolat informel au sens large est de 52 %, contre 39 % chez les hommes. Cette différenciation selon le genre se reflète également dans la population migrante, selon le rapport de l'Observatoire du bénévolat 2020. De plus, les hommes migrants sont plus susceptibles d'occuper une fonction élective dans des associations ou des organisations que les femmes migrantes (Lamprecht et al. 2020).

Le dernier rapport de l'Observatoire du bénévolat montre que les hommes et les femmes exercent souvent des fonctions différentes dans le travail bénévole et que leur participation diffère selon le type d'organisation et les activités auxquelles ils/elles consacrent leur temps. Les domaines du sport, de la santé et de l'éducation apparaissent les plus genrés. Si ce sont plutôt les hommes qui s'engagent dans des activités bénévoles sportives, l'engagement bénévole féminin a tendance à se concentrer notamment sur le secteur de la santé (Lamprecht et al. 2020).

Ainsi, selon le rapport précité, «les hommes mentionnent plus souvent les tâches de direction, mais aussi de réseautage, de défense d'intérêts, de représentation, de recherche de fonds et de conseil à des organisations. Les femmes, en revanche, sont plus fortement représentées dans les prestations d'aide à des personnes, la garde d'enfants et le conseil et l'accompagnement de personnes» (Lamprecht et al. 2020).

L'étude qualitative de Fletcher et al. (2007), basée sur des entretiens et des groupes de discussion avec 24 femmes migrantes, met l'accent sur les difficultés particulières auxquelles les femmes migrantes sont confrontées lorsqu'elles sont engagées dans un travail bénévole. Il s'agit notamment de concilier plusieurs rôles (p. ex. tâches maternelles, tâches familiales) et de trouver des crèches.

Une étude sur les parcours du travail bénévole vers l'emploi rémunéré pour les femmes réfugiées au Royaume-Uni révèle comment celles-ci puisent dans les marqueurs de différence pour exprimer et expliquer leurs expériences d'exclusion ou d'appartenance (Tomlinson 2010).

En Suisse, on manque d'études qualitatives pour appréhender de manière approfondie le rapport des femmes migrantes au bénévolat formel et informel.

4. Situation en Suisse: résultats de la recherche-action

4.1 Le bénévolat: expériences et perspectives

Les développements ci-après présentent les résultats de notre étude. Ceux-ci reposent sur une évaluation combinée des propos tenus dans le cadre des groupes de discussion par des personnes migrantes déjà établies en Suisse, des entretiens avec des personnes vivant en Suisse depuis peu de temps, ainsi que d'une enquête en ligne réalisée auprès de personnes migrantes (voir 1.3).

4.1.1 Perception du bénévolat

Pour amorcer le dialogue, on a cherché à préciser dans le cadre des **entretiens** et des **groupes de discussion** ce que les personnes entendaient par «engagement bénévole». A cette occasion ont été mentionnés, de manière souvent assez complète ou au moins partielle, les **aspects habituels** qui caractérisent l'engagement bénévole: s'engager permet de **faire quelque chose**, d'exercer une activité, de mettre son temps à profit, et ce **en faveur d'autrui** et **sans rémunération pécuniaire**:

> *Le bénévolat est le temps que je donne aux autres sans attendre d'être rémunéré[10]. (GD FR)*

> *Voilà ma vision du bénévolat: du travail sans argent. (entretien-d2)*

> *C'est une activité que tu réalises sans obtenir un intérêt matériel. (entretien-f1)*

L'engagement bénévole est fréquemment associé à l'idée d'une **aide apportée à autrui** et il est décrit dans certains cas comme une **réaction** à l'aide dont la personne engagée a elle-même bénéficié auparavant:

> *L'activité bénévole, pour moi, c'est l'activité que l'on fait pour donner à la société et aider les autres. Surtout parce que l'on a reçu une aide importante de la part de la Suisse. J'en serai toujours reconnaissante. (entretien-f3)*

> *Je ne sais pas si ce que je veux dire est clair. J'étais juste très reconnaissant de l'aide que j'avais moi-même reçue. Maintenant c'est à moi de faire quelque chose, je le fais volontiers. (entretien-d1)*

10 Les citations ont fait l'objet de légères modifications de nature purement linguistique. Les sources sont indiquées en abrégé comme suit: GD = groupe de discussion, d = entretien en allemand, f = entretien en français. Les propos tenus en allemand ont été traduits en français.

L'aspect de l'aide est lié quant à lui à un **sentiment positif**, qui va souvent de pair avec l'engagement bénévole:

> *Pour moi, le bénévolat, c'est quelque chose que je fais pour une autre personne et qui me rend très heureux. C'est pour une autre personne qui a besoin d'aide. (…) Et cette personne est très contente après. (entretien-f4)*

Certaines personnes ont également souligné **des différences ou des points communs par rapport à la vision de l'engagement bénévole dans leur pays d'origine**. Sur cet aspect, les réactions couvrent un large spectre: alors que certains estiment que la conception du bénévolat est la même ici et dans leur pays d'origine, d'autres pensent que l'engagement bénévole n'existe pas ailleurs en tant que tel, sans oublier ceux qui sont convaincus que dans leur pays d'origine, s'impliquer pour autrui fait partie de la vie et n'est pas considéré comme un engagement particulier.

> *C'est aussi être utile et aider les autres sans être payé. (…) En fait, en Afghanistan aussi, on comprend la même chose du bénévolat. (entretien-f5)*

> *J'ai trouvé mon travail actuel grâce à mon activité bénévole et j'éprouve donc de la reconnaissance vis-à-vis de cette possibilité de bénévolat. J'ai découvert cette opportunité ici pour la première fois. Là d'où je viens, on ne connaissait pas le bénévolat. Et quand j'ai dit, il y a des années, que je travaillais bénévolement, tout le monde m'a répondu: «Quoi, bénévolement, sans argent, comment c'est possible?» Mais on ne peut pas comprendre quand on est loin. (GD BE)*

> *La raison, c'est aider; apporter quelque chose sans attendre quelque chose en retour. Chez nous, c'est spontané et humain. Dans mon pays, on ne parle pas de bénévolat. C'est normal de prêter attention aux autres, de les aider. On doit se compléter. (GD FR)*

Dans certains cas, même l'engagement bénévole en Suisse est ressenti non comme du travail, mais comme quelque chose de tout à fait naturel:

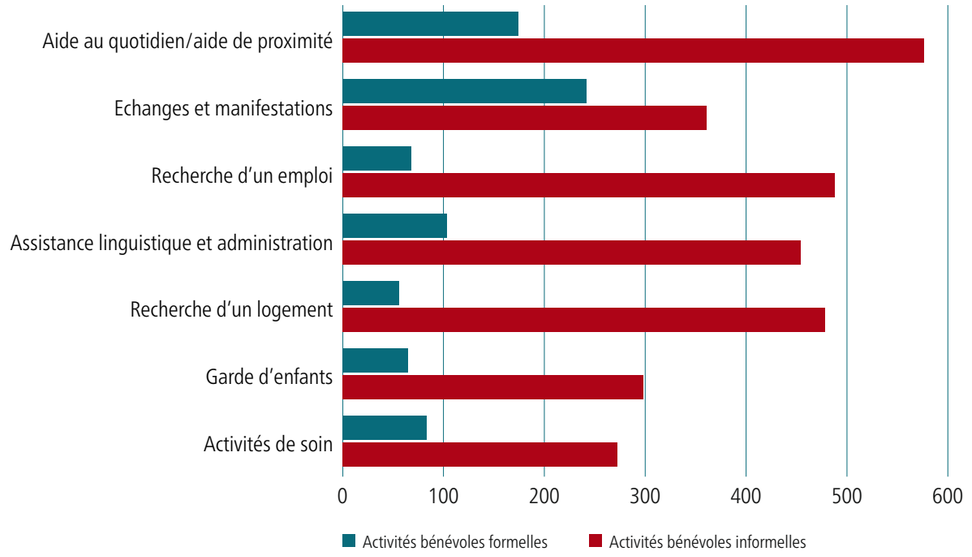
> *Avec la Croix-Rouge, j'ai rendu visite à un Brésilien pendant deux ans, c'était très intéressant. Mais je n'avais pas du tout l'impression que c'était un travail bénévole. (GD BL)*

Globalement, il se dégage ainsi des entretiens et des groupes de discussion une vision de l'engagement bénévole qui coïncide largement avec les définitions données dans la littérature. L'aspect de l'aide comme partie intégrante de l'engagement bénévole est souligné avec une certaine insistance, mais cela tient sans doute au fait que la recherche-action a été réalisée dans l'environnement de la Croix-Rouge suisse (CRS). Un examen détaillé des motivations de l'engagement bénévole révèlera par ailleurs que chez les personnes migrantes interrogées qui ont elles-mêmes été aidées, le besoin d'aider les autres et de «rendre» quelque chose à la société est largement répandu (voir 4.1.3). Ces personnes ont des opinions variées quant aux différences et aux points communs entre la vision de l'engagement bénévole dans leur pays d'origine et en Suisse. Mais dans l'ensemble, elles s'identifient tout à fait à la vision de l'engagement bénévole ou du travail bénévole qui prévaut en Suisse.

4.1.2 Caractéristiques des bénévoles et domaines d'engagement

Dans la première partie de l'enquête en ligne réalisée auprès de personnes migrantes engagées dans le bénévolat, il était demandé dans quels domaines celles-ci s'engageaient et si elles le faisaient à titre privé ou dans le cadre d'une association. Les domaines proposés étaient les suivants: «Echanges et manifestations», «Recherche d'un logement», «Recherche d'un emploi», «Assistance linguistique et administration», «Activités de soin», «Garde d'enfants» et «Aide au quotidien / aide de proximité».

Graphique 2: activités bénévoles selon le domaine, en valeur absolue des réponses cumulées, 729 répondant·e·s

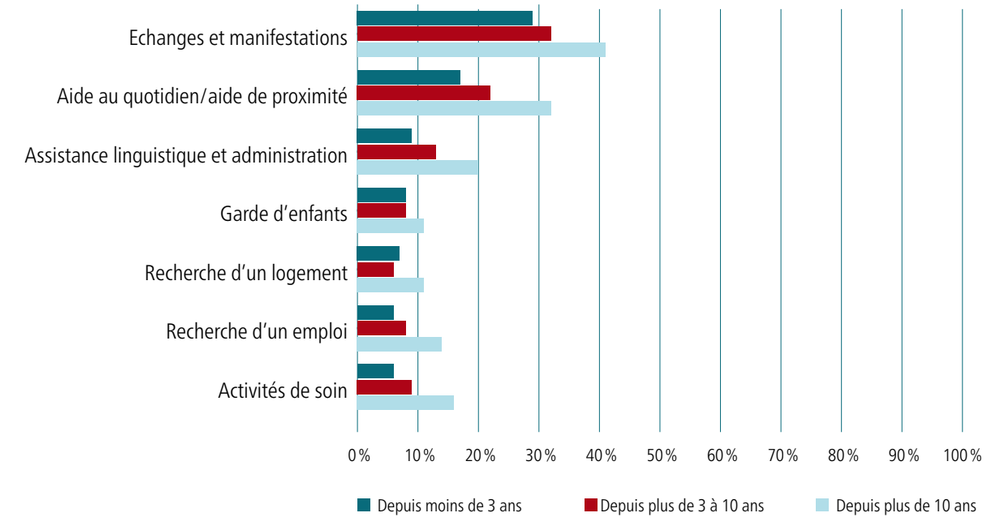


S'agissant du travail bénévole formel, l'engagement des personnes migrantes interrogées est particulièrement fréquent dans le domaine «Echanges et manifestations» (voir graphique 2). Ce domaine devance largement le domaine «Aide au quotidien / aide de proximité», qui lui-même se place loin devant le domaine «Assistance linguistique et administration». S'agissant du travail bénévole informel, il est fréquent en particulier dans le domaine «Aide au quotidien / aide de proximité», suivi des domaines «Recherche d'un emploi», «Recherche d'un logement» et «Assistance linguistique et administration». Dans tous les domaines, le travail bénévole informel est nettement plus répandu que le travail bénévole formel.

Lorsqu'on s'intéresse à la durée du séjour en Suisse des personnes engagées, il apparaît que celles qui vivent en Suisse depuis plus de dix ans sont nettement plus nombreuses à exercer des activités bénévoles formelles que celles qui y vivent depuis peu de temps (voir graphique 3). Mais on constate également que même des personnes migrantes vivant en Suisse depuis moins de trois ans exercent des activités bénévoles formelles dans différents domaines, en particulier dans les domaines «Echanges et manifestations» ainsi que «Aide au quotidien/aide de proximité».

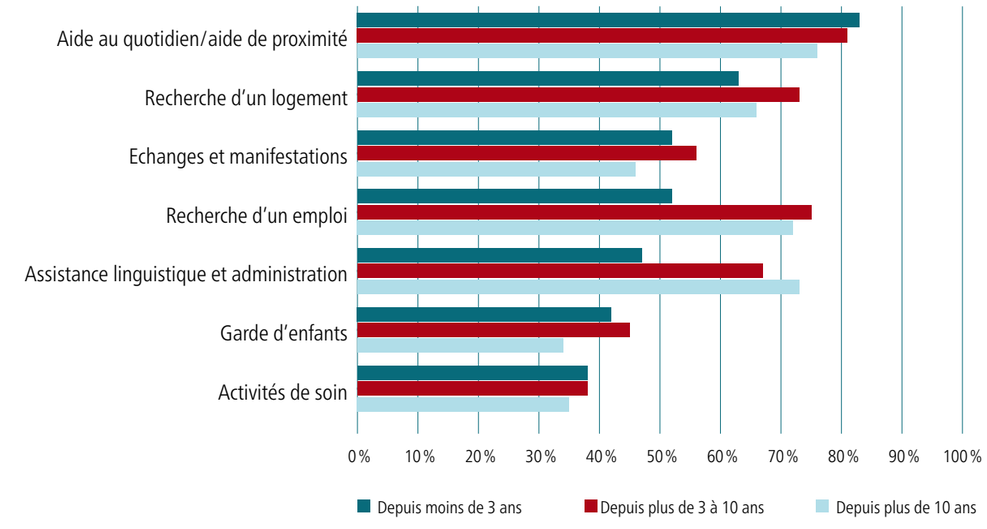
La situation est différente en ce qui concerne les activités bénévoles informelles (voir graphique 4). L'engagement informel est certes plus ou moins fréquent selon la durée du séjour en Suisse mais, dans l'ensemble, les écarts observés dans les différents domaines sont relativement faibles. Font exception les domaines «Assistance linguistique et administration» ainsi que «Recherche d'un emploi», dans lesquels les personnes migrantes vivant en Suisse depuis moins de trois ans s'engagent moins souvent. Cela n'est guère surprenant puisqu'un engagement dans ces deux domaines nécessite en règle générale une certaine connaissance du marché de l'emploi local et de la langue locale. Dans les domaines «Aide au quotidien / aide de proximité» et «Activités de soin», les proportions de personnes engagées sont comparables dans les différents groupes.

Graphique 3: activités bénévoles formelles selon la durée du séjour, en pourcent des personnes engagées, 587 répondant·e·s



Remarque: les pourcentages se rapportent au groupe concerné (depuis moins de 3 ans: n = 107; depuis plus de 3 à 10 ans: n = 236; depuis plus de 10 ans: n = 244). 100% comprennent tous les répondant·e·s du groupe. Toutes activités confondues, un total de plus de 100% signifie que les répondant·e·s de ce groupe exercent en moyenne plus d'une activité.

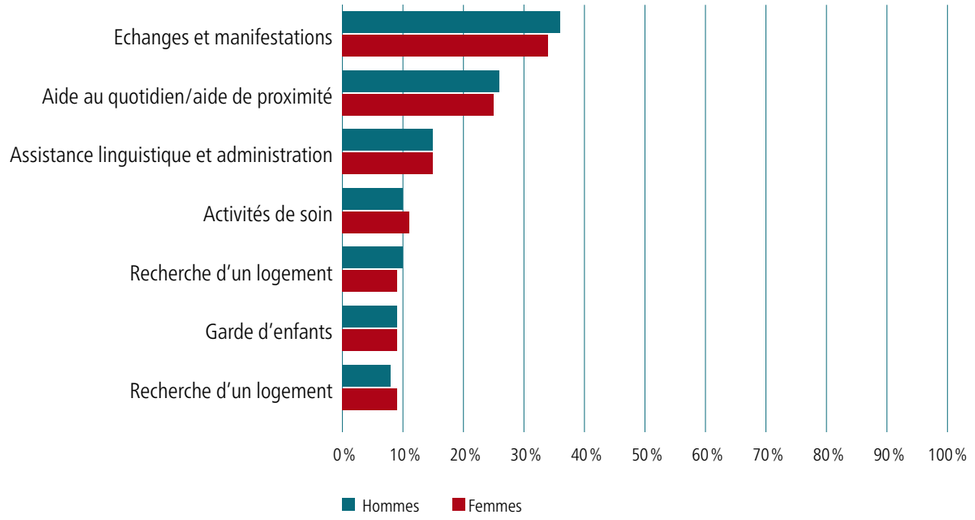
Graphique 4: activités bénévoles informelles selon la durée du séjour, en pourcent des personnes engagées, 587 répondant·e·s



Remarque: les pourcentages se rapportent au groupe concerné (depuis moins de 3 ans: n = 107; depuis plus de 3 à 10 ans: n = 236; depuis plus de 10 ans: n = 244). 100% comprennent tous les répondant·e·s du groupe. Toutes activités confondues, un total de plus de 100% signifie que les répondant·e·s de ce groupe exercent en moyenne plus d'une activité.

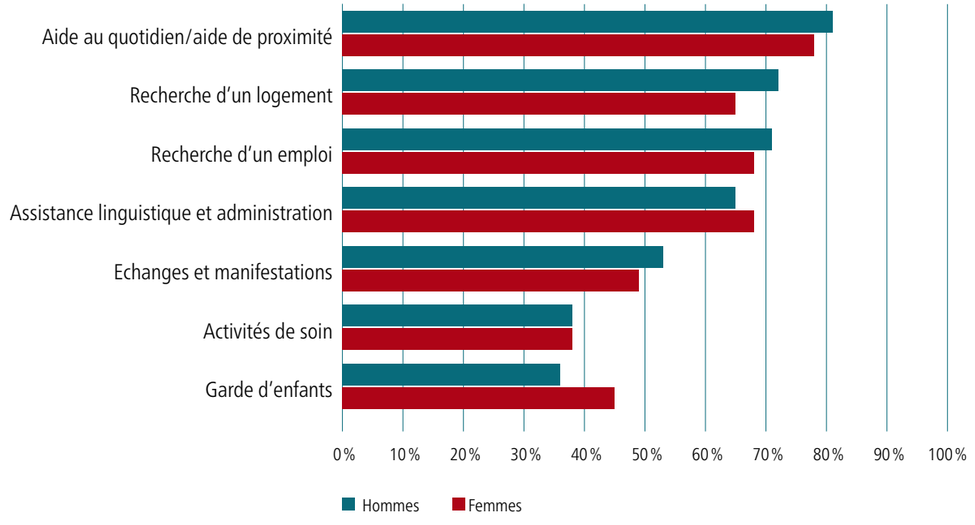
Si l'on considère le genre des personnes interrogées, on n'observe globalement que de faibles écarts dans les différents domaines (voir graphique 5 et 6). Le seul écart concerne l'engagement informel dans le domaine «Garde d'enfants», où 45% des femmes interrogées exercent des activités bénévoles contre 36% des hommes.

Graphique 5: activités bénévoles formelles selon le genre, en pourcent des personnes engagées, 582 répondant·e·s



Remarque: les pourcentages se réfèrent au groupe concerné (hommes: n = 308; femmes: n = 274). 100% englobent tous les répondant·e·s du groupe. Toutes activités confondues, un total de plus de 100% signifie que les répondant·e·s de ce groupe exercent en moyenne plus d'une activité.

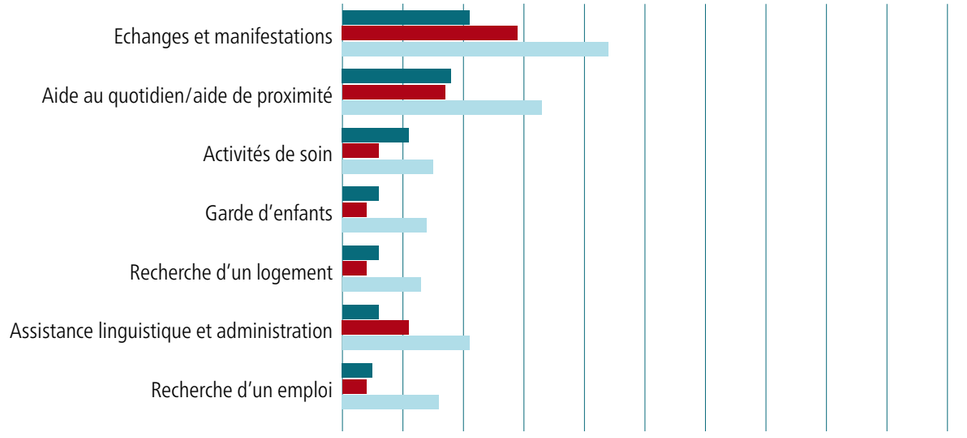
Graphique 6: activités bénévoles informelles selon le genre, en pourcent des personnes engagées, 582 répondant·e·s



Remarque: les pourcentages se réfèrent au groupe concerné (hommes: n = 308; femmes: n = 274). 100% englobent tous les répondant·e·s du groupe. Toutes activités confondues, un total de plus de 100% signifie que les répondant·e·s de ce groupe exercent en moyenne plus d'une activité.

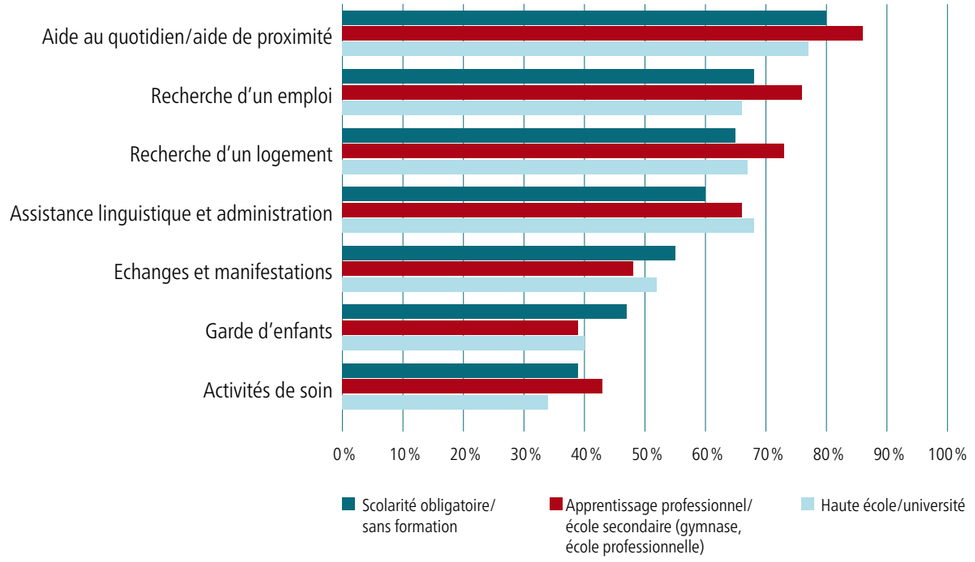
S'agissant de l'exercice d'activités bénévoles formelles et du niveau de formation, on observe que les personnes interrogées titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur s'engagent plus fréquemment que les autres dans tous les domaines (voir graphique 7). Dans les domaines «Echanges et manifestations» ainsi que «Aide au quotidien/aide de proximité», l'engagement formel des personnes interrogées non titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur est certes plus fréquent que dans d'autres domaines, mais les personnes interrogées titulaires d'un tel diplôme s'engagent encore plus souvent.

Graphique 7: activités bénévoles formelles selon le niveau de formation, en pourcent des personnes engagées, 565 répondant·e·s



Remarque: les pourcentages se réfèrent au groupe concerné (école obligatoire/sans formation: n = 85; apprentissage/école secondaire (gymnases, écoles professionnelles secondaires): n = 192; haute école/université: n = 288). 100% englobent tous les répondant·e·s du groupe. Toutes activités confondues, un total de plus de 100% signifie que les répondant·e·s de ce groupe exercent en moyenne plus d'une activité.

Graphique 8: activités bénévoles informelles selon le niveau de formation, en pourcent des personnes engagées, 565 répondant·e·s



Remarque: les pourcentages se réfèrent au groupe concerné (école obligatoire/sans formation: n = 85; apprentissage/école secondaire (gymnases, écoles professionnelles secondaires): n = 192; haute école/université: n = 288). 100% englobent tous les répondant·e·s du groupe. Toutes activités confondues, un total de plus de 100% signifie que les répondant·e·s de ce groupe exercent en moyenne plus d'une activité.

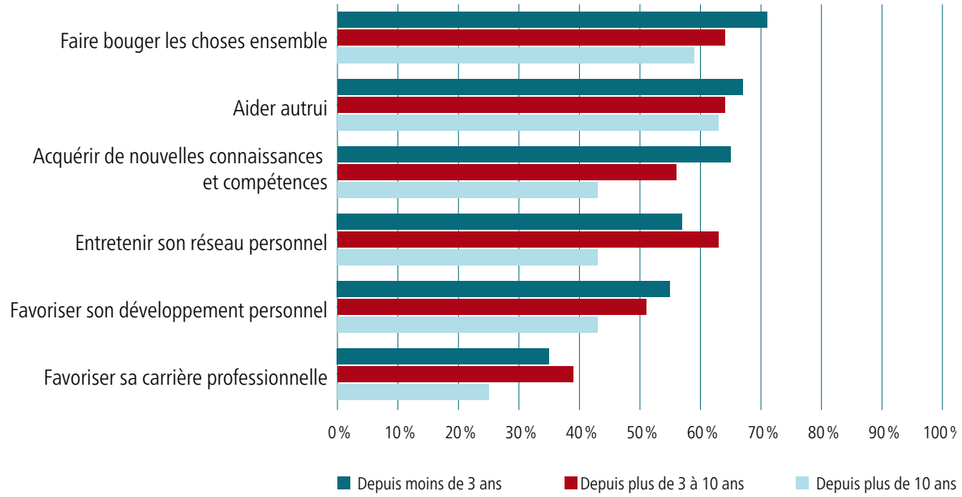
En revanche, s'agissant de l'exercice d'activités bénévoles informelles et du niveau de formation, les écarts observés sont moindres, et ce quel que soit le domaine (voir graphique 8). Par rapport aux personnes interrogées titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur, celles titulaires d'un diplôme de fin d'apprentissage ou de fin d'études secondaires s'engagent un peu plus fréquemment dans certains domaines, par exemple dans les domaines «Aide au quotidien/aide de proximité», «Recherche d'un emploi» ou «Activités de soin». Globalement, on observe une fois encore que dans tous les domaines, les personnes interrogées privilégient nettement l'engagement informel par rapport à l'engagement formel. Cette prépondérance de l'engagement informel est particulièrement marquée chez les personnes interrogées non titulaires d'un diplôme de l'enseignement supérieur.

4.1.3 Motivations

A propos des motivations de l'engagement bénévole, l'enquête en ligne réalisée auprès de personnes migrantes fait apparaître un **mélange de motivations altruistes et de motivations plus autocentrées**, comme le relève aussi la littérature. Parmi les motivations altruistes figure en particulier «Aider autrui», tandis que les motivations plus autocentrées sont «Entretenir son réseau personnel», «Faire bouger les choses ensemble», «Favoriser son développement personnel», «Favoriser sa carrière professionnelle» et «Acquérir de nouvelles connaissances et compétences». S'agissant de la prédominance de ces motivations, on n'observe pas d'écarts significatifs selon le genre (non illustré par un graphique).

Si l'on considère les motivations et la durée de séjour en Suisse des personnes interrogées, on constate que la motivation altruiste «Aider autrui» revêt une importance à peu près équivalente quelle que soit cette durée (voir graphique 9). En revanche, certaines motivations plus autocentrées sont particulièrement fréquentes chez les personnes vivant en Suisse depuis peu de temps. Tel est le cas par exemple des motivations «Acquérir de nouvelles connaissances et compétences» ou «Favoriser son développement personnel», qui sont citées nettement plus souvent par les personnes vivant en Suisse depuis moins de trois ans que par celles vivant en Suisse depuis plus de dix ans. Tel est également le cas de la motivation «Faire bouger les choses ensemble».

Graphique 9: motivations de l'engagement bénévole selon la durée du séjour, part des répondant·e·s, en pourcent, 587 répondant·e·s



Remarque: les pourcentages se rapportent au groupe concerné (séjour ≤3 ans: n = 107; 3≤10 ans: n = 236; >10 ans: n = 244). 100% comprennent tous les répondant·e·s du groupe. Toutes motivations confondues, un total de plus de 100% signifie que les répondant·e·s de ce groupe mentionnent en moyenne plus d'une motivation.

Les développements qui suivent explorent les **raisons** pour lesquelles les personnes migrantes interrogées dans le cadre de l'enquête qualitative s'engagent bénévolement, en approfondissant dans certains cas les motivations précitées. Il convient de noter à cet égard qu'en raison de l'orientation de notre recherche-action, les répondant·e·s étaient souvent engagé·e·s dans des organisations sociales ou caritatives. Ce biais transparaît dans les motivations exprimées. Autant que possible, nous présentons en détail les différences entre les personnes migrantes déjà établies en Suisse (groupes de discussion) et les primo-arrivant·e·s (entretiens) dans les différents domaines.

Motivations altruistes

Tant chez les personnes migrantes déjà établies que chez les primo-arrivant·e·s, la motivation altruiste consistant à **aider d'autres personnes** ou à les soutenir est fréquente. **Soutenir les primo-arrivant·e·s** est une motivation régulièrement citée pour expliquer l'engagement bénévole. Les personnes interrogées la mettent souvent en relation avec leur propre expérience, à savoir qu'elles aussi, à leur arrivée, ont eu besoin d'aide. Certaines ont bénéficié de cet appui et estiment qu'il leur a été très précieux, d'autres disent en avoir reçu trop peu et insistent d'autant plus sur l'importance d'un soutien dès la première phase du séjour en Suisse. L'engagement en faveur des primo-arrivant·e·s est aussi perçu comme la possibilité de transmettre son vécu face à cette situation, et la facilité d'accès due à la proximité linguistique et culturelle est souvent mise en exergue. Cette motivation est formulée par exemple en ces termes:

> *Dans mon cas, c'est plutôt le fait d'aider les personnes qui viennent d'arriver en Suisse et qui ont besoin d'aide parce qu'elles ne parlent pas la langue d'ici. Car quand j'ai commencé à faire du bénévolat, je me suis dit: «Mince alors, le jour où je suis arrivée ici à Genève, j'aurais bien aimé que quelqu'un m'aide et me donne des conseils pour trouver des cours de langue ou pour me socialiser avec les autres.» (GD GE)*

> *Pour moi, il était aussi important de soutenir les personnes qui venaient d'arriver et de les aider. En tant qu'interprète, je parle six langues et je peux aider ces gens. Et je sais par exemple où il y a des points de rencontre et tout ça. Je connais beaucoup de gens que je peux aider. (GD AG)*

Parmi les personnes interrogées, plusieurs ont expliqué qu'elles voulaient **aider une personne qui en avait besoin, ou un groupe particulier, faute de pouvoir aider des proches restés dans leur pays d'origine**. Dans certains cas, c'est une façon d'espérer que ces proches bénéficieront du même soutien, si tout le monde s'entraide. Par exemple, une femme originaire du Mexique aidait des personnes âgées faute de pouvoir aider sa tante:

> *Et je m'engage aussi en raison d'une motivation personnelle: j'ai été élevée par ma tante au Mexique. Ma tante vit seule. Et je me dis que je ne peux pas être auprès d'elle, alors qu'elle a dans les 90 ans. Mais je peux rencontrer d'autres personnes âgées ici et m'engager pour elles. Voilà pourquoi c'est une motivation personnelle. Entre autres. (GD BE)*

Parmi les motivations citées figure aussi celle de **soutenir des personnes dans le pays d'origine**, car on connaît les difficultés rencontrées là-bas:

> *L'association où je travaille soutient les enfants déshérités, handicapés ou abandonnés en Turquie. Ma motivation est de les soutenir et de les aider. (GD FR)*

Certaines femmes ont précisé leur motivation en disant qu'elles voulaient **aider d'autres femmes**. Le souhait de **faire quelque chose pour la société** figure également parmi les motivations altruistes avec, dans certains cas, la volonté de montrer l'exemple à ses propres enfants:

> *Ce qui comptait pour moi, c'était le message que je voulais transmettre à mes enfants: «Ma mère fait plus qu'une femme normale, elle s'engage pour quelque chose.» Peut-être qu'à l'avenir, mes enfants pourront suivre la même voie, toujours progresser, toujours faire quelque chose en plus, pas seulement quelque chose pour eux sur le plan professionnel ou privé, mais quelque chose pour la société. Il est important que les enfants comprennent qu'on ne fait pas des bonnes choses seulement pour soi, mais que l'on agit aussi dans l'intérêt de la société. (entretien-d2)*

Certaines des personnes interrogées ont parlé explicitement d'un **engagement en faveur de la société suisse**, par lequel elles voulaient **se rendre utiles:**

> *Je voulais aussi être utile à la société suisse. Je voulais mettre mes compétences à la disposition des gens qui en ont besoin. J'ai cherché du bénévolat pour ces raisons. (entretien-f5)*

> *Ponctuellement s'est exprimé le souhait de **transmettre sa culture** au sein de sa propre communauté ou de la société d'accueil: La Suisse m'a accueilli et j'aimerais bien lui faire connaître mes origines et ma culture. C'est entre autres pour cette raison que je me suis engagé dans le bénévolat. (GD GE)*

La **solidarité** revient fréquemment pour expliquer les motivations altruistes, ainsi que – notamment chez les primo-arrivant·e·s – l'expérience d'**avoir soi-même reçu de l'aide** lors du processus d'intégration et la volonté d'aider en retour:

> *Je suis reconnaissant à la Suisse de m'accueillir. Mes enfants sont en sécurité. Je suis reconnu comme réfugié. J'ai envie de faire quelque chose pour dire merci. (entretien-d1)*

> *La solidarité, c'est une motivation importante pour aider les autres. Comme nous avons reçu de l'aide de la part de la Suisse, nous voulons aussi aider cette société. C'est une motivation première. Le plus important pour moi, c'est d'être reconnaissant à l'égard de la société parce qu'elle nous a donné cette aide. (entretien-f3)*

Les personnes interrogées soulignent enfin régulièrement qu'**aider autrui** et être utile **fait du bien**, que cela procure un sentiment positif:

> *C'est super de faire plaisir à quelqu'un. C'est très bien et c'est un sentiment formidable. Quand nous nous voyons avec les personnes âgées, et je sais qu'elles se sentent un peu perdues et un peu seules, là, je me rends compte que je suis utile. Elles apprécient l'attention dont je les entoure. (GD BL)*

Motivations autocentrées

S'agissant des **motivations autocentrées**, plusieurs des personnes interrogées ont indiqué s'être engagées bénévolement parce qu'elles voulaient faire quelque chose et **avoir une activité**. Cette explication concerne souvent la première phase de leur séjour en Suisse, dont elles se souviennent comme assez inactive ou ennuyeuse:

> *Quand je suis arrivé en Suisse, je suis resté quelques mois à la maison, tout le temps à côté de la fenêtre. Je comptais les voitures qui passaient dans la rue. C'était extrêmement difficile pour moi. Un jour, je me suis dit: «Non, ça ne doit pas continuer comme ça. Je dois trouver une activité.» (entretien-f4)*

> *Je m'ennuyais car je n'avais aucune occupation pendant la semaine, contrairement aux week-ends. Je me suis rappelé que l'église proposait des repas à des personnes qui en avaient besoin. Je suis allé demander s'ils avaient besoin de mon aide. (entretien-f1)*

Ponctuellement, les personnes interrogées ont motivé leur engagement par le **plaisir éprouvé à pratiquer une activité particulière**, par exemple une activité sportive comme le football ou le cricket.

Le souhait d'**entrer en contact avec autrui**, de sortir de l'isolement et de trouver des personnes qui partagent les mêmes centres d'intérêt est également une motivation autocentrée fréquemment citée. Ce souhait répond à des besoins très divers, de la simple conversation à la constitution d'un réseau social:

> *Je ne savais pas ce que je cherchais. Je cherchais n'importe quoi pour sortir de la maison et être avec des gens. Je voulais seulement profiter du temps que j'avais pour essayer de comprendre ce qui se passait autour de moi. Prendre le temps de rencontrer des gens. (entretien-f3)*

> *Sincèrement, ma motivation, c'était de trouver des gens qui pensent plus ou moins comme moi et de faire ainsi une sorte de reality check. Un peu aussi de montrer qu'on n'est pas simplement là, à ne nouer aucun contact. (GD AG)*

> *Je me suis engagé pour me faire des amis et apprendre le français. Avec cette motivation, on peut encourager d'autres personnes à ne pas rester chez elles. (GD FR)*

Une motivation importante pour les personnes migrantes interrogées, qui concerne principalement la première phase de leur séjour en Suisse, est de **mieux maîtriser le français ou l'allemand**:

> *Je me suis dit que ce serait peut-être une solution pour apprendre la langue et avoir davantage de contacts. (entretien-d2)*

> *Tout d'abord, j'ai pensé qu'il était important de faire quelque chose qui pourrait m'aider pour mon intégration, pour apprendre la langue par exemple. (entretien-f1)*

Ponctuellement, le développement personnel ou l'**acquisition de nouvelles connaissances** ont également été cités parmi les motivations de l'engagement bénévole, ainsi que – plus rarement – le **bénéfice espéré en termes de carrière professionnelle**.

Comme l'illustrent certains propos reproduits plus haut, les motivations précitées, comme étendre son réseau social ou progresser dans une langue du pays d'accueil, sont associées au **processus personnel d'intégration**. Parfois, l'intégration est une motivation explicitement mise en avant:

> *Mais j'aimerais m'intégrer davantage, pour que mes enfants se sentent bien. Pour que leur mère aussi fasse quelque chose. Nous ne sommes pas des gens bizarres ou différents des autres. (entretien-d1)*

> *J'essaie de trouver un accès à la société, de rencontrer des gens, d'apprendre la langue. C'était une de mes motivations. Quand je suis arrivé en Suisse, j'ai commencé à apprendre sur la Suisse. Cela aide à être dans la société, à sentir la société et aussi à avoir le sentiment que j'en fais partie. (entretien-f3)*

Aspects globaux

Les personnes migrantes interrogées motivent la **décision de s'engager concrètement** à la fois par leur prédilection pour un **domaine ou une activité spécifique** et par leur intérêt pour une **organisation particulière** dont elles connaissent la réputation ou partagent les objectifs.

Comme indiqué plus haut, l'engagement dans le domaine de la migration se révèle particulièrement attirant pour les personnes migrantes interrogées. Mais au-delà des activités bénévoles en faveur des réfugié·e·s ou d'autres primo-arrivant·e·s, les personnes interrogées se disent fréquemment désireuses de s'engager dans un domaine spécifique, par exemple un sport, ou pour un groupe cible spécifique, par exemple les enfants, les personnes âgées ou les femmes. Plusieurs d'entre elles ont indiqué vouloir répondre à un **besoin** particulier.

Dans certains cas, les personnes interrogées privilégient des **tâches très spécifiques** qu'elles aiment bien accomplir, par exemple enseigner ou diriger des ateliers. Elles justifient régulièrement ce choix par le fait qu'il leur permet de mettre à profit leurs **compétences particulières**, par exemple des connaissances linguistiques ou juridiques. Certaines des personnes interrogées recherchent dès lors sciemment une certaine proximité entre leur engagement bénévole et le métier qu'elles ont appris ou souhaiteraient exercer.

Dans bien des cas, il arrive également que la motivation consiste **simplement à s'engager**, sans viser – du moins dans un premier temps – un domaine spécifique ou une forme particulière d'engagement. Plusieurs personnes ont indiqué qu'elles avaient commencé par s'engager dans le premier domaine venu avant de choisir une tâche mieux adaptée ou plus exigeante.

Les réponses des personnes migrantes interrogées révèlent par ailleurs que la **motivation** de l'engagement bénévole peut **évoluer au fil du temps**. Ainsi, une personne a expliqué que sa motivation initiale de mieux maîtriser le français avait ensuite cédé la place à la volonté d'aider, donc à une motivation plus altruiste.

> *Je suis donc allée là-bas juste pour améliorer mon français, et je suis dans cet organisme depuis sept ans maintenant. Car c'est simple, lorsqu'on voit les yeux des gens qui viennent chercher de l'aide, moi je suis une personne sensible, cela donne de la motivation pour continuer. (GD VD)*

Conclusion provisoire concernant les motivations

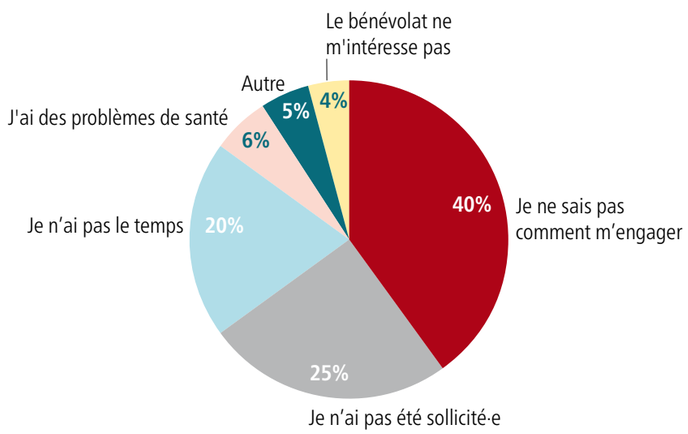
On constate de manière générale que, comme le relève la littérature, les personnes interrogées dans le cadre de notre recherche-action expliquent leur engagement par un mélange de motivations altruistes et autocentrées. Dans la partie qualitative de l'enquête a été cité, parmi les motivations altruistes, le besoin d'aider d'autres personnes, en particulier les primo-arrivant·e·s. Le souhait s'exprime également de se rendre utile, de faire quelque chose pour la société et de lui «rendre» un peu de l'aide dont on a soi-même bénéficié. S'agissant des motivations plus autocentrées a été mentionnée la volonté d'avoir une activité, d'entrer en contact avec d'autres personnes ou simplement de se faire plaisir. Mieux maîtriser la langue locale, acquérir de nouvelles connaissances et accélérer son propre processus d'intégration sont aussi des motivations fréquentes.

L'enquête en ligne a révélé que certaines motivations autocentrées étaient plus marquées chez les personnes vivant en Suisse depuis peu de temps que chez les autres. Dans la partie qualitative de l'enquête, on a observé qu'avoir une activité, entrer en contact avec d'autres personnes, apprendre la langue locale et «rendre» quelque chose à la société étaient des motivations particulièrement répandues chez les primo-arrivant·e·s. Certes, parmi les personnes interrogées, un certain nombre ont indiqué qu'elles avaient d'abord eu besoin de temps pour elles-mêmes et n'avaient pas voulu s'engager pendant la première phase de leur séjour en Suisse. Mais d'autres ont dit avoir cherché à s'engager bénévolement peu après leur arrivée, en particulier parce qu'elles avaient beaucoup de temps libre (voir le chapitre «Facteur temps»).

4.1.4 Accès et obstacles

Dans les développements qui suivent, nous allons examiner en détail les résultats de notre recherche-action concernant les conditions d'accès et les obstacles à un engagement bénévole. S'agissant des facteurs entravant un tel engagement, il est intéressant dans un premier temps de se pencher sur les déclarations des personnes non engagées interrogées dans le cadre de l'enquête en ligne, soit un groupe comptant près de 360 personnes migrantes. Parmi les motifs de non-engagement, «Je ne sais pas comment faire pour m'engager bénévolement» est le plus fréquemment invoqué, suivi de «Je n'ai pas été sollicité·e». Le motif «Je n'ai pas le temps» n'arrive qu'en troisième position.

Graphique 10: motifs de non-engagement bénévole, en pourcent des réponses cumulées, 360 répondant·e·s



Les motifs tenant à la santé ou d'autre nature, comme le manque d'intérêt pour le bénévolat, ont été cités bien plus rarement pour expliquer un non-engagement. Ce résultat doit toutefois être interprété avec prudence en raison de possibles effets d'échantillonnage, puisque la recherche-action portait sur l'engagement bénévole. De manière générale, il apparaît en tout cas que pour les personnes migrantes interrogées, les motifs principaux de non-engagement semblent être le manque d'information sur les moyens d'accéder au travail bénévole ainsi que le manque de contacts.

Nous allons à présent examiner, au regard des propos tenus dans les groupes de discussion et lors des entretiens, **comment les personnes migrantes engagées ont réussi à concrétiser leur volonté d'accomplir un travail bénévole** et **quels ont été les facteurs propices et les obstacles rencontrés**. Les catégories susmentionnées sont pertinentes ici aussi: jouent un rôle, en premier lieu, l'information, les opportunités et la confiance, en deuxième lieu, des facteurs individuels comme le temps, la santé et les compétences ainsi que, en troisième lieu, divers facteurs organisationnels et structurels.

Information, opportunités et confiance

Les récits concernant la **manière dont s'est concrétisé l'engagement bénévole** révèlent que les voies empruntées sont très diverses.

Les personnes interrogées relatent fréquemment la **recherche active** d'une possibilité de faire quelque chose, en particulier pendant la première phase de leur séjour en Suisse. Cela vaut à la fois pour les personnes vivant en Suisse depuis peu de temps et, rétrospectivement, pour celles qui y sont établies. Cette recherche s'est faite sur Internet, par le biais d'institutions médiatrices ou dans des lieux de rencontre:

> *J'ai fait des recherches moi-même. Après avoir un peu progressé, je veux dire au niveau de la langue, que je parlais moins bien à l'époque que maintenant. Je me suis dit qu'il fallait que je commence quelque part, et je m'ennuyais. (GD BL)*

> *Avant j'étais avocate. C'était difficile pour moi de rester chez moi sans rien faire, même si je ne parlais pas très bien la langue. Au bout d'un an, mon mari et moi avions pris l'habitude d'aller dans un café (...) où je prenais toujours une brochure que je ramenais à la maison et que je traduisais. Cette brochure présentait les projets auxquels je pourrais participer. C'est là que j'ai vu ce travail bénévole. (…) Alors j'ai écrit un courriel à FemmesTische pour dire que j'aimerais m'engager. Ils ont réagi rapidement et m'ont proposé un entretien. Pour moi, c'était le premier pas. (entretien-d2)*

> *Quand je suis arrivé en Suisse, j'ai tout de suite commencé à apprendre le français. J'ai accompagné mes amis dans leurs affaires avec l'administration. Pour moi, c'est aussi du bénévolat. Je voulais aussi être utile à la société suisse en aidant des gens qui en ont besoin. J'ai voulu faire du bénévolat. Je suis allé à l'association de bénévolat pour demander où je pouvais faire du bénévolat. Ils m'ont mis en contact avec une association. (entretien-f5)*

La **recherche** a été perçue dans certains cas comme très **difficile**, surtout pour le premier engagement:

> *Je cherchais à faire n'importe quelle activité pour sortir de la maison et être avec des gens. Je me sentais tellement isolée que je voulais comprendre ce qui se passait autour de moi. Prendre le temps de rencontrer des gens. (entretien-f3)*

> *Ça n'a pas été facile pour moi. Je ne savais pas du tout qu'il y avait ce service de visite à la Croix-Rouge. Je n'avais aucune information, il n'y avait pas de publications officielles à ce sujet. Ou peut-être que si, mais je ne les avais pas vues. Pendant mes cinq premières années en Suisse, je ne le savais pas. Et ensuite une dame que je connaissais m'en a parlé pour la première fois. (GD BL)*

La faible connaissance des possibilités existantes, mais aussi la mauvaise maîtrise de la langue, sont vécues comme des freins à la recherche d'un engagement pendant la première phase du séjour en Suisse:

> *A l'époque, il y a quatorze ans, je recherchais un travail bénévole. Ce n'était pas si facile de trouver quelque chose, parce que je ne parlais pas du tout bien la langue. Je ne connaissais pas la Suisse, son fonctionnement. Et puis j'ai entendu dire qu'on pouvait travailler bénévolement. (…) Je voulais faire quelque chose, n'importe quoi. On m'a conseillée au centre maternel où j'allais souvent avec les enfants. Alors j'ai suivi une formation et c'est comme ça qu'a commencé mon engagement actuel. (GD BE)*

Les personnes qui recherchent un type d'engagement spécifique, par exemple pour mettre à profit leurs compétences professionnelles, se heurtent à des difficultés supplémentaires.

Certaines personnes ont entendu parler d'une **opportunité ou** d'un **appel à bénévoles** par l'intermédiaire d'une organisation avec laquelle elles étaient en contact ou via une tierce personne:

> *Quand je suis arrivé en Suisse, j'ai tout de suite pris contact avec la bibliothèque interculturelle, j'allais toujours là-bas. J'y ai rencontré quelqu'un du comité qui m'a présenté la bibliothèque et les activités bénévoles qu'on pouvait faire là-bas. Je lui ai dit que j'aimerais aussi m'engager comme bénévole. (GD FR)*

> *Personnellement, je n'ai jamais pensé que je travaillerais un jour comme bénévole. L'une de mes connaissances m'a dit que je devais améliorer mon français. Elle m'a dit qu'elle connaissait un lieu où tout le monde parlait français et que je pourrais y travailler comme bénévole. J'étais d'accord avec sa proposition. Je suis donc allée là-bas, juste pour quelque temps, pour améliorer mon français, et je suis dans cet organisme depuis sept ans maintenant. (GD VD)*

Pour les personnes souhaitant s'investir, le fait d'avoir une **opportunité** concrète d'engagement ou de disposer d'**informations** sur la manière de procéder constitue une condition essentielle de l'accès à un engagement bénévole.

A cet égard, il a été dit à plusieurs reprises que beaucoup ou un certain nombre de personnes migrantes **ne savaient pas où s'engager**, voire n'étaient pas au courant qu'elles en avaient la possibilité. Il a été indiqué également que la notion de bénévolat n'était pas toujours connue dans le pays d'origine. Lors d'un entretien, une personne non engagée qui vivait en Suisse depuis peu de temps a affirmé qu'au départ, elle ignorait qu'il lui était possible de s'engager bénévolement. En revanche, dans le groupe de discussion réunissant des personnes non engagées qui vivaient en Suisse depuis plus longtemps, il a été souligné que pour ces personnes, le non-engagement s'expliquait non par le manque d'informations, mais par d'autres raisons. Néanmoins, comme le confirment les résultats de l'enquête en ligne présentés plus haut, l'information et les prises de contact directes semblent jouer un rôle important dans l'accès à un engagement bénévole.

Comme première piste de **solution**, il a été suggéré à plusieurs reprises lors des entretiens qu'il faudrait **mieux informer** les personnes migrantes quant aux possibilités d'engagement bénévole, en insistant sur les avantages d'un tel engagement. Pour les **réfugié·e·s en particulier**, il a été indiqué de manière répétée qu'il conviendrait de communiquer plus activement sur les possibilités d'engagement bénévole et, le cas échéant, de proposer des offres concrètes aux personnes intéressées:

> *Par exemple, la Croix-Rouge ou d'autres organisations similaires pourraient mettre une annonce dans les centres d'asile avec les projets en cours. Si quelqu'un est intéressé, il peut se faire connaître. A l'époque je ne savais pas ce qu'était un travail bénévole. Pourtant j'avais du temps et je l'aurais fait volontiers. Mais je n'étais pas au courant et personne ne me l'a expliqué. (GD BE)*

Pour répondre aux **difficultés linguistiques** qui entravent l'accès aux informations sur les possibilités d'engagement bénévole, il a été suggéré que **les organisations en relation avec des personnes migrantes fassent office d'instances médiatrices**:

> *Je prends l'exemple des Erythréens que je connais et qui ont des difficultés avec la langue. Si ces personnes étaient bien informées et si elles avaient des personnes répondantes, je pense qu'elles seraient plus motivées pour faire du bénévolat. (GD VD)*

Des personnes vivant en Suisse depuis peu de temps, en particulier, ont souligné à plusieurs reprises que même si l'on était informé, il fallait du **courage** et de la **confiance en soi** pour s'adresser en tant que migrant·e à une organisation et pour lui proposer de s'engager. Lorsqu'on connaît mal la langue locale et les règles sociales en vigueur, il faut dépasser ses appréhensions pour entrer en contact avec des organisations:

> *Ils doivent être courageux, les réfugiés. Parce qu'au début, moi aussi j'avais peur. Je savais que je ne parlais pas bien la langue. Je me disais: «Que vont penser les gens? Peut-être qu'ils n'aiment pas les étrangers et les réfugiés.» Mais c'est faux. Les gens sont si gentils. Tous ceux que je connais m'incitent à parler. Et certains amis me corrigent. Il faut faire preuve de courage. (entretien-d1)*

> *Au début de mon séjour en Suisse, c'était pareil pour moi, je ne parlais pas très bien français. Je n'avais pas confiance en moi. Je me demandais si j'avais les compétences nécessaires pour faire du bénévolat. Tout cela me stressait un peu. (entretien-f5)*

Dès lors, il apparaît très important que les personnes migrantes, en particulier celles vivant en Suisse depuis peu de temps, se voient témoigner de la **confiance** et soient accueillies dans un esprit d'**ouverture**. Or cette confiance semble parfois faire défaut et, ponctuellement, certaines personnes ont dit s'être heurtées à des préjugés ou à des rejets:

> *Dans mon village, c'était un groupe composé essentiellement de personnes suisses. Elles n'ont pas trop accepté ma présence dans le groupe. Elles pensaient qu'elles pouvaient faire mieux que moi. (GD FR)*

Facteur temps

Parmi les **facteurs personnels** entrant dans la décision de s'engager bénévolement, les personnes engagées mentionnent en priorité le **temps**. Lorsqu'on demande à ces personnes ce qui pourrait les conduire à mettre fin à leur engagement, le manque de temps est le motif le plus fréquemment cité. Ce même motif conduit dans certains cas à réduire l'engagement, ou le rend plus difficile à assumer. Le manque de temps est imputé en particulier au travail – notamment à l'augmentation du taux d'occupation, mais aussi au travail sur appel ou au travail à horaires décalés. Il est également imputé au fait de suivre une formation ou d'avoir des enfants à garder. Ce dernier facteur concerne principalement les femmes. Dans certains cas, il est associé à la tradition prévalant dans le pays d'origine de la personne concernée, qui définit la garde des enfants comme une tâche féminine.

S'agissant non plus d'elles-mêmes, mais d'autres personnes migrantes, les personnes interrogées ont constaté ou supposent que le temps est dans bien des cas un facteur essentiel de non-engagement:

> *J'ai rencontré pas mal de migrants qui travaillaient cinq jours par semaine et s'occupaient aussi de personnes âgées à domicile. C'est un travail de quasiment sept jours sur sept. Et de ce fait, ces personnes sont rarement disponibles pour donner de leur temps aux autres. (GD VD)*

Le facteur temps est également cité comme un obstacle par diverses **personnes qui ne s'engagent pas ou plus**. Celles-ci associent souvent le manque de temps à leur situation familiale ou professionnelle. Elles mentionnent à cet égard, par exemple, le fait de suivre une formation ou de rechercher un emploi.

Quant aux personnes migrantes engagées, afin de gérer le manque de temps et de rester disponibles pour un engagement bénévole malgré diverses autres obligations, elles veillent à très bien **répartir et organiser leur temps**.

Inversement, de nombreuses personnes interrogées ont expliqué qu'elles avaient cherché à s'engager pour **occuper utilement le temps** dont, parfois, elles ne savaient que faire:

> *Il fallait que je trouve quelque chose pour m'occuper. Même si l'activité que j'ai trouvée ne correspond pas totalement à mes attentes. Je fais du bénévolat une ou deux heures le soir. J'aimerais en faire plus, car je ne fais rien tout au long de la journée. De cette manière, j'ai l'impression que je ne suis pas très utile et ce n'est pas très motivant non plus. Mais c'est mieux que rien en attendant de trouver une autre activité bénévole. (GD VD)*

> *Je voulais avoir des activités bénévoles à côté de mes cours de français. (GD FR)*

Cet excès de temps disponible a tendance à être associé surtout à la première phase du séjour des personnes migrantes en Suisse. Cela vaut à la fois pour les réfugié·e·s récemment arrivé·e·s en Suisse et, rétrospectivement, pour les personnes qui y vivent depuis plus longtemps.

En quelque sorte à l'opposé de cette volonté de remplir son emploi du temps pendant la première phase du séjour en Suisse, certaines personnes ont indiqué qu'elles avaient alors eu besoin de **temps pour stabiliser leur propre vie**:

> *Pour les personnes étrangères, la vie change totalement quand elles arrivent dans un autre pays. On doit d'abord stabiliser sa vie et cela prend un peu de temps. (entretien-f6)*

> *Naturellement, il m'a fallu quelques années pour trouver mes repères, pour apprendre la langue et aussi pour surmonter un certain nombre de mauvaises expériences. (GD BL)*

Il a été indiqué à plusieurs reprises que les réfugié·e·s, en particulier, devaient commencer par s'occuper d'eux/elles-mêmes (apprendre la langue, trouver un emploi, etc.) avant de dégager du temps pour une activité bénévole. A cet égard, il a été souligné également qu'un engagement bénévole ne suffisait pas et qu'il fallait d'abord trouver un emploi rémunéré pour subvenir à ses propres besoins.

Santé, compétences et volonté de s'engager concrètement

Outre le temps, certaines personnes migrantes engagées citent la **santé** parmi les facteurs déterminants de leur engagement bénévole. En d'autres termes, une dégradation de leur état de santé pourrait les conduire à mettre fin à leur engagement. Toutefois, les réponses en ce sens sont relativement rares, l'état de santé des personnes concernées n'a conduit que ponctuellement à une limitation de leur engagement ou à des difficultés pour trouver un engagement adéquat. En revanche, dans le groupe des personnes non engagées, l'état de santé a été mentionné à plusieurs reprises comme un obstacle à l'engagement bénévole ou comme un motif d'abandon d'un engagement existant.

Parmi les autres facteurs personnels, la question de la nécessité de **mieux maîtriser la langue locale** a été soulevée à maintes reprises par les personnes interrogées. Globalement, ces dernières considèrent que les connaissances linguistiques jouent un rôle important et que leur absence ou leur insuffisance peut constituer un frein à l'engagement bénévole. L'obstacle de la langue a aussi été cité ponctuellement par des personnes non engagées.

Comme indiqué plus haut, une maîtrise insuffisante de la langue est susceptible d'entraver considérablement la **recherche** d'une possibilité d'engagement. Il faut alors pouvoir dépasser ses appréhensions et puiser dans sa confiance en soi pour contacter des organisations et se mettre à leur disposition en vue d'un engagement bénévole.

S'agissant du rôle du facteur linguistique dans l'**activité bénévole elle-même**, les personnes engagées ont indiqué à plusieurs reprises qu'elles avaient trouvé une activité adéquate malgré une faible maîtrise de la langue, par exemple dans le cadre d'un festival ou dans le domaine de la garde d'enfants. Les connaissances linguistiques requises dépendent fortement de l'activité considérée. Certaines activités s'exercent intégralement dans une langue étrangère, par exemple en anglais. Toutefois, diverses personnes ont connu des situations où l'on exigeait un niveau de connaissance de la langue locale supérieur au leur, de sorte qu'elles ont dû renoncer à s'engager dans le domaine visé.

Outre les connaissances linguistiques, des **compétences précises** peuvent être nécessaires pour exercer une activité bénévole, par exemple des compétences juridiques. Cela dépend toutefois fortement du domaine d'activité considéré.

Un autre facteur essentiel est la **volonté de s'engager sans rémunération dans un domaine de son choix**. La personne doit juger pertinent et justifié d'exercer gracieusement une activité donnée. La frontière entre bénévolat et exploitation est dans certains cas assez poreuse. Une personne a ainsi indiqué avoir refusé d'exercer bénévolement l'activité qualifiée qui lui était proposée parce qu'elle se sentait exploitée.

La question de savoir dans quelle mesure un travail non rémunéré pour le compte de tiers se justifie ou non s'apprécie donc au cas par cas. Ainsi peut-on assister à un **refus de principe** de l'activité bénévole. A cet égard, il a été souligné qu'un engagement bénévole n'était pas suffisant à lui seul et qu'il fallait avant tout trouver un emploi rémunéré pour subvenir à ses besoins.

Dans le groupe des personnes non engagées, la volonté d'accomplir un travail non rémunéré pour le compte de tiers a aussi été l'objet de discussions. Il a été souligné que des **expériences négatives** vécues lors d'un engagement antérieur pouvaient dissuader les personnes concernées de se réengager. Dans un cas, l'engagement caritatif en Suisse a fait l'objet d'un rejet de principe, au motif qu'il appartenait à l'**Etat** de s'occuper des personnes tributaires d'aide dans le cadre de sa politique sociale.

Parmi les autres facteurs entrant en ligne de compte, l'**accessibilité** de certains lieux d'intervention a été mentionnée ponctuellement. Elle dépend étroitement du **lieu de domicile** des personnes concernées, qui dans certains cas ne permet guère de s'engager.

Facteurs organisationnels et structurels

Quelques personnes ont indiqué avoir rencontré des **difficultés pour que certaines organisations donnent suite à leur volonté d'engagement**. Elles ont raconté s'être manifestées auprès d'organisations, mais n'avoir reçu aucune réponse. Elles ont également évoqué l'existence de listes d'attente, parfois ressenties comme frustrantes.

Certaines personnes ont aussi fait des expériences négatives liées à des **obstacles formels**. L'une d'elles a par exemple expliqué que disposer d'un véhicule était une condition pour s'engager dans un service de transports et que faute d'en avoir un à disposition, l'engagement n'a pas été possible.

Plutôt que d'être placées sur liste d'attente ou de voir leur demande faire l'objet d'un rejet pur et simple, certaines personnes ont dit souhaiter que les organisations concernées les orientent vers d'autres possibilités d'engagement ou **transmettent leur demande à une autre organisation**. Quelques-unes ont ajouté qu'elles trouvaient cela important pour se sentir prises au sérieux dans leur volonté de consacrer du temps à un engagement bénévole.

S'agissant des **obstacles structurels**, de vives critiques ont été émises à propos du fait que l'accès à un engagement bénévole soit inutilement entravé pour les **personnes requérantes d'asile**. Il faut en effet une autorisation pour pouvoir s'engager. Le souhait d'une plus grande flexibilité des autorités a été exprimé, mais aussi d'une meilleure information de la part des organisations, à la fois sur les impacts du statut en termes d'engagement bénévole et sur les moyens de gérer cette situation.

L'incompatibilité entre **indemnisation du chômage** et engagement bénévole a été citée parmi les obstacles, mais il a été précisé par ailleurs que l'engagement bénévole ne devait pas empêcher les personnes d'avoir un emploi rémunéré.

Conclusion provisoire concernant l'accès et les obstacles

Parmi les motifs de non-engagement des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête en ligne, «Je ne sais pas comment faire pour m'engager bénévolement» est le plus fréquemment invoqué, suivi de «Je n'ai pas été sollicité·e». Le motif «Je n'ai pas le temps» n'arrive qu'en troisième position. Même si ce résultat doit être interprété avec prudence en raison de possibles effets d'échantillonnage, il n'en est pas moins notable, car il montre qu'il existe un réservoir de personnes intéressées par un engagement bénévole.

Les propos tenus dans les groupes de discussion et lors des entretiens permettent de préciser les circonstances qui influent sur la décision d'exercer une activité bénévole: outre les facteurs personnels comme la volonté de s'engager concrètement, le temps disponible et l'état de santé, divers facteurs organisationnels et structurels jouent un rôle important, de même que l'information sur les possibilités et les opportunités d'engagement.

Les personnes interrogées disent souvent avoir activement recherché une possibilité de s'engager, en particulier pendant la première phase de leur séjour en Suisse. Cette recherche a été vécue dans certains cas comme difficile, en particulier pour des raisons linguistiques et parce qu'il faut du courage pour aller à la rencontre d'autrui dans un environnement étranger. D'autres personnes ont entendu parler d'une opportunité d'engagement par l'intermédiaire d'une organisation ou d'une tierce personne. Afin de faciliter l'accès à l'engagement bénévole, il a été suggéré de mieux informer les personnes migrantes sur les possibilités existantes, en particulier pendant la première phase de leur séjour en Suisse, et de leur proposer le cas échéant des interventions concrètes. Par ailleurs, l'idée a été formulée de recourir à d'autres organisations qui, en tant qu'instances médiatrices, pourraient aider les personnes migrantes à surmonter les obstacles linguistiques.

S'agissant des obstacles personnels à l'engagement bénévole ou des motifs pouvant conduire à mettre fin à un engagement existant, le manque de temps et les problèmes de santé ont été les plus souvent cités. Selon les personnes interrogées, le temps disponible est conditionné par le travail, la formation et la garde des enfants, ce dernier facteur étant mentionné un peu plus fréquemment par les femmes que par les hommes. Quelques personnes ont indiqué avoir rencontré des difficultés pour que certaines organisations donnent suite à leur volonté d'engagement. Elles ont évoqué à cet égard l'existence de listes d'attente, parfois ressenties comme frustrantes, et exprimé le souhait d'être orientées vers une autre organisation plutôt que de rester longuement inscrites sur ces listes. Des critiques ont en outre été émises quant aux difficultés d'accès à l'engagement bénévole pour les requérant·e·s d'asile. A cet égard, il a été souhaité que les organisations fassent preuve d'une plus grande flexibilité et veillent à une meilleure information.

En ce qui concerne les différences entre les personnes migrantes déjà établies en Suisse et les primo-arrivant·e·s quant à l'accès à un engagement bénévole, on observe chez les seconds, plus que chez les premières, une tendance à rechercher activement un engagement. Cette recherche est vécue dans certains cas comme une entreprise ardue, y compris, rétrospectivement, par bon nombre de personnes migrantes déjà établies en Suisse. Par ailleurs, ce sont surtout les primo-arrivant·e·s qui ont souligné le courage nécessaire pour contacter des organisations malgré une connaissance lacunaire de la langue. S'agissant de la première phase de leur séjour en Suisse, les personnes interrogées ont fréquemment indiqué qu'elles avaient occupé par un engagement bénévole le temps dont elles ne savaient que faire. Cela vaut à la fois pour les primo-arrivant·e·s et, rétrospectivement, pour les personnes déjà établies en Suisse.

4.1.5 Satisfaction, défis et conditions-cadres

Les développements qui suivent visent à préciser, au vu des propos tenus dans les groupes de discussion et lors des entretiens, ce qui contribue à la **satisfaction** des personnes migrantes engagées bénévolement, à quelles **difficultés** celles-ci sont confrontées dans le cadre de leur engagement et quelles sont les **conditions-cadres** qu'elles jugent favorables.[11]

De manière générale, les personnes migrantes engagées se disent **très satisfaites** de leur engagement bénévole. Pour certaines d'entre elles, celui-ci fait désormais partie intégrante de leur vie et elles ne voudraient plus y renoncer. Cette satisfaction est alimentée par différentes sources, qui coïncident largement avec celles décrites dans la littérature[12]: premièrement, la tâche accomplie, deuxièmement, les relations avec le groupe cible ainsi qu'avec d'autres personnes au sein de l'organisation et, troisièmement, la reconnaissance et l'estime, les possibilités de formation ainsi que les bonnes conditions-cadres organisationnelles.

Importance de la tâche accomplie

La satisfaction que procure l'engagement résulte souvent directement de la **tâche accomplie**. Dans le sillage des motivations altruistes décrites plus haut, cette satisfaction est fréquemment liée au fait que la personne engagée **se rend utile auprès d'autres personnes**, leur fait plaisir et leur apporte son soutien:

> *Le fait d'accompagner une personne qui est dans le manque, dans le besoin, c'est très satisfaisant pour moi. (…) C'est bien d'aider des personnes qui sont dans la situation que nous aussi, nous avons vécue. (GD GE)*

> *Je suis contente, car chaque fois j'ai des retours positifs. Quand tu fais du bien pour quelqu'un, tu en reçois aussi pour toi. C'est ça qui t'enrichit et ça fait du bien à ton cœur. (GD VD)*

11 Ces questions ont été abordées moins systématiquement lors des entretiens. En conséquence, il ne sera pas effectué ici de comparaison entre les primo-arrivant·e·s et les personnes migrantes déjà établies en Suisse.

12 Cf. en particulier Behnia 2012.

Comme indiqué précédemment à propos de l'utilité de l'engagement bénévole, l'activité exercée peut être **bénéfique pour la personne engagée elle-même** et contribuer ainsi à sa satisfaction:

> *Je participe depuis cinq ans déjà et j'éprouve une grande satisfaction (...). J'ai beaucoup appris, c'est pourquoi je pense que si je peux, je vais continuer. Pour moi c'est une évidence, et c'est aussi une situation gagnant-gagnant. Avant tout, je voulais m'intégrer le mieux possible et c'était aussi une façon de rencontrer des gens, d'apprendre la langue. (GD BL)*

Les **difficultés mentionnées en relation avec la tâche accomplie** concernent principalement les activités d'aide sociale. En effet, les personnes bénévoles sont confrontées dans ce cadre à des **problèmes impossibles à résoudre en tant que bénévoles**. Cela peut tenir au fait, d'une part, que les solutions possibles au problème qui se pose sont limitées, voire inexistantes. Mais il peut arriver aussi que les bénévoles n'aient pas le savoir-faire ou le temps nécessaire. En fin de compte, ces problèmes irrésolus peuvent générer une frustration considérable:

> *Souvent nous constatons que nous ne pouvons pas résoudre un problème (...). Je sais que si je m'engageais davantage, je pourrais résoudre ce problème. Cela exigerait plus de travail bénévole de ma part, mais je n'y arrive pas à cause de mon travail. Alors en ce moment, c'est un peu 50:50. Parfois je me sens bien, quand j'ai vécu quelque chose de positif, ou alors je suis frustré. Donc ce n'est pas toujours positif. (GD AG)*

Dès lors, les personnes interrogées jugent utile que les **tâches** soient **clairement délimitées** et se situent **dans le périmètre des compétences de la personne bénévole qui les accomplit**. Elles ont souligné par ailleurs qu'il était important de pouvoir recourir au besoin à une **aide compétente** et que celle-ci leur était parfois proposée de manière proactive. Enfin, elles sont attachées à **se montrer utiles**, mais aussi à **faire des expériences utiles**.

Relations avec le groupe cible ainsi qu'avec d'autres personnes au sein de l'organisation

Un autre aspect qui contribue à rendre l'engagement satisfaisant est la **qualité des contacts avec le groupe cible**. Selon la nature de la tâche accomplie, la manière dont les personnes du groupe cible se comportent envers les bénévoles peut être tout à fait décisive en termes de satisfaction:

> *J'ai sans doute eu de la chance, car j'ai toujours rencontré des dames avec qui je m'entendais très bien, avec qui je pouvais vraiment bien discuter. (GD BL)*

Certaines tâches peuvent aussi générer des **situations difficiles dans les relations avec les personnes du groupe cible**, par exemple des provocations, des réactions négatives ou des réactions de rejet. Quelques personnes ont aussi indiqué avoir été confrontées à des préjugés de la part du groupe cible.

Par ailleurs, lorsqu'on aide d'autres personnes, il est parfois difficile de **trouver la bonne distance**:

> *C'est bien d'être utile aux autres, mais pas trop. Il faut bien garder ses distances tout en leur montrant les chemins qui peuvent les aider. (GD FR)*

> *On ne sait pas toujours très bien ce que les bénévoles apportent: est-ce de l'amitié, est-ce juste du conseil juridique, est-ce du conseil social? On fait quoi au fond pour ces gens? Souvent tout se mélange. Et alors il y a des malentendus ou de faux espoirs. (GD AG)*

L'un des risques réside dans une délimitation floue des contacts entretenus avec le groupe cible dans le cadre de l'engagement, ce qui amène à des **chevauchements entre engagement et vie privée**. Lorsque les personnes du groupe cible et les bénévoles ont en commun une langue ou une culture, il peut en résulter une mise à contribution accrue des seconds par les premières:

> *Mais ce qui trouble cette satisfaction, c'est quand le travail bénévole devient une obligation et prend beaucoup plus de temps. C'est là qu'est le problème. Et il y a aussi cette fixation: je parle la langue. Et je remarque chez certaines personnes qu'elles pensent pouvoir appeler pour n'importe quoi. C'est alors comme être une travailleuse sociale ou une personne référente. On dépasse les limites du bénévolat. (GD BE)*

> *Pour nous, c'est très difficile. Parce que si je connais la personne, je ne peux pas refuser. Je dois me justifier de ne pas venir ou de ne pas aider. C'est difficile, non? (GD AG)*

Il peut arriver que les personnes aidées **demandent davantage** que ce qui est prévu dans le cadre de l'engagement – par exemple une aide au ménage et non une simple visite.

A cet égard, les personnes interrogées ont souligné combien il était important que l'organisation précise clairement les **limites de l'engagement** au groupe cible. Comme indiqué plus haut, elles ont dit également qu'il fallait pouvoir compter au besoin sur le **soutien** de l'organisation, voire que ce soutien soit apporté de manière proactive.

Les **échanges et les contacts avec d'autres personnes au sein de l'organisation** constituent aussi une source possible de satisfaction. Comme nous l'avons relevé à propos des motivations de l'engagement bénévole, nombre de personnes migrantes espèrent nouer de nouveaux contacts sociaux dans le cadre de leur engagement – et tel est bien souvent le cas. Ainsi, parmi les personnes interrogées, plusieurs ont affirmé qu'elles appréciaient leur engagement en raison notamment des «bonnes personnes» avec qui elles collaboraient. Cela peut donner naissance à des amitiés:

> *Je suis très content de faire du bénévolat, car j'ai sympathisé avec une personne dont la famille est devenue une famille amie pour nous. On se rencontre tous ensemble de temps en temps. Cette personne m'aide aussi pour mon allemand. (entretien-f1)*

Les personnes interrogées soulignent par ailleurs qu'il est important d'avoir une «**bonne cheffe**» et, pour les tâches à accomplir en groupe, une **bonne équipe** soudée. Le **respect** mutuel, la **confiance** et une **collaboration de qualité** sur la base d'une communication claire comptent également parmi les conditions-cadres jugées importantes – sans oublier les **échanges entre bénévoles**, considérés comme très précieux.

Reconnaissance, formation et autres aspects organisationnels

Un autre aspect susceptible de contribuer à rendre l'engagement satisfaisant est la **reconnaissance témoignée par l'organisation**:

> *C'est un sentiment formidable. J'éprouve une grande satisfaction, par exemple quand je reçois une lettre de la Croix-Rouge qui me dit que mon intervention pendant la pandémie de coronavirus est appréciée. (GD BL)*

La **reconnaissance et l'estime témoignées par l'organisation** ont donc été **citées à de nombreuses reprises comme des conditions-cadres importantes**. L'estime pour les prestations fournies peut s'exprimer sous la forme d'un courrier officiel de remerciement, comme dans l'exemple précité, d'une sortie organisée pour les bénévoles, ou encore par la mise à disposition de café et de fruits. Quelques personnes ont évoqué ponctuellement une reconnaissance plus formalisée, par exemple la remise d'un badge.

Les **formations** ont été mentionnées à plusieurs reprises parmi les conditions-cadres importantes. Elles sont considérées comme très utiles et nécessaires dans le cadre de l'engagement des personnes concernées:

> *Je crois que nous avons tous besoin d'une formation ou de quelque chose qui nous aide dans notre engagement. Moi par exemple, j'enseigne et j'accompagne des familles, par exemple pour acquérir la langue. J'ai besoin d'aide dans ce domaine. (...) Cela nous donne de nouvelles idées pour améliorer notre travail bénévole. (GD BE)*

En ce qui concerne les formations, il a été suggéré que les bénévoles puissent éventuellement avoir accès au programme de formation des collaborateurs/-trices salarié·e·s, ou encore à des cours de langue, afin de faciliter leur engagement.

En ce qui concerne les différents **aspects organisationnels** de l'engagement, des difficultés ont été relevées ponctuellement. Parmi les personnes interrogées, certaines ont souhaité que leur engagement soit **plus contraignant et mieux coordonné**, faute de quoi il manque d'efficacité selon elles. D'autres au contraire ont mis l'accent sur la **flexibilité** et le caractère volontaire, souhaitant moins de directives et **moins d'obligations administratives** telles que le reporting et les réunions. Par ailleurs, il est bien sûr important que l'organisation crée la **base** requise pour assurer son bon fonctionnement et atteindre dans la mesure du possible les objectifs visés. A été mentionnée à cet égard, par exemple, la nécessité de communiquer suffisamment sur les manifestations pour qu'elles attirent du public.

Dans le cadre des groupes de discussion, quelques personnes engagées ont évoqué des situations où elles **se sentaient exploitées** par certaines organisations, notamment lorsqu'elles intervenaient quasiment la journée entière sans qu'il ne soit prévu de pause. En outre, le travail non rémunéré peut parfois devenir problématique parce qu'au fond, les personnes engagées préfèreraient quand même exercer une activité rémunérée. Il est donc d'autant plus important à leurs yeux de ne pas être exploitées. A cet égard, les personnes interrogées ont également souligné que l'engagement bénévole nécessitait des conditions-cadres claires et de la transparence quant aux attentes mutuelles, afin d'éviter les malentendus et les frustrations. Elles ont insisté sur le fait que les **frais** (frais de déplacement, de repas, etc.) devraient être **pris en charge** par les organisations et qu'il était important que ces dernières communiquent clairement à ce sujet. Dans certains cas, il existe aussi un **budget** prédéfini, par exemple pour des activités spécifiques, et celui-ci devrait être suffisamment important pour permettre une certaine flexibilité et favoriser la réalisation des objectifs.

Conclusion provisoire concernant la satisfaction, les difficultés et les conditions-cadres

S'agissant de savoir en quoi consistent des conditions-cadres propices à un engagement bénévole, les réponses issues de notre recherche-action coïncident globalement avec celles que l'on trouve dans la littérature. En résumé, les aspects évoqués ont été les suivants: premièrement, une tâche utile, gérable et clairement délimitée, avec la possibilité de se faire aider; deuxièmement, de bonnes relations avec les personnes du groupe cible ainsi qu'au sein de l'organisation; troisièmement enfin, de la reconnaissance et de l'estime, des possibilités de formation ainsi qu'un cadre organisationnel solide. Les conditions-cadres mises en place dans ces domaines jouent un rôle considérable pour limiter les difficultés et accroître la satisfaction des personnes engagées.

Poser des limites à l'engagement constitue un défi qui peut se révéler particulièrement crucial dans le contexte d'activités bénévoles exercées par des personnes migrantes en faveur d'autres personnes partageant la même langue et la même origine. A cet égard, des difficultés ont été signalées à plusieurs reprises par des personnes engagées car celles-ci, en raison de leur plurilinguisme, constituaient une ressource si précieuse pour le groupe cible qu'elles étaient sollicitées en dehors du cadre de leur engagement. En cas de communauté de langue et d'origine entre les personnes migrantes engagées et les bénéficiaires de cet engagement, il est donc particulièrement important que les contacts avec le groupe cible soient strictement limités au cadre prévu et que la séparation entre engagement et vie privée soit respectée.

4.1.6 Bénévolat et intégration

Comme indiqué plus haut à propos des motivations, le bénéfice attendu de l'engagement pour le processus d'intégration de la personne bénévole figure en bonne place parmi les motivations autocentrées. Les développements qui suivent visent à examiner en détail **quel bénéfice** les personnes interrogées espèrent tirer de leur engagement en termes d'intégration – indépendamment de leurs ressorts individuels – et quelles ont été leurs expériences en la matière.

Tout d'abord, le **sentiment positif** que procure l'engagement pour autrui a été évoqué régulièrement dans le cadre des groupes de discussion et lors des entretiens. On se sent utile et l'on gagne ainsi en **confiance en soi:**

> *Pour moi, il y a d'abord cette satisfaction-là. De vraiment sortir pour faire quelque chose. Pas pour aller bavarder, mais comme si c'était pour un travail payé. D'ailleurs je dis à mes enfants que je vais au travail. J'ai envie qu'ils pensent non pas «Maman reste toujours à la maison», mais «Maman va au travail». (GD BE)*

> *Le bénévolat me donne le sentiment d'être utile. J'échange des expériences avec les autres. Cela me donne le sentiment d'être avec les gens. Lorsqu'on reste à la maison, on pense à ses problèmes, mais lorsqu'on est avec des gens, on laisse derrière soi ses problèmes. De plus, on devient créatif avec d'autres gens. (GD FR)*

Dans certains cas, surtout pendant la première phase du séjour en Suisse, l'engagement est même décrit par les personnes interrogées comme un élément important de leur santé mentale:

> *Sans ces activités, surtout pendant les deux premières années, j'aurais pu devenir fou, vraiment. (entretien-f3)*

> *Je parle de mon expérience. Le travail bénévole crée un équilibre psychologique. Lorsque, après avoir travaillé longtemps, on se retrouve dans une situation où le diplôme n'est pas reconnu, nos expériences et connaissances sont mises en question. Si on peut les pratiquer, cela aide à avoir un peu d'équilibre psychologique, cela donne une fierté, une stabilité, mais aussi de l'espoir. (GD VD)*

Cette plus grande confiance en soi et le sentiment d'être utile sont sans doute liés à la **reconnaissance** et à l'**estime** évoquées à de nombreuses reprises. L'estime est ressentie à des niveaux

très divers: estime de la personne que l'on a en face de soi lorsqu'on s'engage, estime des personnes apportant leur soutien au sein de l'organisation où l'on s'engage, mais aussi estime des personnes extérieures qui ont une opinion positive de l'engagement:

> *Et ce sentiment d'aider quelqu'un m'apporte aussi beaucoup à moi. Quand je fais quelque chose, c'est sans doute une petite chose, rien de grand. Mais cette attention, le sentiment d'être estimé par quelqu'un, c'est super. (GD BL)*

> *Quand je parle avec mes voisins et je leur dis que je fais du bénévolat (…), ils disent: «ah bravo!», ils me regardent différemment. Le bénévolat me permet de montrer qui je suis et que je suis capable de faire des choses. (entretien-f5)*

Nouer des contacts et des amitiés, qui est une des motivations de l'engagement bénévole, figure également parmi les bénéfices fréquemment cités. L'engagement permet d'entrer en contact avec d'autres personnes, de faire de nouvelles connaissances, de nouer des amitiés:

> *On rencontre beaucoup de gens, je trouve que c'est important. Des gens de divers pays, on finit par devenir international avec le temps. On se rend compte que le monde est grand. Je trouve ça très bien. (GD BL)*

> *Si vous faites du bénévolat, vous pouvez faire de nouvelles connaissances, vous faire de nouveaux amis. (entretien-f4)*

L'importance de ces contacts a été soulignée en particulier par des personnes migrantes vivant en Suisse depuis peu de temps. Mais d'autres, déjà établies, ont relevé elles aussi que les nouveaux contacts comptaient parmi les bénéfices importants de l'engagement bénévole. Les amitiés en résultant peuvent se traduire par un soutien en cas de besoin:

> *J'ai fait la connaissance de personnes devenues de très bons amis. Parfois, elles m'aident, par exemple pour les enfants, qui vont chez elles de temps en temps. Nous sommes vraiment amis. (entretien-d1)*

> *Je suis très content de faire du bénévolat, car j'ai sympathisé avec une personne dont la famille est devenue une famille amie pour nous. On se rencontre tous ensemble de temps en temps. (entretien-f1)*

La **meilleure maîtrise de la langue** est un autre bénéfice fréquemment cité de l'engagement bénévole, dont elle est aussi une motivation:

> *Mais j'avoue que ce travail m'a aidé énormément au niveau linguistique, pour vaincre la peur de parler et de dialoguer en allemand avec d'autres personnes. J'avais peur que les gens me posent une autre question que «comment ça va?». (entretien-f1)*

> *Mais j'aime bien faire ça. Je trouve que c'est bien, surtout pour les réfugiés, parce qu'on rencontre de bonnes personnes. C'est aussi très utile pour apprendre la langue. (entretien-d1)*

Au-delà de la langue, les personnes interrogées ont souligné de manière répétée qu'elles avaient **beaucoup appris** grâce à leur engagement. Cette acquisition de connaissances s'effectue en général dans le cadre des activités exercées ou par le biais d'autres personnes côtoyées à cette occasion. Ponctuellement, elle est aussi le fruit des cours suivis en relation avec l'engagement.

Les nouvelles connaissances se situent à des niveaux très divers: les personnes interrogées disent qu'elles se sont familiarisées avec d'autres modes de vie et d'autres points de vue, qu'elles gèrent mieux les relations avec autrui, qu'elles se connaissent mieux elles-mêmes. Souvent, elles ont aussi acquis une **culture générale** pratique sur des sujets particuliers. Par exemple, une bénévole apprécie d'apprendre quantité de choses auprès des personnes âgées qu'elle accompagne:

> *Pour moi, c'est allier plaisir et apprentissage. Par exemple, quand je vais chez des personnes âgées. Elles me montrent leur réfrigérateur et je vois comme tout est bien rangé et alors elles disent qu'elles peuvent m'apprendre à faire la même chose. Ou à faire de la confiture ou des petits gâteaux. J'apprends donc aussi beaucoup de ces gens, c'est l'avantage. (GD BE)*

A cet égard, les personnes interrogées ont indiqué à plusieurs reprises que l'engagement bénévole leur avait permis d'en savoir plus sur la société et sur les normes qui prévalent en Suisse:

> *Comment les Suisses se comportent, ce qu'ils pensent, comment ils parlent. (…) Tout ça, c'était nouveau pour moi. Alors j'étais curieux de tout, pour découvrir comment tout fonctionnait autour de moi. J'ouvrais tout grand mes oreilles et mes yeux pour entendre et pour voir ce qui se passait et comment ça se passait ici. En fait, mon travail bénévole a été ma première formation sur la Suisse. (GD BE)*

> *Dans notre pays, les femmes ne regardent pas le visage lorsqu'elles parlent avec un homme. Elles doivent regarder vers le bas, tête baissée. Grâce au bénévolat, j'ai connu une autre pratique: regarder le visage d'un homme n'est pas un problème pour une femme. (entretien-f4)*

Certaines personnes affirment aussi que dans le cadre de leur engagement, elles ont acquis des **compétences professionnelles spécifiques**, par exemple le métier de barman, l'organisation d'événements ou la direction de projets:

> *Je travaille comme barman ici. J'ai aussi été barman en Ethiopie. Ici, j'ai beaucoup appris sur la manière dont il faut exercer le métier de barman. J'ai développé mes expériences et j'ai appris beaucoup de nouvelles choses. (entretien-f2)*

> *Par exemple, quand j'ai démarré dans le projet, j'étais juste participant, et ensuite je suis devenu co-responsable. J'ai beaucoup appris. (GD AG)*

> *Le bénéfice que je tire du bénévolat, c'est en rapport avec ce que je suis en train de faire dans mes études actuelles. Grâce au bénévolat et à l'expérience que j'ai acquise, je prépare un brevet fédéral. Sans cette expérience, je n'aurais pas pu le faire. Donc c'est un grand plus pour moi. (GD GE)*

Les connaissances acquises dans le cadre d'un engagement bénévole peuvent être **bénéfiques en termes de perspectives professionnelles**. Il en va de même des contacts noués, qui peuvent servir de références, ou encore du fait que l'activité bénévole permet aux personnes de valoriser leur savoir-faire et leur forte motivation dans leur CV. Si les diplômes et les acquis de l'expérience de l'étranger ne sont pas reconnus, cela peut être particulièrement important:

> *Le bénévolat m'aidera à trouver un travail, car j'écris dans mon CV tout ce que je fais comme bénévole. J'avais travaillé comme comptable dans mon pays, et ici je fais aussi la comptabilité d'une association. Cela peut rendre crédibles mes compétences en comptabilité. Vous pouvez mettre tout ce que vous avez fait dans votre pays, cela ne traduit pas tout ça dans la réalité ici. Le bénévolat est une chance de montrer qui je suis et de quoi je suis capable. Si je dis que je suis dans une association, les gens pensent que je suis une personne sociable par exemple. (entretien-f5)*

Certes, les bénéfices professionnels de l'engagement bénévole sont aléatoires et il s'en faut de beaucoup pour que toutes les personnes réussissent à valoriser cet engagement dans le cadre d'un emploi rémunéré. Néanmoins, certaines ont trouvé un travail grâce à leur activité bénévole:

> *J'ai trouvé mon travail grâce à mon activité bénévole, et c'est un vrai bonheur. Grâce aux références, par exemple quand on m'a demandé où j'avais travaillé. Je leur ai demandé s'ils pouvaient me servir de référence. Ils ont dit: «Oui bien sûr, vous pouvez nous utiliser comme référence autant que vous le voulez». Cela m'a aidé, ce sont des avantages énormes pour moi. (GD BE)*

La plupart des avantages susmentionnés pouvant résulter de l'engagement bénévole sont aussi très directement bénéfiques pour le **processus d'intégration** des personnes engagées, que ce soit en termes de contacts sociaux, de maîtrise de la langue, d'acquisition de connaissances ou d'évolution professionnelle. Sur ces sujets, les personnes interrogées établissent volontiers un lien positif entre leur engagement bénévole et leur intégration:

> *Pour moi c'est une évidence, et c'est aussi une situation gagnant-gagnant, parce que j'ai beaucoup appris. Avant tout, je voulais m'intégrer le mieux possible et c'était aussi une façon de rencontrer des gens, d'apprendre la langue. (GD BL)*

> *Même si on dit que dans le bénévolat, on n'attend pas de récompense, c'est très utile pour l'intégration, pour avoir des connaissances qui vont ouvrir d'autres chemins dans la vie et ici en Suisse. Avec le bénévolat, tu peux être dans des réseaux très utiles pour ta vie. (GD VD)*

Le sentiment d'appartenance qui naît de l'engagement bénévole peut aller de pair avec le sentiment de faire partie de la société:

> *Quand j'ai commencé à travailler bénévolement, j'ai eu l'impression de faire partie de cette société suisse, qui n'existait pas pour moi avant. Je me suis dit: «Maintenant j'ai un but, j'ai une structure et un programme. Et je sais quoi faire, quand et où.» Le premier rayon de lumière en Suisse, pour moi, c'était ça. (GD BE)*

Globalement, pour la grande majorité des personnes interrogées, il est très clair que l'engagement bénévole est utile à leur processus d'intégration. Seules quelques voix isolées ont mis cette utilité en question. Comme indiqué dans le sous-chapitre précédent, cela ne signifie pas pour autant que les bénéfices attendus sont dans tous les cas une motivation centrale du bénévolat, les motivations altruistes jouant également un rôle important.

En ce qui concerne les différences entre les primo-arrivant·e·s et les personnes migrantes déjà établies en Suisse, il apparaît que le **bénéfice en termes de confiance en soi** est peut-être un **peu plus important pour les premiers** que pour les secondes. De même, les primo-arrivant·e·s ont été un peu plus nombreux à évoquer l'**importance des nouveaux contacts** et la **meilleure maîtrise de la langue**. Sinon, dans l'ensemble, s'agissant de l'utilité perçue de l'engagement, on n'observe pas de différences systématiques entre les primo-arrivant·e·s et les personnes migrantes déjà établies en Suisse.

Dans le groupe des **personnes non engagées**, les **aspects positifs** cités à propos de l'engagement bénévole sont globalement **les mêmes** que parmi les personnes engagées. Certaines des personnes non engagées ont constaté elles-mêmes ces aspects positifs lors d'un engagement antérieur, pendant la première phase de leur séjour en Suisse. Toutefois, d'autres facteurs font obstacle à un engagement bénévole, que ce soit de manière générale ou dans la situation actuelle (voir à ce sujet le chapitre «Accès et obstacles»).

Conclusion provisoire concernant l'utilité de l'engagement bénévole pour l'intégration

Globalement, pour la grande majorité des personnes interrogées, il est très clair que l'engagement bénévole est utile à leur processus d'intégration. Parmi ses effets positifs ont été mentionnés, y compris par des personnes vivant en Suisse depuis peu de temps, la multiplication des contacts sociaux, la meilleure maîtrise de la langue et l'acquisition de connaissances. Diverses personnes ont établi un lien positif entre leur engagement bénévole et leur intégration.

On notera en dernier lieu que les effets positifs de l'engagement bénévole sur la confiance en soi ont été soulignés à de multiples reprises: le sentiment d'être utile, la reconnaissance et l'estime dont on bénéficie comptent parmi ces effets positifs, en particulier aux yeux des personnes vivant en Suisse depuis peu de temps.

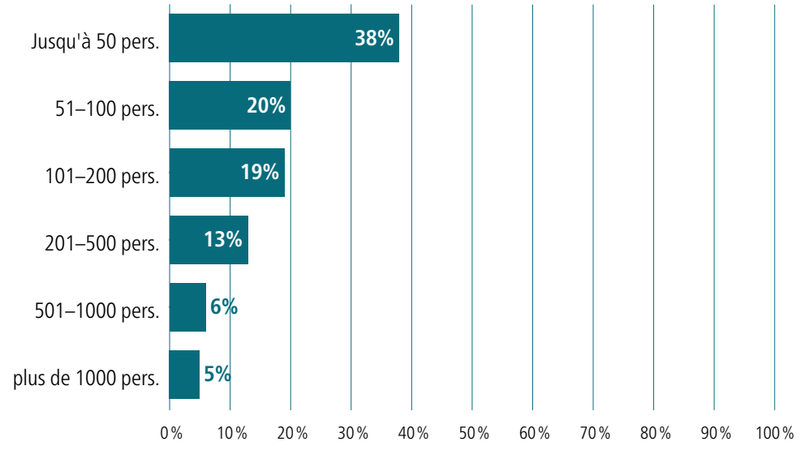
4.2 Contribution des associations de migrant·e·s

Les activités des associations de migrant·e·s en Suisse sont très souvent analysées dans une perspective intégrationniste (Studer et al. 2016; Thorshaug et al. 2020) ou transnationaliste (Cattacin et Domenig 2012; Kaya et Baglioni 2008), mais rarement du point de vue de leurs contributions au bénévolat en tant qu'actrices de la société civile. Ce sous-chapitre a pour objectif de combler ce vide en présentant les résultats de l'enquête en ligne réalisée auprès des associations de migrant·e·s.

Structure des associations de migrant·e·s

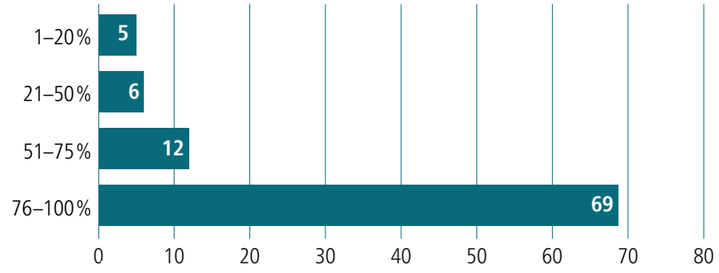
104 associations ayant répondu à notre enquête affichent une structure très hétérogène quant à leurs objectifs, à leurs domaines d'activité, à leurs groupes cibles et au profil de leurs membres. Agissant aux trois niveaux géographiques, elles concentrent leurs activités plutôt aux niveaux régional (41 %) et local (36 %). Une bonne partie des associations (38 %) sont dotées de petites structures ne dépassant pas 50 membres. Si une association sur cinq compte entre 51 et 200 membres, une sur quatre possède une structure se situant entre 200 et 1000 membres, s'agissant des associations dont les activités s'étendent au niveau régional (Graphique 11).

Graphique 11: membres des associations de migrant·e·s, en pourcent, 86 répondant·e·s



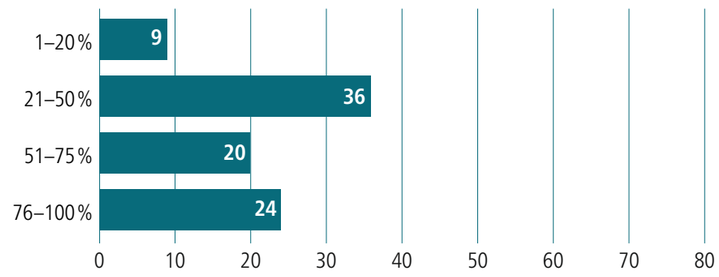
Dans deux tiers des associations, les personnes issues de la migration sont fortement majoritaires parmi les membres (entre 76 et 100 %). Un quart des associations ont une composition mixte et comptent aussi des personnes non issues de la migration (voir graphique 12). On pense encore trop souvent que les associations de migrant·e·s réunissent essentiellement des personnes venant du même pays d'origine. Force est de constater que cette perception ne reflète pas la réalité associative des migrant·e·s: une grande majorité des associations (64 %) réunissent des personnes venant d'au moins deux pays d'origine, contre 36 % des associations dont les membres viennent du même pays d'origine.

Graphique 12: proportion des personnes issues de la migration parmi les membres, en valeur absolue, 92 répondant·e·s



Quant à la représentation féminine dans les associations (voir graphique 13), deux pôles identiques se dégagent: si, dans une moitié des 89 associations, la représentation féminine se situe entre 21 et 50 % des membres, elle dépasse largement 50 % dans l'autre moitié. Il est à noter que, dans cette dernière catégorie, seules six associations déclarent avoir des membres uniquement féminins.

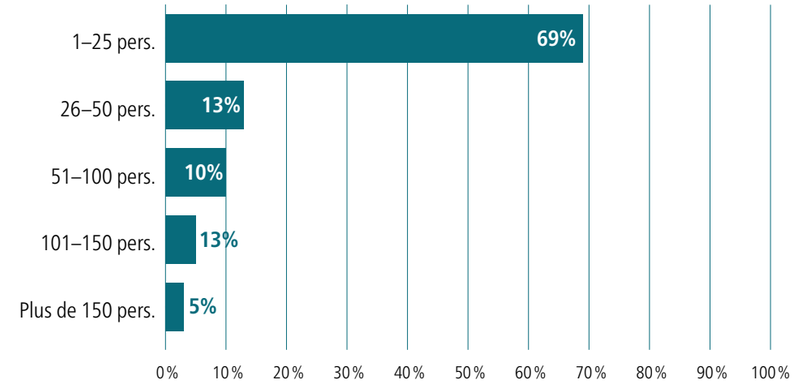
Graphique 13: proportion des femmes parmi les membres par association, en valeur absolue, 89 répondant·e·s



Bénévolat dans les associations

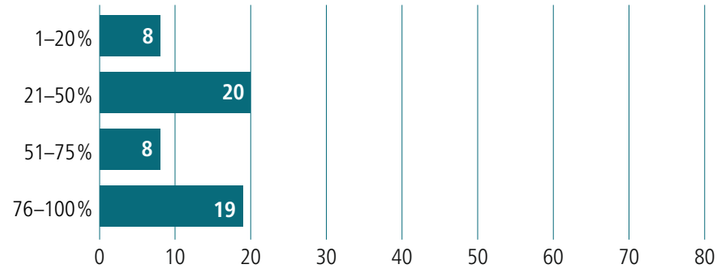
Etre membre d'une association ne signifie pas forcément être engagé dans le bénévolat. Le nombre des bénévoles ne dépasse pas 25 personnes dans une grande majorité des associations répondantes. Si un peu moins d'un quart des associations (23 %) réalisent des activités mobilisant entre 26 et 100 bénévoles, seule une poignée d'associations bénéficie du soutien de plus de 100 bénévoles (voir graphique 14).

Graphique 14: nombre des bénévoles dans les associations, en pourcent, 60 répondant·e·s



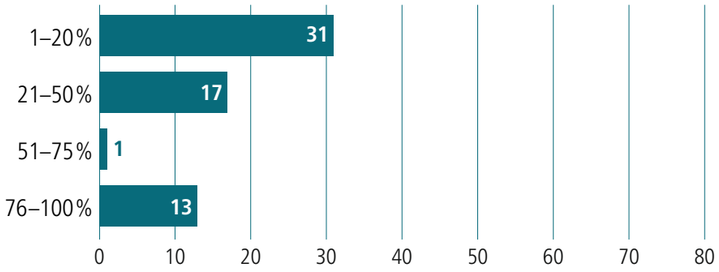
On n'observe pas de déséquilibre selon le genre dans l'engagement bénévole au sein des associations de migrant·e·s. Si dans la moitié des associations, la part des femmes bénévoles se situe entre 1 et 50 %, soit en-deçà de celle des hommes, dans l'autre moitié, elle dépasse 50 % et devance ainsi la part des hommes (voir graphique 15).

Graphique 15: proportion des femmes parmi les bénévoles, en valeur absolue, 55 répondant·e·s



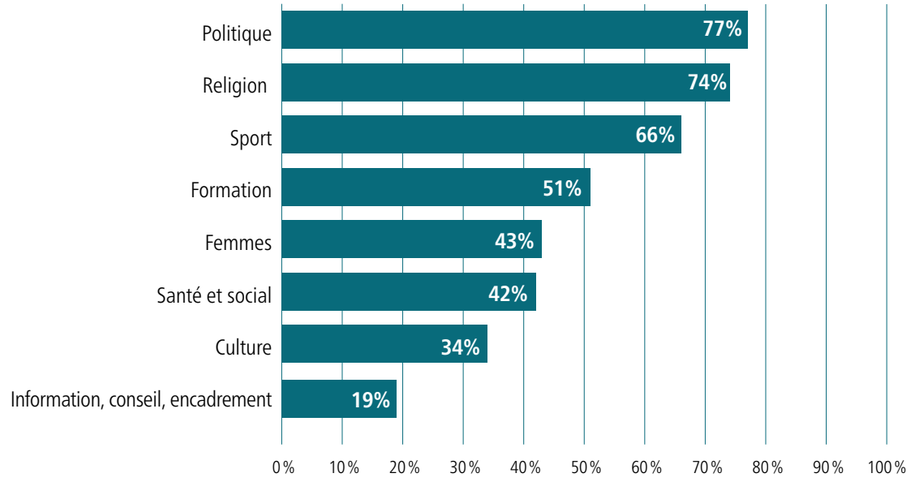
Les associations de migrant·e·s jouent également un rôle relatif dans la mobilisation de la deuxième génération en faveur de l'engagement bénévole. Dans trois associations sur quatre, la part des membres de la deuxième génération dans l'ensemble des personnes engagées bénévolement se situe entre 1 et 50 %. Ce taux varie entre 50 et 100 % dans 23 % des associations répondantes (voir graphique 16).

Graphique 16: proportion de la deuxième génération parmi les bénévoles, en valeur absolue, 62 répondant·e·s



Les associations exercent leurs activités bénévoles dans des domaines très variés: par exemple la formation, le sport, la santé, l'aide sociale. Choisis librement par chaque association, les trois principaux domaines d'activité sont les domaines politique (77 %), religieux (74 %) et sportif (66 %). La moitié des associations répondantes organisent des activités bénévoles dans le domaine de la formation (école, garderie, etc.), 43 % dans le domaine de la «femme» et de la santé/l'aide sociale. Cette répartition indique qu'indépendamment de leurs objectifs, les associations ne concentrent pas leurs activités bénévoles sur un domaine, mais mobilisent leurs bénévoles pour des activités très différentes (voir graphique 17).

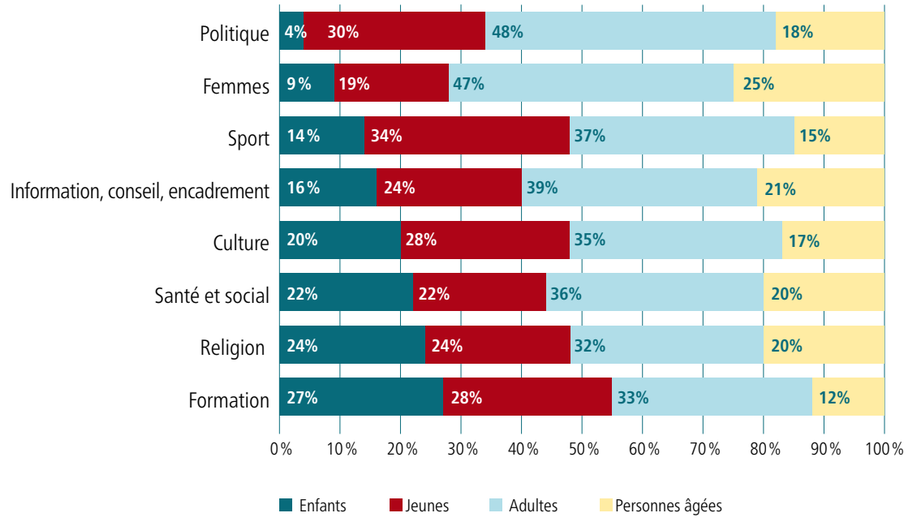
Graphique 17: activités bénévoles par domaine d'activité, réponses cumulées, en pourcent, 90–94 répondant·e·s selon le domaine



Remarque: les pourcentages se rapportent aux réponses cumulées, ce qui signifie que les associations répondant mentionnent en moyenne plus d'un domaine d'activité. Le nombre des associations ayant répondu varie selon le domaine: Politique n = 91; Religion n = 92; Sport n = 94; Formation n = 90; Femmes n = 92; Santé et social n = 92; Culture n = 93; Information, conseil, encadrement n = 93).

Quant aux bénéficiaires des activités bénévoles des associations, toutes activités confondues, les adultes forment le groupe le plus important en chiffres absolus (voir graphique 18). La part de ce groupe varie selon le type d'activité: si elle représente 48 % des bénéficiaires des activités politiques et 47 % des activités destinées aux femmes, elle constitue entre 32 % et 39 % des bénéficiaires des activités bénévoles organisées dans d'autres domaines. Dans les activités destinées à un public essentiellement féminin, les personnes âgées constituent un quart des bénéficiaires, contre 12 % dans les activités du domaine «Formation» et 15 % du domaine «Sport». Ce dernier domaine est celui où la part des jeunes bénéficiaires est la plus élevée (34 %), suivi des domaines «Politique» (30 %), «Culture» et «Formation» (28 %). Quant aux enfants, ils constituent environ d'un quart des bénéficiaires des activités dans les domaines «Formation» (27 %) et «Religion» (24 %), suivis des domaines «Santé et social» (22 %) et «Culture» (20 %).

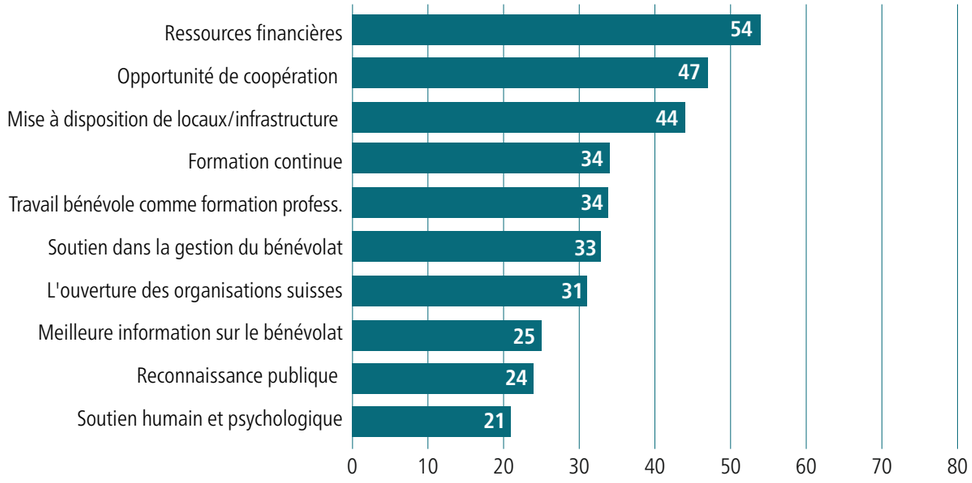
Graphique 18: bénéficiaires des activités bénévoles des associations, en pourcent, 90–94 répondant·e·s selon le domaine



Remarque: le nombre des associations ayant répondu varie selon le domaine: Politique n = 91; Religion n = 92; Sport n = 94; Formation n = 90; Femmes n = 92; Santé et social n = 92; Culture n = 93; Information, conseil, encadrement n = 93).

Un peu plus d'un tiers des associations répondantes coopèrent avec des organisations suisses (p. ex. Croix-Rouge suisse, Caritas) pour la mise en œuvre de leurs activités bénévoles. Néanmoins, une grande majorité des associations souhaitent coopérer avec les organisations suisses afin d'améliorer les conditions-cadres de leurs activités bénévoles. Les besoins relatifs aux soutiens financiers et infrastructurels sont mentionnés comme les plus importants. A ceux-ci s'ajoutent d'autres enjeux non matériels, tels l'opportunité de coopérer avec des organisations suisses actives en matière de bénévolat, la formation continue et le soutien professionnel dans la gestion du bénévolat, voire la reconnaissance du travail bénévole comme une formation professionnelle continue (voir graphique 19).

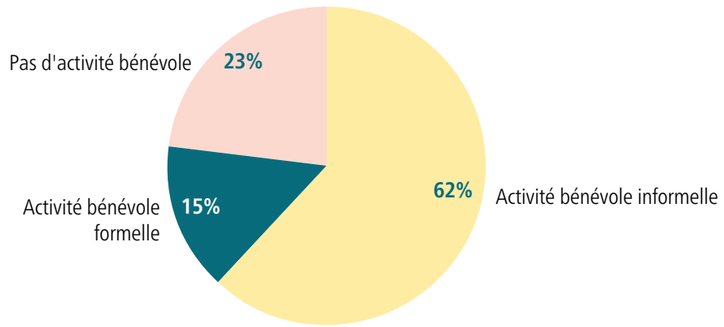
Graphique 19: les besoins des associations relatifs aux conditions – cadres, réponses cumulées, en valeur absolu, 54 répondant·e·s



4.3 Engagement bénévole au temps du coronavirus

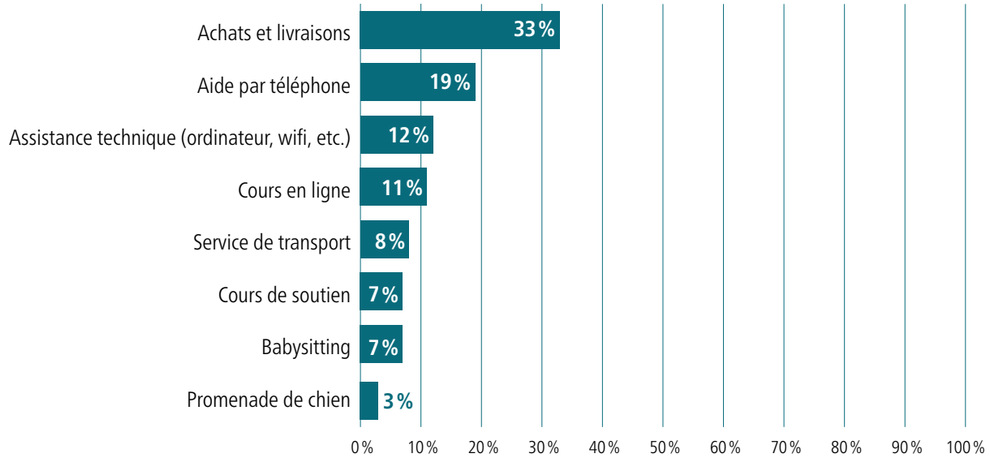
Pendant les phases de confinement en particulier, la pandémie de COVID-19 a mobilisé comme jamais le travail bénévole. Nos deux enquêtes en ligne réalisées lors de cette pandémie abordaient également les activités bénévoles exercées par des personnes issues de la migration et par des associations de migrant·e·s. Comme le montre le graphique ci-après, une grande majorité des répondant·e·s (77 %) se sont engagé·e·s dans une activité bénévole formelle ou informelle en rapport avec la pandémie. C'est plutôt dans des activités informelles (62 %) que les personnes migrantes se sont engagées durant la pandémie. Seule une minorité de répondant·e·s (15 %) a mené une activité bénévole organisée dans un cadre formel.

Graphique 20: engagement bénévole pendant la pandémie de COVID-19, en pourcent, 733 répondant·e·s



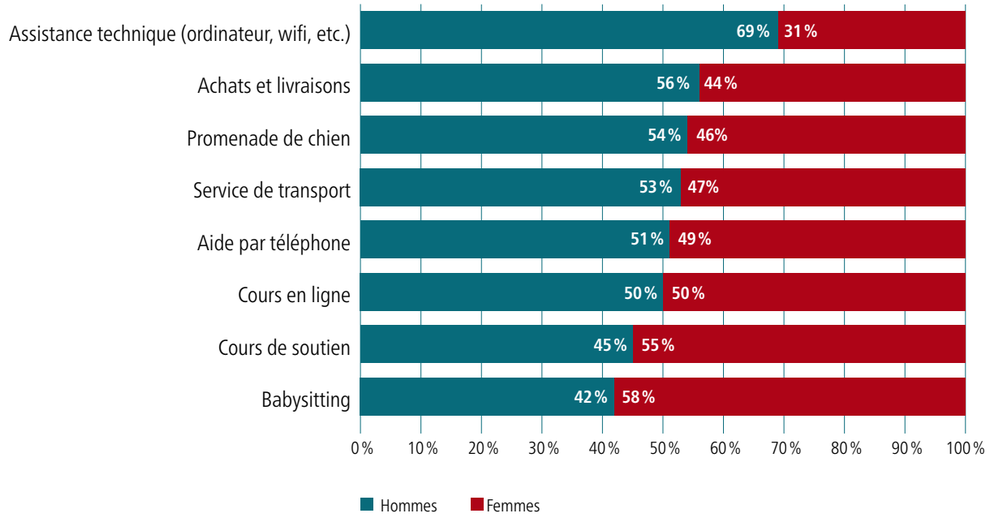
Les personnes issues de la migration se sont engagées dans différents types d'activités bénévoles pendant la pandémie (voir graphique 21). Un tiers des répondant·e·s (33 %) se sont engagé·e·s bénévolement pour faire des «achats et des livraisons», 19 % ont exercé des activités consistant à apporter de l'«aide par téléphone», 12 % ont proposé une «assistance technique (ordinateur, wifi, etc.)» et 11 % ont donné des «cours en ligne».

Graphique 21: activités bénévoles en rapport avec la pandémie de COVID-19, réponses cumulées en pourcent, 924 répondant·e·s



On peut observer une différence d'engagement selon le genre dans certains types d'activités bénévoles pendant la pandémie. Les hommes issus de la migration (69 %) s'engagent considérablement plus que les femmes (31 %) dans des activités offrant une «assistance technique (ordinateur, wifi, etc.)» et pour faire des «achats et livraisons» (56 % contre 44 %). Par ailleurs, les femmes s'orientent davantage que les hommes vers des activités de type «cours de soutien» (55 % contre 45 %) et «babysitting» (58 % contre 42 %). Pour d'autres activités bénévoles présentées dans le graphique 22, la différence d'engagement selon le genre n'est pas significative.

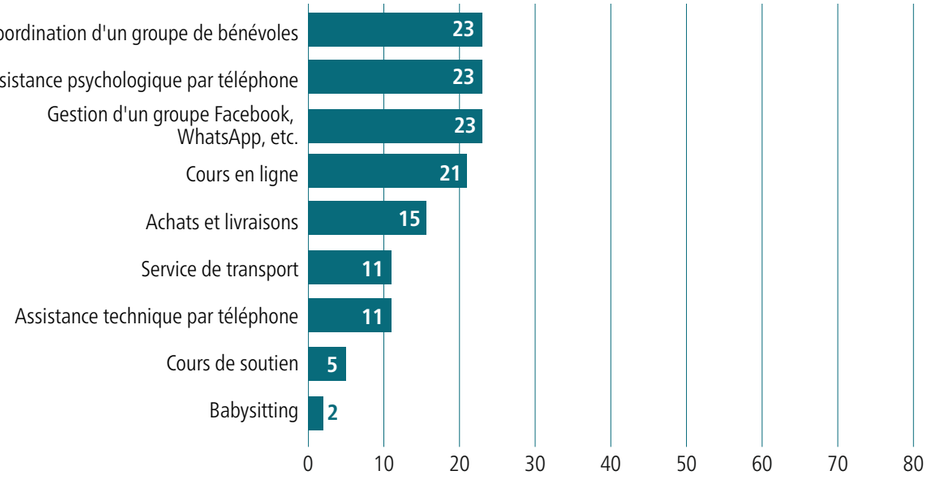
Graphique 22: activités bénévoles en rapport avec la pandémie de COVID-19 selon le genre, en pourcent, 924 répondant·e·s



Non seulement les personnes migrantes se sont mobilisées bénévolement en faveur des personnes vulnérables, mais les associations de migrant·e·s ont organisé un certain nombre d'activités pour apporter différentes formes d'aide pendant la pandémie, et ce dans un contexte où les activités relationnelles étaient suspendues en raison des mesures sanitaires. Sur 89 associations ayant répondu à cette question, 39 ont mis sur pied des activités bénévoles au service des personnes ayant besoin de soutien.

En particulier, elles ont coordonné des groupes de bénévolat et apporté du soutien psychologique par téléphone, géré des groupes de communication numérique (p. ex. Facebook, WhatsApp, Zoom, etc.) et organisé des cours en ligne. Outre ces activités privilégiées, les associations ont également organisé des activités telles que «service de transport», «assistance technique (ordinateur, wifi, etc.)», «cours de soutien» et «babysitting», qui sont détaillées dans le graphique ci-après.

Graphique 23: activités bénévoles des associations de migrant·e·s en rapport avec la pandémie de COVID-19, réponses cumulées, 39 répondant·e·s



5. Conclusion: le bénévolat comme facteur d'inclusion et la sous-exploitation du potentiel des personnes migrantes

Les informations recueillies auprès des personnes issues de la migration nous ont permis d'appréhender la dynamique et les enjeux de leur engagement bénévole en Suisse. Si les résultats obtenus doivent être interprétés avec précaution, notamment ceux issus de nos enquêtes en ligne, ils soulèvent des considérations et des implications importantes pour la pratique.

Nous avons observé que le bénévolat était connu des personnes migrantes, pas uniquement parce qu'il existe partout dans le monde, mais aussi parce qu'elles le pratiquent en Suisse. De plus, comme il l'a été maintes fois exprimé lors des entretiens et des ateliers, le recours aux bénévoles dans les actions relatives à l'intégration permet à beaucoup de personnes migrantes de se familiariser avec le bénévolat en tant que bénéficiaires. Suite à ces expériences, il n'est pas rare qu'elles deviennent à leur tour bénévole.

Le bénévolat en tant que tel intéresse bel et bien une grosse partie de personnes migrantes. En effet, parmi les personnes non bénévoles, seule une très petite minorité explique son non-engagement par le «manque d'intérêt pour le bénévolat». Par ailleurs, les personnes migrantes s'engagent plus dans le bénévolat informel que formel, sans que l'on note de préférence ou une concurrence entre les deux formes d'engagement. Si l'engagement dans le domaine de la migration se révèle particulièrement attirant pour les personnes interrogées, ces dernières souhaitent s'engager aussi dans un autre domaine.

Pourquoi cet intérêt de principe ne se traduit-il pas davantage en engagement concret? Rappelons que, selon les rapports de l'Observatoire du bénévolat en Suisse, le taux d'engagement bénévole des personnes migrantes est relativement faible. Est-ce probablement lié à la composition de l'échantillonnage de l'enquête l'Observatoire du bénévolat? Y a-t-il des facteurs qui empêchent l'intérêt potentiel de se concrétiser?

S'agit-il d'une différence de perception? Nos résultats indiquent que l'idée générale que les personnes migrantes se font du bénévolat correspond largement à la définition donnée dans la littérature spécialisée, même s'il y a des différences entre la vision de l'engagement bénévole dans le pays d'origine et celle en Suisse. En effet, selon certaines études internationales, le concept de bénévolat chez les personnes migrantes peut avoir une signification différente de celle prédominant dans le pays d'accueil. Néanmoins, cela ne semble pas être le cas en Suisse. Sans généraliser ce constat, notons que notre étude n'a pas fait ressortir de différence en la matière.

Est-ce une question de motivation? Là aussi, notre étude confirme les résultats des études précédentes réalisées en Suisse comme ailleurs. Les motivations de l'engagement bénévole des personnes participant à notre étude sont de caractère altruiste et autocentré. Le contexte migratoire ne semble pas être un facteur clé de différenciation : les motivations des bénévoles

issu·e·s de la migration ne se distinguent pas significativement de celles des personnes non issues de la migration. Néanmoins, notre étude montre que certaines motivations autocentrées telles qu'avoir une activité, entrer en contact avec d'autres personnes, apprendre la langue locale et «rendre» quelque chose à la société sont particulièrement marquées chez les nouvelles et nouveaux arrivant·e·s.

Si certaines d'entre elles préfèrent dans un premier temps se concentrer sur leur installation et sur l'acquisition du capital social et humain pendant la première phase de leur séjour, d'autres cherchent à s'engager bénévolement peu après leur arrivée en Suisse. Déjà observé en Allemagne chez les réfugié·e·s, ce second cas de figure pourrait gagner en importance à l'avenir avec des mesures d'encouragement, telle qu'une meilleure information sur le bénévolat et une offre d'activités bénévoles ne nécessitant pas de connaissances importantes en langue d'accueil. Davantage d'observations de terrain sont nécessaires afin de mieux cerner la disposition des primo-arrivant·e·s quant à l'engagement bénévole, mais il y a bien une corrélation positive entre la durée du séjour et l'importance de l'engagement bénévole.

Sur la base de ces observations, il n'est pas exagéré de dire qu'il existe en Suisse, parmi les personnes issues de la migration, un réservoir de personnes intéressées par un engagement bénévole.

Quel est le poids des obstacles à l'engagement bénévole motivation? Notre étude qualitative a également exploré les obstacles auxquels les personnes issues de la migration se heurtent dans l'accès au bénévolat. Les propos recueillis dans les groupes de discussion et lors des entretiens soulignent tant les facteurs personnels (volonté, temps disponible, état de santé, par exemple) que divers facteurs organisationnels et structurels (manque d'information, ouverture organisationnelle, par exemple). Ce constat est confirmé par la littérature spécialisée qui identifie un certain nombre de facteurs empêchant les personnes issues de la migration de s'engager bénévolement au sein des organisations mainstream de la société d'accueil. Pour la Suisse, le rapport de l'Observatoire du bénévolat 2016 mentionne le manque de compétences linguistiques, d'ancrage dans la société d'accueil et de réseau social, mais aussi le manque d'ouverture des associations et des organisations.

De surcroît, notre étude révèle qu'il y a un net manque d'information quant aux possibilités d'engagement en particulier pendant la première phase du séjour en Suisse. Ainsi, les motifs «Je ne sais pas comment faire pour m'engager bénévolement» et «Je n'ai pas été sollicité·e» sont les plus fréquemment invoqués parmi les motifs de non-engagement des personnes interrogées dans le cadre de l'enquête en ligne.

Durant la phase d'installation, l'engagement bénévole n'est accessible qu'aux personnes qui, malgré la barrière linguistique et les difficultés à aller à la rencontre d'autrui dans un environnement étranger, osent rechercher activement une activité bénévole. Si ces personnes sont requérant·e·s d'asile, elles rencontrent de surcroît des difficultés administratives liées à leur permis de séjour, qui jouent un rôle dissuasif pour l'engagement. Ce groupe est ainsi encore plus défavorisé en matière d'accès au bénévolat. Il appartiendrait aux organisations concernées de faire preuve d'une plus grande souplesse et de veiller à mieux informer les personnes issues de la migration sur les offres de bénévolat.

Par ailleurs, s'attaquer aux obstacles structurels et organisationnels permettrait à une grande partie des personnes a priori intéressées par le bénévolat de s'engager, alors que la plupart des personnes interrogées considèrent que cet engagement est bénéfique à leur intégration sociale. Comme le montre notre enquête qualitative, le bénévolat leur permet effectivement de développer le capital social et le capital humain. Là encore, nos résultats confirment les conclusions des études précédentes: l'engagement bénévole a des effets positifs sur l'intégration des personnes issues de la migration. Pour ces dernières, du moins pour les participant·e·s à notre étude, le bénévolat n'a pas simplement des motivations altruistes ou autocentrées: il s'agit bien plus d'un outil leur servant à trouver leur place dans la société suisse.

Au vu de ces résultats, un changement de perspective s'impose: le bénévolat doit être considéré comme un facteur d'inclusion sociale, a fortiori pour les réfugié·e·s et les personnes fraîchement arrivées en Suisse. Un tel changement de perspective peut inciter les acteurs du bénévolat et de l'intégration à favoriser l'engagement des personnes issues de la migration.

Notre étude s'est également penchée sur la contribution des associations de migrant·e·s au bénévolat. Actives dans différents domaines tels que la formation, le sport ou la santé, elles développent des activités en grande partie bénévoles et recrutent des personnes issues ou non de la migration. Leurs activités ne s'adressent pas uniquement à la première génération, mais à différentes classes d'âge. Il faut ici souligner, comme de nombreuses autres études l'exposent, que les activités bénévoles des associations de migrant·e·s contribuent non seulement à l'élargissement du champ du bénévolat, mais aussi à l'inclusion sociale des bénévoles.

Notre étude identifie certains enjeux centraux quant aux conditions-cadres. Ainsi, la coopération entre les associations de migrant·e·s et les organisations «suisses» reste faible, bien qu'elle soit fortement désirée par une grande majorité de ces associations. Les organisations suisses ont tout intérêt à collaborer avec les associations de migrant·e·s, car cela ne peut que faciliter l'accès des personnes issues de la migration à leurs offres de bénévolat. Elles pourraient également les soutenir dans la gestion du bénévolat en leur apportant un soutien professionnel, notamment par la formation continue.

Pour finir, dans une logique de recherche-action, certains résultats saillants de notre étude ont été discutés avec des acteurs de terrain, en l'occurrence avec les associations cantonales de la Croix-Rouge ayant participé à l'étude. Elles ont élaboré des plans d'action visant essentiellement à faciliter l'accès et la participation des personnes migrantes à leurs activités bénévoles, mais aussi à aider les associations de migrant·e·s dans la gestion du bénévolat.

Ces plans d'action seront mis en œuvre durant l'année 2022 et permettront d'identifier de bonnes pratiques à diffuser.

6. Recommandations

Ces recommandations sont destinées aux acteurs du bénévolat. Elles ont pour objectif de les aider à encourager davantage le bénévolat des personnes issues de la migration.

Accès	– Fournir des informations destinées aux personnes migrantes (notamment aux primo-arrivant·e·s). – Sensibiliser les bénévoles des associations de migrant·e·s aux enjeux importants de la gestion du bénévolat. – Supprimer les obstacles à l'engagement bénévole des requérant·e·s d'asile.
Recrutement	– Inviter les personnes bénéficiaires d'actions bénévoles à s'engager bénévolement. – En l'absence de besoin, orienter les personnes vers d'autres organisations au lieu de les placer sur liste d'attente. – Coopérer avec les associations de migrant·e·s pour surmonter les obstacles linguistiques. – Clarifier les relations avec le groupe cible bénéficiaire ayant les mêmes langue et origine que les personnes migrantes bénévoles
Encadrement	– Prévoir un·e référent·e (personne ressource) pour gérer les incompréhensions et malentendus. – Proposer des cours de formation continue aux bénévoles.
Ouverture organisationnelle	– Former les coordinatrices et coordinateurs de bénévoles (compétences transculturelles). – Promouvoir les activités qui ne nécessitent pas une grande maitrise de la langue locale. – Coopérer avec les associations de migrant·e·s pour organiser des activités communes.
Reconnaissance	– Rendre visible le bénévolat des personnes migrantes. – Contribuer à valoriser les activités bénévoles dans le monde du travail (délivrance d'attestations).
Implications politiques	– Considérer le bénévolat comme une contribution à l'inclusion et au vivre ensemble, et le promouvoir activement. – Encourager des programmes et des projets qui impliquent davantage les bénévoles issu·e·s de la migration.

7. Bibliographie

Angermann, Annette et Birgit Sittermann (2010). Volunteering in the European Union. An Overview. Working paper no. 2. Frankfurt: The Observatory for Sociopolitical Developments in Europe.

Ashton, Stacy, Nancy Baker et Ali Parandeh (2006). Building caring communities: The contributions of immigrant volunteers. Vancouver: Community Volunteer Connections.

Baert, Stijn et Sunčica Vujić (2016). «Immigrant volunteering: a way out of labour market discrimination?» Economics Letters, 146: 95–98.

Behnia, Behnam (2012). «Volunteering with Newcomers: The Perspectives of Canadian- and Foreign-born Volunteers.» Revue canadienne de recherche sur les OBSL et l'économie sociale, 3(2): 6–23.

Berhanu, Yeteshawork, B. (2017). Volunteering among immigrants. Helsinki: Kansalaisareena – Citizen Forum.

Bryman, Alan (2012). Social Research Methods. Oxford: Oxford UniversityPress.

Bühlmann, Jacqueline et Beat Schmid (1999). Unbezahlt-aber trotzdem Arbeit: Zeitaufwand für Haus- und Familienarbeit, Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und Nachbarschaftshilfe. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique.

Cattacin, Sandro (2009). «Migration und Freiwilligenarbeit – Konzeptuelle Überlegungen», in ENFE, Europäisches Netzwerk Freiwilliges Engagement. (éd.), Grenzen-Los! Freiwilliges Engagement in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Konstanz, p. 54–57.

Cattacin, Sandro et Dagmar Domenig (2012). Inseln transnationaler Mobilität. Freiwilliges Engagement in Vereinen mobiler Menschen in der Schweiz. Zürich: Seismo Verlag.

Cattacin, Sandro et Dagmar Domenig (2014). «Why Do Transnationally Mobile People Volunteer? Insights From a Swiss Case Study.» International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 25(3).

Cattacin, Sandro et Morena La Barba (2007). Migration et organisation. La vie associative des migrants – une analyse sur la base d'une recherche exploratoire sur l'organisation des migrants italiens en Suisse. Genève et Neuchâtel: Département de sociologie/SFM.

Couton, Philippe et Stéphanie Gaudet (2008). «Rethinking social participation: the case of immigrants in Canada.» Journal of International Migration and Integration, 9(1): 21–44.

De Long, Beth (2005). The Meaning of Volunteering: Examining the Meaning of Volunteering to New Canadians. London, Ontario: Pillar.

Duchesne, Doreen (1989). Donner sans compter: les bénévoles au Canada. Ottawa: Statistique Canada.

Einolf, Christopher et al. (2016). «Informal, Unorganized Volunteering», in Smith, David H. et al. (éd.), The Palgrave Handbook of Volunteering, Civic Participation and Nonprofit Associations. London: Palgrave Macmillan p. 223–241.

Erel, Umut et Frances Tomlinson (2005). Women refgees – from volunteers to employees: a research project on paid and unpaid work in the voluntary sector and volunteering as a pathway into employment. Final Report. London: London Development Agency.

Farago, Peter, éd. (2007). Freiwilliges Engagement in der Schweiz. Zürich: Seismo Verlag.

Ferrand-Bechmann, Dan (1992). Bénévolat et solidarité. Paris: Syros Alternatives.

Fletcher, Fay, Campbell Blythe et Jeneane Fast (2007). «Immigrant Women. Why Volunteer? Changing Together. A Centre for Immigrant Women». [En ligne]

Fletcher, Fay et Jeneane Fast (2009). «Supporting immigrant volunteerism in Canada.» Australian Journal on Volunteering, 14 (13): 1 – 11.

Freitag, Markus et al. (2016). Freiwilligen-Monitor Schweiz 2016. Zürich: Seismo Verlag.

Gensicke, Thomas et Sabine Geiss (2010). Hauptbericht des Freiwilligensurveys 2009 – Zivilgesellschaft, soziales Kapital und freiwilliges Engagement in Deutschland 1999 – 2004 – 2009. München: BMFSFJ.

Greenspan, Itay, Marlene Walk et Femida Handy (2018). «Immigrant Integration Through Volunteering: The Importance of Contextual Factors.» Jnl Soc. Pol. , 47(4): 803 – 825.

Guo, Shibao (2014). «Immigrants as active citizens: exploring the volunteering experience of Chinese immigrants in Vancouver.» Globalisation, Societies and Education, 12(1): 51 – 70.

Hacket, Anne et Gerd Mutz (2002). «Empirische Befunde zum bürgerschaftlichen Engagement.» Aus Politik und Zeitgeschichte, 52(9): 39 – 46.

Hall, Michael et al. (2009). Caring Canadians, involved Canadians: Highlights from the 2007 Canada Survey of Giving, Volunteering and Participating. Ottawa: Statistics Canada.

Halm, Dirk et Martina Sauer (2007). Bürgerschaftliches Engagement von Türkinnen und Türken in Deutschland. Essen: TNS Infratest Sozialforschung.

Handy, Femida et Itay Greenspan (2008). «Immigrant volunteering: a stepping stone to integration?» Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 38(6): 956 – 982.

Helmig, Bernd, Hans Lichtsteiner et Markus Gmür, éd. (2010). Der Dritte Sektor der Schweiz. Länderstudie zum John Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project (CNP). Bern: Haupt Verlag.

Huth, Susanne (2007). Bürgerschaftliches Engagement von Migrantinnen und Migranten – Lernorte und Wege zu sozialer Integration. Frankfurt am Main: INBAS-Sozialforschung GmbH.

Huth, Susanne (2013a). «Vergleichende Fallstudien zum freiwilligen Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund.» eNewsletter Wegweiser Bürgergesellschaft 09/2013, 24.05.2013.

Huth, Susanne (2013b). Vergleichende Fallstudien zum freiwilligen Engagement von Menschen mit Migrationshintergrund. Gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Abschlussbericht. Frankfurt am Main: INBAS-Sozialforschung.

Josten, Daniel (2012). «Die Grenzen kann man sowieso nicht schliessen». Migrantische Selbstorganisation– zivilgesellschaftliches Engagement zwischen Ausschluss und Partizipation. . Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot.

Karakayali, Serhat et J. Olaf Kleist (2016). Strukturen und Motive der ehrenamtlichen Flüchtlingsarbeit in Deutschland, Forschungsbericht: Ergebnisse einer explorativen Umfrage. Berlin: Berliner Institut für empirische Integrations-und Migrationsforschung (BIM), Humboldt-Universität zu Berlin.

Kaya, Bülent et Simone Baglioni (2008). «Le transnationalisme en action : le cas des Turcs en Suisse.» Revue Européenne des Migrations Internationales, 24(2): 167 – 191.

Kerr, Lorraine et al. (2001). Experiences and perceptions of volunteering in Indigenous and non-English speaking background communities. Adélaïde, Australie: Social Policy Research Group, Université d'Australie-Méridionale.

Koenig, Bonnie (2000). «The benefits of a global perspective.» The Journal of Volunteer Administration, 18(3): 43 – 46.

Krueger, Richard A. et Mary Anne. Casey (2009). Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research. Los Angeles: SAGE Publications Inc.

Ksienski, Haddasah (2004). Enhancing volunteer participation with the ethno-cultural community. Calgary: Calgary Immigrant Aid Society (CIAS).

Lamprecht, Markus, Adrian Fischer et Hanspeter Stamm, éd. (2020). Observatoire du bénévolat en Suisse 2020. Zurich: Seismo Verlag.

Manatschal, Anita (2015). «Reciprocity as a trigger of social cooperation in contemporary immigration societies?» Acta Sociologica, 58(3): 233 – 248.

Matthey, Laurent et al. (2009). Nous, moi– les autres. Les associations de migrants et la formation de l'identité: une approche internaliste. Berne: Commission fédérale pour les questions de migration CFM.

Musick, Marc A. et John Wilson (2008). Volunteers: A Social Profile. Bloomington: Indiana University Press.

Mutz, Michael et Ulrike Burrmann (2015). «Zur Beteiligung junger Migrantinnen und Migranten am Vereinssport», in Burrmann, Ulrike , Michael Mutz et Ursula Zender (éd.), Jugend, Migration und Sport. Kulturelle Unterschiede und die Sozialisation zum Vereinssport. Wiesbaden: Springer, p. 69 – 90.

Nadai, Eva (2004). «Begrifflichkeit im Themenfeld Freiwilligenarbeit», in Guido Münzel et al. (éd.), Bericht zur Freiwilligenarbeit in der Schweiz. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique, p. 16 – 34.

ODM (2007). Rapport sur les mesures d'intégration. Berne: Office fédéral des migrations.

Osili, Una Okonkwo et Jia Xie (2009). «Do immigrants and their children free ride more than natives?» American Economic Review, 99(2): 28 – 34.

Samochowiec, Jakub, Leonie Thalmann et Andreas Müller (2018). Die neuen Freiwilligen – Die Zukunft zivilgesellschaftlicher Partizipation. Rüschlikon : Gottlieb Duttweiler Institut.

Schön-Bühlmann, Jacqueline (2008). Le travail bénévole en Suisse. Neuchâtel: Office fédéral de la statistique.

Scott, Katherine, Kevin Selbee et Paul Reed (2006). Making connections: Social and civic engagement among Canadian immigrants. Ottawa: Canadian Council on Social Development.

Simonson, Julia, Claudia Vogel et Clemens Tesch-Römer (2017). Volunteering in Germany. Key Findings of the Fourth German Survey of Volunteering. Berlin: BMFSFJ.

Slade, Bonnie et Daniel Schugurensky (2010). «Starting from Another Side, the Bottom: Volunteer Work as a Transition into the Labour Market for Immigrant Professionals», in Sawchuk, Peter et Alison Taylor (éd.), In The Future of Lifelong Learning and Work: Critical Perspectives. Rotterdam: Sense, p. 261 – 281.

Stadelmann-Steffen, Isabelle, Markus Freitag et Marc Bühlmann (2007). Freiwilligen- Monitor Schweiz 2007. Zürich: Seismo Verlag.

Stadelmann-Steffen, Isabelle et al. (2010). Freiwilligen-Monitor Schweiz 2010. Zürich: Seismo Verlag.

Strokosch, Kirsty et Stephen P. Osborne (2016). «Asylum-seekers and the co-production of public services: understanding the implications for social inclusion and citizenship.» Journal of Social Policy, 45(18): 1 – 18.

Studer, Sibylle et al. (2016). Contribution du travail bénévole aux projets d'intégration et de cohabitation interculturelle. Rapport présenté au Secrétariat d'Etat aux migrations, Division Intégration. Lucerne: INTERFACE & evaluanda.

Subramaniam, Vithyaah (2019). Schlüsselpersonen im Raum Biel Zivilgesellschaftliches Engagement von Menschen mit Migrationserfahrung in der Integrationsarbeit. Neuchâtel: SFM, Université de Neuchâtel.

Thorshaug, Kristin, Franziska Müller et Sibylle Studer (2020). Apport du bénévolat informel à l'intégration des immigrés Lucerne: INTERFACE Politikstudien Forschung Beratung GmbH.

Tomlinson, Frances (2010). «Marking difference and negotiating belonging: refugee women, volunteering and employment.» Gender, Work and Organization, 17(3): 278 – 296.

Vogel, Claudia, Julia Simonson et Clemens Tesch-Römer (2017). «Freiwilliges Engagement und informelle Unterstützungsleistungen von Personen mit Migrationshintergrund», in Simonson, Julia et al. (éd.), Freiwilliges Engagement in Deutschland– Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014 Wiesbaden: Springer VS, p. 601 – 634.

Warburton, Jeni et Deirdre Mclaughlin (2007). «Passing on Our Culture: How Older Australians from Diverse Cultural Backgrounds Contribute to Civil Society.» Journal of Cross – Cultural Gerontology, 22(1): 47 – 60.

Warren, Carol A. B. et Tracy Xavia Karner (2010). Discovering Qualitative Methods. Field Research, Interviews, and Analyses. Oxford: Oxford University Press.

Wehner, Theo et Stefan T. Güntert, éd. (2015). Psychologie der Freiwilligenarbeit. Motivation, Gestaltung und Organisation. Berlin, Heidelberg: Springer.

Wilson, John (2000). «Volunteering.» Annual Review of Sociology, (26): 215 – 240.

Wilson, John (2012). «Volunteerism research: a review essay » Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 41(2): 176 – 212.

Wood, Nina et al. (2019). «Qualitative exploration of the impact of employment and volunteering upon the health and well-being of African refugees settled in regional Australia: a refugee perspective.» BMC Public Health. Open acess, 19(143).

8. Annexe

8.1 Caractéristiques sociodémographiques des participant·e·s

Tableau 1: personnes participant aux groupes de discussion

Expérience bénévole	Sexe	Age	Pays d'origine	Séjour en Suisse	Niveau de formation	Taux d'emploi
Oui	Femme	18 – 34	Géorgie	3 à 5	Universitaire	Plein temps (80 – 100)
Oui	Femme	50 – 64	Slovaquie	6 à 10	Universitaire	Plein temps (80 – 100)
Oui	Femme	35 – 49	Portugal	3 à 5	Universitaire	Temps partiel
Oui	Femme	35 – 49	Russie	6 à 10	Universitaire	Plein temps (80 – 100)
Oui	Femme	50 – 64	Turquie et Suisse	20 à 29	Non – universitaire	Retraitée
Oui	Femme	35 – 49	Turquie et Suisse	20 à 29	Universitaire	Temps partiel
Oui	Femme	35 – 49	Égypte	3 à 5	Non – universitaire	Temps partiel
Oui	Femme	35 – 49	Kenya	3 à 5	Universitaire	Sans emploi
Oui	Femme	35 – 49	Mexique et Suisse	11 à 19	Non – universitaire	Temps partiel
Oui	Femme	15 – 17	Albanie et Suisse	11 à 19	Universitaire	Temps partiel
Oui	Femme	18 – 34	Turquie	3 à 5	Universitaire	En formation
Oui	Femme	35 – 49	Pologne	6 à 10	Universitaire	Sans emploi
Oui	Femme	50 – 64	RD Congo et Suisse	20 à 29	Universitaire	Temps partiel
Oui	Femme	18 – 34	Géorgie	3 à 5	Universitaire	Plein temps (80 – 100)
Oui	Femme	35 – 49	Chili	6 à 10	Non – universitaire	Temps partiel
Oui	Femme	18 – 34	Colombie	6 à 10	Non – universitaire	Temps partiel
Oui	Femme	35 – 49	Sénégal	3 à 5	Universitaire	Sans emploi
Oui	Femme	35 – 49	Cameroun et Suisse	11 à 19	Non – universitaire	Temps partiel
Oui	Femme	18 – 34	Russie et Suisse	6 à 10	Universitaire	Temps partiel
Oui	Femme	50 – 64	Albanie et Suisse	30 et plus	Universitaire	Retraitée

Expérience bénévole	Sexe	Age	Pays d'origine	Séjour en Suisse	Niveau de formation	Taux d'emploi
Oui	Femme	35–49	Côte d'Ivoire	6 à 10	Universitaire	Temps partiel
Oui	Femme	18–34	Roumanie et Suisse	6 à 10	Universitaire	Sans emploi
Oui	Homme	35–49	Sri Lanka et Suisse	11 à 19	Non–universitaire	Temps partiel
Oui	Homme	35–49	Afghanistan	6 à 10	Non–universitaire	Plein temps (80–100)
Oui	Homme	35–49	Syrie	6 à 10	Non–universitaire	Sans emploi
Oui	Homme	18–34	Belgique et Suisse	20 à 29	Non–universitaire	Plein temps (80–100)
Oui	Homme	35–49	Syrie	6 à 10	Universitaire	Temps partiel
Oui	Homme	18–34	Afghanistan	3 à 5	Universitaire	Plein temps (80–100)
Oui	Homme	35–49	Égypte et Suisse	11 à 19	Non–universitaire	Sans emploi
Oui	Homme	35–49	Turquie	6 à 10	Universitaire	Sans emploi
Oui	Homme	35–49	Syrie	3 à 5	Non–universitaire	Sans emploi
Oui	Homme	35–49	Afghanistan	6 à 10	Non–universitaire	En formation
Oui	Homme	50–64	Sri Lanka	11 à 19	Universitaire	Sans emploi
Oui	Homme	65 et plus	Syrie	6 à 10	Universitaire	Retraité
Oui	Homme	35–49	Togo	6 à 10	Non–universitaire	Temps partiel
Oui	Homme	35–49	Angola	3 à 5	Non–universitaire	Sans emploi
Oui	Homme	35–49	RD Congo et France	11 à 19	Universitaire	Plein temps (80–100)
Oui	Homme	35–49	Kosovo et Suisse	30 et plus	Non–universitaire	Plein temps (80–100)
Oui	Homme	50–64	Albanie et Suisse	30 et plus	Non–universitaire	Plein temps (80–100)
Oui	Homme	35–49	Burundi	3 à 5	Universitaire	Sans emploi
Oui	Homme	65 et plus	Algérie et Suisse	20 à 29	Universitaire	Retraité
Oui	Homme	35–49	Togo	6 à 10	Universitaire	Sans emploi
Non	Homme	35–49	Tunisie et Suisse	20 à 29	Universitaire	Sans emploi
Non	Homme	50–64	Turquie et Suisse	30 et plus	Non–universitaire	Plein temps (80–100)
Non	Femme	35–49	Guinée et Suisse	20 à 29	Non–universitaire	Sans emploi
Non	Homme	50–64	Kosovo et Suisse	30 et plus	Universitaire	Retraité
Non	Femme	35–49	Burkina Faso et Suisse	11 à 19	Non–universitaire	Sans emploi
Non	Femme	50–64	Guyane et Suisse	11 à 19	Non–universitaire	Sans emploi
Non	Homme	18–34	Irak	3 à 5	Non–universitaire	En formation

Tableau 2: personnes issues du domaine de l'asile interviewées

Expérience bénévole	Sexe	Age	Pays d'origine	Séjour en Suisse	Niveau de formation	Taux d'emploi
Oui	Femme	18–34	Syrie	3 à 5	Non-universitaire	Plein temps (80–100)
Oui	Femme	18–34	Syrie	Moins de 3 ans	Non-universitaire	Sans emploi
Oui	Femme	35–49	Afghanistan	11 à 19	Non-universitaire	Temps partiel
Non	Femme	35–49	Iran	6 à 10	Universitaire	Temps partiel
Oui	femme	18–34	Afghanistan	3 à 5	Universitaire	Temps partiel
Oui	Homme	18–34	Pakistan	3 à 5	Universitaire	Plein temps (80–100)
Oui	Homme	35–49	Turquie	3 à 5	Universitaire	Sans emploi
Oui	Homme	35–49	Syrie	3 à 5	Non -universitaire	Temps partiel
Oui	Homme	18–34	Somalie	Moins de 3 ans	Non-universitaire	Sans emploi
Oui	Homme	18–34	Éthiopie	3 à 5	Non-universitaire	Sans emploi

Croix-Rouge suisse
Werkstrasse 18
CH–3084 Wabern
Téléphone +41 58 400 45 75
info@redcross.ch
www.redcross.ch

Post Finance
IBAN CH97 0900 0000 3000 9700 0

Croix-Rouge suisse