

les ateliers de la citoyenneté

volontariat,
le modèle des sapeurs-pompiers
est-il transposable ?

propositions

pour un volontariat
tout au long de la vie

octobre 2004

synthèse

point de départ

■ De très nombreuses activités utiles à la société française trouvent difficilement les moyens de se développer faute de moyens humains adaptés,

- parce que le bénévolat rencontre vite ses limites en terme de temps, de reconnaissance et de formation aux compétences nécessaires,
- que le salariat n'est que rarement adapté pour des activités émergentes et/ou occupant un temps trop réduit et fractionné,
- que la notion de volontariat reste limitée à des périodes de la vie ou à des activités strictement limitées,

Cela représente un déficit énorme d'énergies et de volontés pour créer de la cohésion au sein de la société française.

■ L'atelier estime que le volontariat doit être fondé en droit, promu dans la société et valorisé dans son exercice pour que l'engagement dans des activités d'intérêt général puisse être intégré au parcours de vie de chacun, à l'image des sapeurs pompiers volontaires qui vivent leur engagement non comme une parenthèse mais comme une dimension à part entière de leur vie.

point d'arrivée

Plusieurs textes législatifs ont récemment apporté des contributions utiles, mais on reste dans l'optique d'un volontariat à temps plein conçu comme une parenthèse dans la vie des volontaires. Le projet en cours d'examen par les instances associatives est encore dans le même esprit.

Afin d'illustrer l'intérêt du développement du volontariat, l'atelier a repéré plusieurs champs dans lesquels il serait utile (veille, tutorat, médiation, assistance mais aussi prise de responsabilité dans les CA des associations). Il a défini les grandes lignes d'un possible statut. Enfin il a apporté quelques réponses aux principales objections, notamment sur l'articulation possible entre bénévolat, salariat et volontariat.

■ D'ici la fin du mois d'octobre plusieurs rendez-vous seront organisés pour partager nos conclusions : avec les responsables du SDIS du Rhône, des parlementaires intéressés par le développement de l'engagement des citoyens, les responsables des collectivités territoriales, d'autres acteurs du monde associatif qui militent en faveur d'un statut du volontariat ou d'une contractualisation avec les bénévoles.

perspectives

L'objectif est de tenter d'influer sur la rédaction de projet de loi en cours mais également d'inciter les collectivités territoriales de Rhône-Alpes à prendre l'initiative dans le cadre d'une ambitieuse politique de développement des nouvelles formes d'engagement dans la Cité.

Cette approche du Volontariat a d'ores et déjà été reprise dans plusieurs projets des Ateliers ce qui est un résultat en soi. On peut même dire que le volontariat est aujourd'hui partie intégrante de notre approche de la citoyenneté entrepreneuriale.

De ce fait il n'apparaît pas nécessaire de poursuivre un atelier spécifiquement sur cette question l'année prochaine.

table des matières

- page 4 - un modèle de volontariat trop peu connu :
les sapeurs pompiers - par Jean-Pierre Reinmann
- page 5 - • les statuts actuels ne répondent pas au besoin
d'un engagement durable
- propositions en faveur d'un statut
du "volontariat tout au long de la vie"
- page 6 - les grandes lignes d'un statut
du volontariat tout au long de la vie
- page 7 - le volontariat et les collectivités territoriales
- page 8 - exemple d'activités pour les volontaires
- page 9 - sortir du gâchis sociétal !
Point de vue vécu par Jean-François Lambert
- page 10 - quelles réponses aux objections possibles
à un statut du volontariat ?
- page 11 - quelles réponses aux objections possibles
à un statut du volontariat ? (suite)

volontariat

Composition de l'atelier

Nicolas Angonin, responsable d'une équipe de jeunes volontaires à Unis-Cité
Hervé Chaygneaud-Dupuy, animateur des Ateliers de la Citoyenneté
Jean-Pierre Escassut, responsable d'un groupement
de centres d'intervention au SDIS du Rhône,
comprenant 1500 sapeurs pompiers volontaires
Jean-François Lambert, ancien chef d'entreprise,
vice-président de la Fonda Rhône-Alpes
Olivier Michon, consultant, président d'un relais petite enfance
Jean-Pierre Reinmann, responsable informatique du SDIS du Rhône,
co-fondateur des Ateliers de la Citoyenneté
Jean Soulas, ancien directeur au conseil régional Rhône-Alpes

un modèle de volontariat trop peu connu : les sapeurs pompiers

par Jean-Pierre Reinmann

■ Entré fin 1998 comme directeur informatique chez les pompiers du Rhône (SDIS), j'éprouvais comme tout le monde un grand respect pour cette profession qui assure la sécurité civile en France mais n'en connaissait pas l'organisation. Je découvris rapidement qu'il existait deux sortes de pompiers, portant strictement les mêmes uniformes et donc indiscernables à l'œil nu: les professionnels (1400 dans le Rhône) et les volontaires (3800 toujours dans le Rhône).

(Pour l'ensemble de la France les chiffres respectifs sont de 32 000 et 200 000. Viennent se rajouter à ces chiffres 9500 pompiers militaires essentiellement à Paris et Marseille)

Ces chiffres signifient que la plupart (84%) des pompiers français sont des volontaires : ces hommes et femmes, qui exercent par ailleurs un métier "normal", constituent le socle du dispositif de sécurité civile (3,4 millions d'intervention par an).

Bien sur les pompiers professionnels sont employés d'abord dans les villes, là où l'activité est suffisamment dense pour justifier des emplois permanents: leur nombre est très variable selon la structure urbaine des départements (1 en Lozère, 36 dans les Alpes de Haute-Provence, 1800 dans le Nord...). Les pompiers volontaires sont en revanche représentés partout: aux côtés des professionnels dans les villes, et le plus souvent seuls en milieu rural. Alors que les premiers prennent des "gardes postées" dans leurs casernes, les seconds interviennent le plus généralement "à la demande" en étant alertés, chez eux la nuit ou sur leur lieu de travail le jour, par des petits récepteurs radios (la sirène n'est plus utilisée que rarement).

La deuxième surprise que j'éprouvai fut, rencontrant ces volontaires, de mesurer leur motivation et leur attachement à leur rôle: ce sont des gens de tous âges, des gens "ordinaires", qui assument leur engagement sans ostentation mais avec fierté. Il y a de quoi, car ils y consacrent une large part de leur temps et ont besoin de toutes leurs capacités et de tout leur courage pour assurer certaines interventions périlleuses. Le point le plus fort était qu'aucun d'eux ne se plaignait de son sort malgré la disponibilité exigée, malgré les risques encourus: l'adage "donner n'appauvrit pas" se vérifiait encore une fois.

Convaincu depuis longtemps que, dans de multiples domaines, notre société avait besoin d'approches et d'énergies complémentaires à celles que les salariés et les bénévoles apportent déjà, j'ai alors commencé à concevoir l'intérêt de l'extension de cette notion de volontariat à ces autres domaines et proposé ce thème de réflexion aux Ateliers de la Citoyenneté qui se fondaient alors. Un groupe s'est constitué qui a travaillé en 8 séances mensuelles: le résumé des travaux de ce groupe forment la présente plaquette.

L'atelier sur le volontariat s'est réuni à Lyon de septembre 2003 à juillet 2004.

les statuts actuels ne répondent pas au besoin d'un engagement durable

■ La notion de volontariat est très récente et s'impose difficilement face au bénévolat qui, lui, est très largement connu. Cependant, la reconnaissance sociétale de cet engagement progresse. A l'heure actuelle, niveau national, trois formes de volontariat sont officiellement reconnues : les volontaires internationaux, les volontaires civils et les sapeurs-pompiers volontaires.

En Europe, il existe le Service Volontaire Européen et une proposition de directive. La comparaison avec d'autres pays est difficile puisque le volontariat et le bénévolat sont souvent un seul et même mot. Il existe toutefois quelques déclarations qui invitent les différentes sociétés à le développer.

Ces statuts permettent aux personnes engagées de bénéficier de plusieurs prestations ou avantages :

- Couverture Sociale
- Assurance
- Formation
- Indemnité
- Reconnaissance Civile

Ils permettent également de préciser les champs d'action et de proposer des limites aux dérives éventuelles.

Malgré les avancées en la matière, deux difficultés se posent : l'essentiel des dispositifs s'adressent aux jeunes (environ 18-28 ans) et aux expatriés et ne proposent que des temps d'activité pleins, sauf dans le cas des sapeurs-pompiers volontaires. Ces critères excluent une majorité de citoyens ainsi qu'un grand nombre de secteurs.

La transposition du modèle des sapeurs pompiers volontaires permettrait une plus grande accessibilité et endiguerait la prolifération de dispositifs particuliers. Ce cadre général pourrait alors s'adapter aux différents types de missions, de publics et de durées d'engagement.

propositions en faveur d'un statut du "volontariat tout au long de la vie"

■ Partant des constats suivants :

- de très nombreuses activités utiles à la société française trouvent difficilement les moyens de se développer faute de moyens humains adaptés,
- parce que le bénévolat rencontre vite ses limites en terme de temps, de reconnaissance et de formation aux compétences nécessaires,
- que le salariat n'est que rarement adapté pour des activités émergentes et/ou occupant un temps trop réduit et fractionné,
- que la notion de volontariat reste limitée à des périodes de la vie ou à des activités strictement limitées,
- considérant que cela représente un déficit énorme d'énergies et de volontés pour créer de la cohésion au sein de la société française, l'atelier estime que le "volontariat tout au long de la vie" doit être fondé en droit, promu dans la société et valorisé dans son exercice.

les grandes lignes d'un statut du volontariat tout au long de la vie

■ Sans préjuger des modalités qui seront retenues, l'Atelier propose les points suivants qui pourraient servir de base à l'élaboration du futur statut du "volontariat tout au long de la vie" :

- 1 - Toute personne peut qui trouve une mission de volontaire, facteur-clé d'investissement personnel et de reconnaissance sociale, a le droit de l'exercer quelle que soit sa situation professionnelle. De même, toute organisation à but non lucratif, est libre de recourir à des volontaires pour des missions d'utilité sociale.
- 2 - Pour organiser la disponibilité du salarié, une convention tripartite est signée entre le salarié, son employeur et l'organisme qui lui confie une mission de volontaire. La mission confiée aux volontaires doit leur permettre d'exercer leur activité professionnelle propre, quelle que soit cette dernière : les modalités de recours aux volontaires (horaires, durée, conditions, formations, ...) doivent donc être limitées et adaptées à cette exigence. En tout état de cause, la mission de volontaire se toujours limitée à la moitié du temps de travail annuel légal.
- 3 - Une valorisation matérielle doit être effectuée par les organismes recourant à ces volontaires. Cette valorisation doit faire l'objet d'une décision officielle de l'organisme : elle peut prendre la forme soit d'indemnités, soit d'avantages en nature liés à l'activité de l'organisme employeur. Ces indemnités, selon leur niveau, seraient soumises à impôt et/ou cotisations sociales selon des modalités simplifiées.
- 4 - Une valorisation morale doit également être prévue par les organismes recourant aux volontaires. Cette valorisation doit faire l'objet d'une décision officielle de l'organisme : elle peut prendre toute forme jugée positive par les volontaires eux-mêmes.
De plus, les collectivités territoriales, en raison de l'utilité du développement du volontariat pour renforcer l'impact des politiques publiques, valoriseront de façon générale l'engagement des personnes dans cestatut en leur accordant un certain nombre d'avantages matériels et de témoignages de reconnaissance.
- 5 - L'organisme qui a recourt à des volontaires doit les faire travailler en équipe. Tout volontaire doit être formé par l'organisme, par des cycles courts, compatibles avec son activité professionnelle.
- 6 - L'engagement de tout volontaire doit être formalisé explicitement. Le contrat de volontariat doit mentionner toutes les modalités applicables (règlement intérieur, instances, durée de l'engagement, formes d'indemnisation, obligations à respecter par le volontaire, etc. ...). Le non respect des obligations présentes au contrat peut entraîner la rupture.
- 7 - Un conseil territorial du volontariat pourra être créé pour promouvoir ce statut et veiller à sa bonne application, afin qu'il trouve une place équilibrée entre salariat et bénévolat.

le volontariat et les collectivités territoriales

■ Les trois niveaux de collectivités territoriales sont directement intéressés au développement du volontariat. C'est pourquoi il nous semble utile, sans attendre un texte législatif, de mener une politique territoriale de développement de l'engagement sociétal.

Il nous apparaît que le conseil régional est directement concerné en raison du lien qui peut être fait entre volontariat et formation.

Les conseils généraux et les communes trouveront pour leur part une grande utilité au développement du volontariat pour conforter les missions qui sont les leurs mais qui ne peuvent avoir leur plein impact que si la société sait également se mobiliser (cf. les leçons de la canicule de 2003).

Ce temps d'investissement personnel pour la cité devrait être reconnu comme un temps d'auto-formation, par exemple dans le cadre renouvelé de la promotion sociale et professionnelle. Allié à la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience), il pourrait permettre :

- à des jeunes volontaires de mettre le premier pied dans la vie active ;
- à des «pré-seniors», expérimentés et intéressés par la transmission d'aider les initiatives d'utilité sociale et professionnelles, de soutenir les porteurs de projets ;
- à des salariés d'avoir une pluri-activité, gage du maintien de leur employabilité par les compétences transversales qu'ils mobiliseraient dans le volontariat (RTT, Pré – retraités) ;
- à des bénévoles associatifs de devenir de réels administrateurs dont la vie associative a le plus grand besoin.

Les collectivités de Rhône-Alpes seront-elles prêtes à prendre en considération cette réflexion pour déboucher vers un réel statut du "volontariat tout au long de la vie" ? Ce statut pourrait contribuer au développement de nouvelles formes d'engagement dans la cité que nous promovons, aux Ateliers de la Citoyenneté, sous le terme de "citoyenneté entrepreneuriale"!

exemple d'activités pour les volontaires

■ Afin d'illustrer l'intérêt du développement du volontariat, l'Atelier a repéré plusieurs champs dans lesquels il serait utile.

Dans les domaines où des associations exercent déjà des activités, le recours à des volontaires trouverait tout son sens en constituant un vivier de ressources sur lesquelles les associations pourraient compter plus fortement que sur des bénévoles. Une structuration plus complète du service pourrait avoir lieu grâce à une articulation salariat/volontariat/bénévolat.

Dans le champ de l'assistance aux personnes on peut ainsi citer :

- soutien aux familles d'enfants handicapés
- services aux personnes âgées ou isolées
- aide aux enfants en difficulté scolaire
- écoute des personnes en détresse, hospitalisées, emprisonnées...

Des domaines de services plus nouveaux se développent, demandant dès l'origine une grande quantité de personnes maillant l'ensemble d'un territoire pour être efficaces.

Le volontariat, par l'engagement qu'il suppose, rendrait l'organisation du service plus facile. C'est particulièrement le cas pour la mise en place de dispositifs de veille à grande échelle.

- réseau des "nez" qui alertent en cas d'odeurs liées à la pollution de l'air ,
- surveillance des cours d'eau et des digues pour prévenir les risques d'inondation ,
- remontées d'information utiles à la mise en œuvre d'une politique publique (alerte en cas de discrimination, ...).

D'autres actions innovantes pourraient solliciter des personnes assumant une responsabilité plus grande que ne le permet le bénévolat.

- Aide à l'orientation par une implication dans un programme de promotion de son métier auprès des jeunes,
- Tutorat social dans l'esprit du mentorat développé au Québec pour faciliter la transmission entre les générations,
- Actions favorisant la tranquillité publique : médiations, présence adulte dans des rassemblements...
- Accompagnement de prisonniers libérés en cours de peine pour faciliter leur réinsertion,
- Accueil-animation dans les musées pour développer les approches de pédagogie interactive.

Enfin le volontariat devrait permettre une meilleure efficacité de la vie associative en permettant que les responsabilités de représentants élus des associations soient assumées avec le statut de volontaire.

sortir du gâchis sociétal ! Point de vue vécu

par Jean-François Lambert

■ Tout en étant autodidacte, et après avoir été artisan, grâce à une formation tout au long de la vie avant l'heure, j'ai créé ensuite plusieurs entreprises. La maladie a eu raison de mon enthousiasme... A 55 ans, j'ai été classé en invalidité de travail... A ce moment là, je me suis posé les questions suivantes : que faire de ma vie ? Quel sens lui donner ? J'ai pensé que mon (mes) expérience(s) et mon esprit militant pouvaient intéresser la société en général...

A partir d'un comité de chômeurs, j'ai créé un comité pour l'emploi, puis fondé une coopérative d'emploi et activité... j'ai été interpellé par le gâchis humain de notre société : des jeunes, qualifiés ou non, qui avaient du mal à débiter leur vie professionnelle ; des plus de 50 ans expérimentés qui peinaient à finir leur vie professionnelle !

Par ailleurs, dans la vie associative, je constatais le manque récurrent de militants et d'administrateurs pour animer les conseils d'administration d'association et les réseaux ! Entre le bénévolat qui ne peut pas tout, et le salariat qui n'est pas toujours la meilleure solution, il manque un statut qui permettrait un engagement dans la cité : le volontariat !

Je vois deux domaines essentiels où le volontariat aurait toute sa place. Il me semble que cette forme d'activité (et non d'emploi) faciliterait grandement les rôles d'administration et d'animation des associations et organismes sans but lucratif.

Sur le thème du tutorat, du mentorat (très utilisé au Canada), le volontariat trouverait également son utilité. Les mentors sont des personnes qui acceptent de transmettre à des plus jeunes le fruit de leur expérience en les accompagnant à un moment charnière de leur vie. Ce rôle de tutorat – mentorat pourrait être utilisé dans des lieux très divers (écoles, universités, entreprises, structures d'aide aux projets etc.)

Le volontariat ne peut réussir qu'accompagné de formation, de reconnaissance, d'une indemnisation (le problème des retraites à la baisse fait que ça va devenir un luxe de militer bénévolement !).

Je reviens pour conclure au mentorat. Je crois en effet que, pour les seniors, le volontariat dans le domaine du mentorat permettrait de mieux vivre sa fin de vie. L'université Lyon 2, par l'Université Tous Ages, a conçu un module expérimental de tutorat social, proche du mentorat. Si ce concept est bien promu au Canada, en Europe seules les universités de Porto et celle de Riga ont des programmes sur ces thèmes.

La CRAM s'intéresse à ce concept, l'Europe met des lignes de financement à disposition pour développer cette vision. Seule la transmission entre les générations peut, à mon sens, limiter le gâchis de toute cette expérience, mais au fond, la transmission n'est – elle pas le but de toute civilisation ?

quelles réponses aux objections possibles à un statut du volontariat ?

bénévolat / volontariat,
dans quel cas introduire
la distinction ?



■ Notre projet, en donnant un statut officiel à une partie des personnes qui s'impliquent actuellement bénévolement dans les associations, a pour but d'amplifier l'engagement dans le mouvement associatif.

Tout d'abord, il faut rappeler que la mise en place du volontariat dans une association résultera d'un choix et d'un vote de son conseil d'administration; seront alors débattus les raisons pour ou contre, le périmètre des emplois concernés (le but n'étant de "chasser" ni le salariat, ni le bénévolat). De plus, une telle décision n'a rien d'irréversible: telle association par exemple de 300 membres fonctionnant aujourd'hui avec 1 salarié et qui choisirait d'employer en supplément 5 volontaires, le ferait pour augmenter le volume ou la qualité de son activité. Si ce calcul ne se réalisait pas ou si cette forme d'engagement ne fonctionnait pas, cette association pourrait parfaitement supprimer les "emplois volontaires" par un vote ultérieur.

Il faut également noter que dans un tel exemple, 5 volontaires de plus devraient logiquement signifier à terme, si l'association "marche", plus d'adhérents et donc plus de bénévolat : le jeu n'est pas à somme nulle, il ne se conçoit que pour favoriser l'activité des associations et donc l'augmentation de leurs ressources, à savoir plus de membres, plus de salariés, plus de volontaires et plus de bénévoles.

volontariat / salariat, une
confrontation inévitable ?



■ Si le chapitre ci dessus évoquait une possible confrontation entre bénévolat et volontariat, il faut aussi s'interroger sur l'opposition qui ne manquera pas d'être soulignée, voire brandie, entre activité "gratuite" (bénévolat), activité indemnisée (volontariat) et travail salarié: peut-on craindre de voir le volontariat entrer en concurrence avec l'activité salariée ?

Ce serait avoir une vision statique de l'emploi et de l'activité. Encore une fois le jeu n'est pas à somme nulle. Volontariat et salariat se développeront ensemble, le volontariat entraînant des besoins de salariat. Les associations jouent souvent le rôle de "détecteur" de besoins nouveaux, et de banc d'essai quant aux solutions applicables pour les satisfaire. Ainsi dans les domaines "d'utilité collective", la frontière entre les métiers reconnus (rémunérables) et le travail volontaire ou bénévole est fluctuante, variable dans le temps et dans l'espace. Progressivement un certain nombre de ces services fait l'objet d'une reconnaissance, avec des financements publics les faisant entrer dans la sphère des activités économiques officielles.

Cette vision masque le fait que le volontariat ne pourra jamais se substituer aux emplois stables en raison de sa nature volontairement complémentaire : on ne peut pas être volontaire à temps plein sur une longue durée, même en étant retraité. Si un temps d'activité maximum est fixé à l'activité des volontaires dans une association, la seule solution pour "garder" une personne volontaire ayant atteint ce maximum sera de la recruter en tant que salariée, sa "rentabilité" étant déjà acquise. Toujours l'exemple des pompiers montre qu'environ 5 à 10% des pompiers volontaires entrent un jour comme pompiers professionnels. Les associations sont pleines de ce genre d'exemple.

Cette opposition volontaire/professionnel est donc largement maîtrisable; elle suppose des règles et une vigilance des partenaires sociaux. Si une structure recourt régulièrement à des bénévoles qui tournent sur un poste pérenne, les syndicats pourront demander sa requalification en emploi comme c'est déjà possible entre un CDD et un CDI. L'important est d'éviter les blocages a priori.

n'y a-t-il pas un risque
que des associations
sans utilité sociale
s'engouffrent
dans ce statut ?



la valorisation
des volontaires
a-t-elle un sens ?



■ Dans un monde que l'on dit trop rapidement passif, il existe en fait un réel foisonnement d'initiatives associatives. Ceci est facilement observable par exemple dans des petites communes, où plusieurs dizaines d'associations constituent un véritable tissu social et participent au dynamisme de la vie locale.

Ces activités associatives sont donc multiformes et passablement hétérogènes. Dans bon nombre de cas il s'agit de regroupements autour d'un centre d'intérêt particulier, sans volonté d'action extérieure identifiable, et sans velléité d'apport à la société susceptible de les faire considérer comme ayant une utilité sociale au sens plein du terme. De telles associations sont souvent éphémères ; elles durent le temps de la motivation de leurs créateurs, et on peut se demander si l'engagement de leurs animateurs à travers un statut officiel de "volontaire" serait justifié.

A cela, il y a sans doute deux réponses. D'une part, encore une fois, chaque association devrait prendre sa décision et mettre en place le cadre de ce volontariat: on peut penser que bon nombre d'associations resteront dans un cadre purement bénévole, d'autres choisissant d'améliorer leurs services, leur influence, ...en recourant à ce statut. Ne peut-on leur faire confiance pour qu'une forme de régulation s'instaure ? D'autre part, il appartiendra au politique d'apporter certaines limites à l'agrément qu'il délivrera et aux aides financières qu'il dispensera si des associations sont reconnues comme poursuivant des buts d'essence privée.

Là aussi, des réponses sont donc probablement à portée de main.

■ Face à la diversité des engagements, quels "signes" inventer pour des bénévoles qui deviendraient volontaires, pour qu'ils soient respectueux de la valeur de leur démarche et n'apparaissent pas ridicules au regard des motivations qui animent le militantisme ? Le pire serait bien sûr de mettre en place un train de mesures ressenties comme des gadgets, qui décourageraient plus qu'elles n'attireraient.

Ont été évoqués comme signes possibles de la "reconnaissance publique" en dehors de l'indemnisation, le statut lui-même en raison des signes d'appartenance qu'il permet de développer, les manifestations d'encouragements officiels notamment par le renforcement de l'impact de la journée du volontariat, la mise en place de formations spécifiques aux activités offertes, l'édition de bulletins d'information et de liaison. Un effort particulier devra être fait pour permettre une validation des acquis d'expérience, la dimension formatrice de l'engagement étant particulièrement importante. Les entreprises devraient être sensibilisées sur ce point, elles qui cherchent à développer les compétences d'autonomie, de prise de responsabilité, sans trouver de formation adaptée.

Il faudra que la forme des "reconnaisances" évoquées ci-dessus soit, pour une part, spécifique à chaque association, collectivité ou établissement les adoptant afin de coller parfaitement à la culture et au projet de l'organisme.

Anecdote : quand les Pompiers du Rhône ont commencé en 1999 à appliquer la loi en versant directement à chaque pompier volontaire l'indemnité mensuelle à laquelle il avait droit, il y eut un certain nombre de réactions négatives: "l'esprit du volontariat était cassé", "on partirait au feu pour l'argent", etc... Aujourd'hui beaucoup de situations coexistent, les volontaires de chaque centre local s'étant organisés et la question n'est plus jamais mentionnée par quiconque...

"Avons-nous encore prise sur notre avenir ? "

■ Des personnes de tous horizons se sont réunies au sein des Ateliers de la citoyenneté pour tenter d'apporter une réponse positive à cette question. La citoyenneté n'est alors pas seulement perçue comme un ensemble de droits politiques, elle se vit comme une capacité à prendre l'initiative dans la Cité. Nous parlons pour cela de "citoyenneté entreprenante".

Pour entreprendre dans la Cité, il faut d'abord élaborer collectivement, dans un travail patient de discernement, des pratiques sociales nouvelles pour faire face aux dysfonctionnements que nous constatons, d'où la notion d'"ateliers". Sans nous enfermer dans les problèmes locaux, nous confrontons à des questions, vastes ou précises, sur lesquelles nous refusons le statu quo : comment l'information télévisée peut-elle mieux aider à comprendre le monde au lieu d'enfermer dans le sentiment d'impuissance ? Peut-on imaginer un volontariat qui réponde aux capacités d'engagement ? ...

Des voies d'amélioration nous semblent prometteuses :

- développer un volontariat "tout au long de la vie" en transposant le modèle des sapeurs pompiers volontaires plutôt qu'en créant seulement des parenthèses dans la vie des gens comme avec l'actuel volontariat de solidarité,
- réintroduire non le téléspectateur mais le citoyen en tant que "partie prenante" de l'information télévisée, en appliquant à l'information la logique de Responsabilité Sociétale des Entreprises (RSE), ce qui pourrait conduire à créer des collèges mixtes de citoyens et de journalistes pour proposer des évolutions de traitement de l'information par un dialogue régulier et confiant.

Les ateliers du cycle 2003 - 2004 :

- métiers et citoyenneté
- personne, entreprise et société
- information télévisée et citoyenneté
- Volontariat, le modèle des sapeurs-pompiers est-il transposable ?
- espaces commerciaux et citoyenneté
- ruralité et citoyenneté

Les Ateliers de la citoyenneté sont agréés par le Conseil régional Rhône-Alpes au titre de la Promotion sociale et professionnelle et leur suivi peut être pris en compte dans le cadre de la Formation continue des entreprises.