



HAL
open science

Projet SPONTANEOUS : paSsion, autocomPassiON et Toxic hANdlEr dans l'éducation populaire et le scOUtiSme

Julien Bruno

► **To cite this version:**

Julien Bruno. Projet SPONTANEOUS : paSsion, autocomPassiON et Toxic hANdlEr dans l'éducation populaire et le scOUtiSme. Psychologie. Université de Lorraine, 2021. Français. NNT : 2021LORR0259 . tel-03669183

HAL Id: tel-03669183

<https://hal.univ-lorraine.fr/tel-03669183>

Submitted on 16 May 2022

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

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



AVERTISSEMENT

Ce document est le fruit d'un long travail approuvé par le jury de soutenance et mis à disposition de l'ensemble de la communauté universitaire élargie.

Il est soumis à la propriété intellectuelle de l'auteur. Ceci implique une obligation de citation et de référencement lors de l'utilisation de ce document.

D'autre part, toute contrefaçon, plagiat, reproduction illicite encourt une poursuite pénale.

Contact : ddoc-theses-contact@univ-lorraine.fr

LIENS

Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 122. 4

Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 335.2- L 335.10

http://www.cfcopies.com/V2/leg/leg_droi.php

<http://www.culture.gouv.fr/culture/infos-pratiques/droits/protection.htm>

Thèse

Présentée et soutenue publiquement pour l'obtention du titre de

DOCTEUR DE L'UNIVERSITE DE LORRAINE

Mention : PSYCHOLOGIE

par **Julien BRUNO**

Sous la direction du **Pr. Charles Martin-Krumm** et du **Pr. Cyril Tarquinio**

**Projet SPONTANEOUS : paSsion, autocomPassiON et Toxic-handler dans
l'éducation populaire et le scOUtiSme**

Soutenue le 26 novembre 2021

Membres du jury :

Directeur(s) de thèse :	M. Charles Martin-Krumm M. Cyril Tarquinio	Professeur, Ecoles des Psychologues Praticiens, Paris Professeur, Université de Lorraine, Metz
Président de jury :	Mme Marion Trousselard	Professeure de Neurosciences et Sciences Cognitives, Institut de recherche biomédicale des armées, Brétigny-sur-Orge. Chercheure associée au sein d'APEMAC
Rapporteurs :	Mme Nathalie Houlfort M. Yvan Paquet	Professeure associée, Département de psychologie Université du Québec à Montréal. Titulaire et chercheure de la Chaire d'étude CJM-IU sur l'application des connaissances dans le domaine des jeunes et des familles en difficulté, UQAM MCF, HDR, Université de la Réunion, Le Tampon
Examineurs :	M. Fabien Fenouillet M. Pascal Pansu Mme Laurence Kern	Professeur, de Psychologie Positive des Apprentissages, Université Paris-Nanterre, Nanterre. Laboratoire LINP2-2APS Professeur de Psychologie Sociale de l'Education, Université Grenoble-Alpes, Saint-Martin- d'Hères Professeur, École de Psychologues Praticiens de Paris. Laboratoire VCR

Remerciements

Écrire une thèse a probablement été une des tâches les plus difficiles que j'ai eu à mener pendant ces dernières années. La persévérance (ou la persistance dans une tâche) n'étant pas forcément ma force principale, il a fallu redoubler (voire retripler) de créativité pour continuer jours après jours à écrire encore quelques lignes, quelques mots supplémentaires. Et recommencer des dizaines de fois des articles, soit parce que mes directeurs de thèses n'étaient pas toujours satisfaits de la forme (toujours dans des critiques constructives qui m'ont permis de développer des compétences d'écriture que je n'aurais jamais soupçonné acquérir un jour), soit des reviewers qui demandaient des modifications. Faisant moi-même du reviewing pour trois journaux, je sais très bien que ce n'est jamais pour embêter les auteurs que l'on demande des modifications, mais cela a été parfois un découragement certain et l'envie de tout arrêté (comme certains bénévoles qui ont participé à mon travail).

Justement, mes premiers remerciements viendront pour mes deux directeurs de thèse Charles Martin-Krumm et Cyril Tarquinio. Ils ont été d'un soutien sans relâche pendant ces quatre dernières années et ont réussi à faire mentir certains de mes anciens collègues ou certains de mes amis étant passé par ce type de travail académique. En effet, un directeur de thèse peut être quelqu'un de présent quotidiennement, critiquant toujours de manière constructive, nous faisant réfléchir, penser le monde différemment, nous formant à des types de recherches particuliers, nous emmenant à des congrès, nous aidant à dépasser nos limites et parfois même, j'ose le dire, à nous reconforter dans les moments difficiles. Si mes directeurs de thèses n'avaient pas été présent au début de ma troisième année, je n'aurais jamais terminé ce travail. Ils ont su avoir une oreille attentive à mes difficultés personnelles et m'ont apporté les réponses nécessaires à la poursuite. Pour tout ce que je viens de citer, je vous dis merci.

Je voudrais ensuite remercier le Comité Directeur des Eclaireuses et Eclaireurs de France, association française du scoutisme laïque de l'année 2016/2017, ainsi que leur ancien Délégué Général M. Saad Zian pour m'avoir permis de réaliser cette thèse en contrat CIFRE.

Non seulement vous m'avez apporté un financement me permettant de réaliser mes recherches mais vous m'avez proposé un poste en Ressources Humaines me permettant de développer des compétences de terrain en psychologie de la santé au travail et en ressources humaines. Compétences que je n'aurais probablement pas pu développer dans un format de thèse classique. J'en profite pour remercier l'ensemble des collègues salariés avec qui j'ai pu travailler durant ces trois années, avec qui j'ai pu aussi passer un nombre incalculable de merveilleux moments. Et un merci plus particulier pour mes deux collègues du service ressources humaines de l'époque Julietta Marie-Calixte et Céline Schwartz. Penser aux heures dans notre petit bureaux tous les trois me fait toujours sourire.

Viens ensuite les remerciements pour le Centre Pierre Janet de l'Université de Lorraine où j'ai eu mon bureau pendant plusieurs années. Ce centre ultra-novateur dans le paysage français et européen m'aura permis de développer non-seulement des compétences en recherche avec Christine Rotonda (directrice du Pôle) et Sophie Gendarme (Chef de projet) mais aussi en psychothérapie dans le pôle consultation où j'ai fait mes premières armes de praticien. Merci à vous toutes et vous tous pour le soutien sans faille et les bonnes tranches de rire.

Merci à Barbara Spick de m'avoir permis de commencer une activité libérale et de m'avoir toujours dit que rien ne m'était impossible et que je pouvais y arriver. Je n'oublierai jamais ces mots.

Merci à mes collègues psychologues qui m'ont accompagné depuis le début (avec sûrement beaucoup que je vais oublier) : Caroline, Christel, Tess, Anne-Laure, Manon, Joris, Nathalie, Gabriel, Pascale... Merci pour tous les conseils.

Merci à mes deux collègues doctorantes Juliette Machado et Jenny Rydberg. Déjà pour le travail collaboratif, ensuite pour les différents soutiens pendant ces quatre années. Je sais que vos thèses seront exceptionnelles et je suis heureux d'avoir pu passer du temps avec vous à

refaire le monde et à discuter la psychothérapie, la recherche clinique ou la recherche fondamentale.

Merci à l'ensemble des personnes ayant contribué au financement participatif au début de ma thèse : Bernard HAMEAU, Pascal Guillaumé, bernard lefevre, Camélia Razik, Grégoire Semmelbeck, Cyrielle Bethegnies, Melanie Bouckols, Léonard Gangand, Natanard Narna, Luca Serres, Jean-Yves Talois, Barbara Spick, Fanny BOUCHARIN, Manu Gri, quentin cordier, Julie Ohnimus, caroline, Fabio Ursella, Julien Debove, Emilie Triest, Noelle Gacon, Paul Bondot, Célestine Goyard, Sohayb Cooper, Ludivine Loisy, Isabelle Dhoyer, Viviane Lasset, Nathalie Bruno, Rachel Buchy-Heintz, Jonathan Bruno, Aude Obergfell, Antoine Zimmer, Many Martin, Elodie Bellotto, Loreley Stotz, Fabrice Fois, olivier cellier, jimmy waquet et Kevin HALTER.

Un merci particulier à Sarah et Cécile.

Pour finir, merci à Hugo qui partage ma vie chaque jour et qui arrive à supporter mon rythme effréné et qui a toujours su trouver les mots justes pour me permettre de réussir au mieux ce travail.

Merci aussi aux rapporteurs et membres du jury qui vont prendre du temps pour lire ce travail et le temps que vous allez passer à me faire des retours et m'écouter le 26 novembre.

CV universitaire

Articles (ACL) :

Bruno, J., Machado, J., & Auxéméry, Y. (2020). From epileptic hysteria to psychogenic non epileptic seizure: Continuity or discontinuity for contemporary psychiatry? *European Journal of Trauma & Dissociation*, 5. <https://doi.org/10.1016/j.ejtd.2020.100190>

Bruno, J., Machado, J., Ferreira, Y., Munsch, L., Silès, J., Steinmetz, T., Rotonda, C., Vismara, L., & Tarquinio, C. (2018). Impact of attachment styles in the development of traumatic symptoms in French women victims of sexual violence. *Sexologies*. <https://doi.org/10.1016/j.sexol.2018.04.006>

Bruno, J., Martin-Krumm, C., & Tarquinio, C. (2021). Quels impacts des activités bénévoles sur la santé ? Un exemple à travers le scoutisme. *Annales Médico-psychologiques, revue psychiatrique*, S0003448721002122. <https://doi.org/10.1016/j.amp.2021.05.003>

Machado, J., **Bruno, J.**, Rotonda, C., Siles, J., Steinmetz, T., Zambelli, C., Vismara, L., & Tarquinio, C. (2019). Partner attachment and the development of traumatic and anxious-depressive symptoms among university students. *Sexologies*, 29. <https://doi.org/10.1016/j.sexol.2019.08.002>

Articles Soumis

Bruno, J., Martin-Krumm, C., Machado, J., Rydberg, J., Gendarme, S., Rotonda, C., & Tarquinio, C. (submitted). A four-dimensional approach of passion: Testing a new model of passion by volunteers. *European Journal of Applied Psychology*

Tarquinio, C., Machado, J., Longo, R., Siles, J., **Bruno, J.**, Gendarme, S., Ziegler, A., Mellouki, N., Eby, E., & Rotonda, C. (soumis). The treatment of anxious-depressive disorders among breast cancer patients integrating the EMDR psychotherapy: from pilot study results to the development of a randomized trial. *Journal of clinical psychology in medical setting (JOCS)*.

Chapitre d'ouvrage (OS):

Bruno, J., & Martin-Krumm, C. (2021). L'alliance thérapeutique en psychologie du travail et des organisations (371-376). In M.-J. Brenstuhl, & F. Marteau-Chasserieu (Eds.), *L'alliance thérapeutique en 65 notions*. Dunod

Communications scientifiques :

Communications affichées :

Branchi, S., **Bruno, J.**, Machado, J., Siles, J., & Tarquinio, C. (2019). Spirituality, anxiety and depression and quality of life in the case of cardiac disease. *6th World Positive Psychology Conference*, Melbourne, Australia, 18th – 21st of July.

Branchi, S., Machado, J., **Bruno, J.**, & Tarquinio, C. (2019). Spirituality, anxiety and depression and quality of among university student. *6th World Positive Psychology Conference*, Melbourne, Australia, 18th – 21st of July.

Bruno, J., Martin-Krumm, C., & Tarquinio, C. (2019). Passion, health and well-being in popular education and scoutism. *6th World Positive Psychology Conference*, Melbourne, Australia, 18th – 21st of July.

Machado, J., Rotonda, C., Gendarme, S., **Bruno, J.**, Brennstuhl, M.-J., & Tarquinio, C. (2019). Projet DETECT-EMDR : La dimension du thérapeute dans l'efficacité de la prise en charge EMDR du trauma simple : la dimension oubliée ? *2^{ème} Congrès d'EMDR-France*, Metz, France, 5-8 septembre.

Branchi, S., **Bruno, J.**, Machado, J., Siles, J., & Tarquinio, C. (2018). Spiritualité, troubles anxio-dépressifs et qualité de vie dans le cas de la maladie cardiaque. *X^{ème} Congrès de l'AFPSA*, Metz, France, 13-15 juin.

Bruno, J., Martin-Krumm, C., & Tarquinio, C. (2018). Le modèle dualiste de la passion : état des lieux des effets de la passion sur la santé et le bien-être. *X^{ème} Congrès de l'AFPSA*, Metz, France, 13-15 juin.

Branchi, S., Siles, J., **Bruno, J.**, Machado, J., & Tarquinio, C. (2018). Spiritualité, troubles anxieux-dépressifs et qualité de vie dans le cas du cancer. *X^{ème} Congrès de l'AFPSA*, Metz, France, 13-15 juin.

Vismara, L., **Bruno, J.**, Ferreira, Y., Machado, J., Munsch, L., Siles, J., Steinmetz, T., Rotonda, C., & Tarquinio, C. (2017). Impact des styles d'attachement sur le développement des symptômes traumatiques chez des femmes francophones. *58^{ème} Congrès de la Société Française de Psychologie*, Nice, France. Résumé repéré à https://sfp2017.sciencesconf.org/data/pages/Actes_SFP_2017.pdf

Machado, J., Steinmetz, T., **Bruno, J.**, Zambelli, C., Ferreira, Y., Siles, J., Tarquinio, C., & Visamara, L. (2017). Attachement au partenaire et développement de symptômes anxieux, dépressifs et post-traumatiques chez une population d'étudiants. *58^{ème} Congrès de la Société Française de Psychologie*, Nice, France. Résumé repéré à https://sfp2017.sciencesconf.org/data/pages/Actes_SFP_2017.pdf

Branchi, S., Machado, J., Siles, J., **Bruno, J.**, & Tarquinio, C. (2018). Spiritualité, troubles anxio-dépressifs et qualité de vie auprès d'une population d'étudiants. *X^{ème} congrès de l'AFPSA*, Metz, France, 13-15 juin.

Communications orales :

Déléant, L., **Bruno, J.**, & Fointiat, F. (2018). Contribuer à la proction de l'environnement et à l'amélioration de la santé publique par la réduction de consommation de chair animale. Pied-dans-la-porte, porte-au-nez. *59^{ème} Congrès de la Société Française de Psychologie*, Reims, France, septembre 5-7 septembre.

Bruno, J., Branchi, S., Machado, J., & Tarquinio, C. (2019). Spiritualité, troubles anxieux-dépressifs, et qualité de vie dans le cas de la maladie chronique. *2^{ème} Congrès Francophone de Psychologie Positive*, Metz, France, 15 – 17 mai.

Bruno, J., Gengarme, S., Rotonda, C., Martin-Krumm, C., & Tarquinio, C. (2019). Présentation du projet SPONTANEOUS : passion, santé et bien-être dans le scoutisme et l'éducation populaire. *2^{ème} Congrès Francophone de Psychologie Positive*, Metz, France, 15 – 17 mai.

Bruno, J., Martin-Krumm, C., & Tarquinio, C. (2020). Passion, popular education and scoutism: Is being passionate about volunteering protective of mental health? *10th European Conference on Positive Psychology*, Reykjavik, Iceland, 24th – 27th of June.

Bruno, J., Martin-Krumm, C., & Tarquinio, C. (2021). Psychotrauma : Attachement, stabilisation des patients et développement des ressources psychologiques. *3^{ème} congrès Francophone de Psychologie Positive (AFFPP)*, e-conférence, 2 – 4 juin.

Bruno, J. (2021). Santé et engagement associatif. Cycle 1h de psy par mois : les réponses de la psychologie scientifique aux questions de société (Université Grenoble-Alpes ; Maison des Sciences de l'Homme ; Bibliothèque Kateb Yacine), Grenoble, 9 janvier.

Résumé

Projet SPONTANEOUS : paSsion, autocomPassiON et Toxic-handler dans l'éducation populaire et le scOUtiSme

Cette thèse aborde le bénévolat et le salariat militant au sein du scoutisme et de l'éducation populaire. Plusieurs études tendent à montrer que le bénévolat a un impact positif sur la santé perçue et le bien-être des engagés. L'engagement dans ce type d'activité peut parfois amener les individus à développer de la passion envers elle. Cette passion a été théorisée autour d'un modèle dualiste appelé « modèle dualiste de la passion » (Vallerand et al., 2003) et est composé de deux dimensions : la passion harmonieuse, globalement positive pour la santé-perçue et le bien-être ainsi que la passion obsessionnelle, globalement négative pour la santé-perçue et le bien-être (Vallerand, 2015). Si les mêmes mécanismes se situent dans le champ du bénévolat et du salariat, c'est que des impacts négatifs de ce type d'engagement peuvent exister aussi dans l'environnement scout. Le paradigme des toxic-handlers (Teneau & Dufour, 2013) est aussi intéressant à aborder dans ces différents champs : est-ce qu'être le réceptacle des souffrances d'autrui en tant que bénévole ou salarié militant peut avoir un impact sur la santé-perçue et le bien-être des individus ? Ce paradigme étant en lien avec la compassion (Teneau & Dufour, 2013), nous avons observé à quel point l'autocompassion, c'est-à-dire la compassion envers soi, pouvait intervenir dans ce concept.

La première partie de cette thèse se concentre sur les différents modèles et paradigmes d'études utilisés dans les articles présentés dans cette thèse.

La deuxième partie de cette thèse se concentre sur les bénévoles du scoutisme et de l'éducation populaire. Le premier objectif de cette partie est d'identifier les profils à risque que l'on peut retrouver chez les bénévoles. Le deuxième objectif sera d'analyser si le modèle dualiste de la passion est bien un modèle à deux profils, ou s'il existe des profils supplémentaires que nous pouvons observer chez les bénévoles. Le troisième objectif sera de

vérifier si le paradigme du toxic-handling, paradigme habituellement utilisé dans le monde des ressources humaines et des organisations, est aussi applicable dans le champ du bénévolat.

Dans le monde du scoutisme, les bénévoles étant encadrés par des salariés, la troisième partie de cette thèse se concentre sur les salariés militants du scoutisme. Le premier objectif de cette partie est aussi d'identifier les profils à risque de ce salariat particulier. Le salariat dans ces associations étant un milieu de travail spécifique (lien constant avec les bénévoles et tâches orientées vers un but non-lucratif) avec une organisation de travail spécifique (double organigramme avec à la fois des bénévoles comme employeur via un conseil d'administration et des supérieurs hiérarchique salariés). Travailler dans le scoutisme étant un métier d'engagement, le second objectif sera de valider un modèle explicatif du burnout en lien avec les dimensions de la passion

La discussion générale reprend ensuite l'ensemble des éléments obtenus dans les parties précédentes et tente une explication des phénomènes observés. Des pistes d'interventions sont aussi proposées dans cette partie afin de proposer des prises en charge pour les individus présentant un profil à risque.

Mots-clés : passion ; autocompassion ; toxic-handler ; scoutisme ; éducation populaire ; bénévolat ; salariat militant

Abstract

SPONTANEOUS PROJECT: passion, autocompassion and toxic-handler in popular education and scoutism

This thesis discusses volunteering and paid activism in scouting and popular education. Several studies tend to show that volunteering has a positive impact on the perceived health and well-being of those committed. Commitment in this type of activity can sometimes lead individuals to develop a passion. This passion has been theorized around a dualistic model called "dualistic model of passion" and is composed of two dimensions: the harmonious passion, globally positive for perceived health and well-being and the obsessive passion, globally negative for perceived health and well-being. If the same mechanisms are found in the field of volunteering and paid activism, it is because negative impacts of this type of commitment can also exist. The paradigm of the toxic-handlers is also interesting to approach in these different fields: Can being the receptacle of the sufferings of others as a volunteer or as a paid-activist have an impact on the perceived health and well-being of individuals? As this paradigm is related to self-compassion, the latter construct will also be part of this work.

The first part of this thesis focuses on the different models and paradigms used in the articles presented.

The second part of this thesis focuses on volunteers in scouting and popular education. The first objective of this part is to identify the risk profiles that can be found among volunteers. The second objective will be to analyze whether the dualistic model of passion is indeed a two-dimensional model, or whether there are additional dimensions that we can observe among volunteers. The third objective will be to verify if the toxic-handler paradigm, a paradigm usually used in the world of human resources and organizations, is also applicable in the field of volunteering.

The third part of this thesis focuses on the paid activist of scouting. The first objective of this part is also to identify the risk profiles of these employees. The second objective to confirm an explicative model of burnout through the link with the two dimensions of passion

The general discussion then takes up all the elements obtained in the previous sections and attempts to explain the phenomena observed. This section also suggests possible interventions to manage at-risk profiles.

Key word: self-compassion; toxic-handler; scouting; popular education; volunteering; paid-activist

Table des matières

REMERCIEMENTS	3
CV UNIVERSITAIRE	7
RESUME	11
ABSTRACT	14
INTRODUCTION GENERALE	19
PARTIE I : DEFINITIONS DES CONCEPTS ET MODELES	30
1. LE BENEVOLAT DANS LE SCOUTISME ET L'EDUCATION POPULAIRE	31
2. LE MODELE DUALISTE DE LA PASSION	35
3. LES TOXIC-HANDLERS	37
4. L'AUTOCOMPASSION	39
5. LE BURNOUT	42
6. L'ANXIETE ET LA DEPRESSION	45
7. LA BALANCE EMOTIONNELLE	47
8. LES STRATEGIES DE COPING	50
9. ARTICLE 1 : QUELS IMPACTS DES ACTIVITES BENEVOLES SUR LA SANTE ? UN EXEMPLE A TRAVERS LE SCOUTISME. ARTICLE PUBLIE DANS LES ANNALES MEDICO-PSYCHOLOGIQUES (ORIGINELLEMENT AUX NORMES DE VANCOUVER)	52
10. CONCLUSION PARTIE I	78
PARTIE II : PASSION, TOXIC-HANDLER ET BENEVOLAT, IMPACT SUR LA SANTE PERÇUE ET ANALYSE EN CLUSTER	79
1.1. ARTICLE 2: A FOUR-DIMENSIONAL APPROACH OF PASSION: TESTING A NEW MODEL OF PASSION BY VOLUNTEERS (SOUMIS DANS EUROPEAN REVIEW OF APPLIED PSYCHOLOGY)	80
1.2. ÉTUDE 2 : PASSION ET PROFIL DE TOXIC-HANDLER CHEZ LES BENEVOLES DU SCOUTISME ET DE L'EDUCATION POPULAIRE	100
1.3. ÉTUDE 3 : ANALYSE TEXTUELLE D'ENTRETIENS SEMI-DIRECTIF AVEC DES BENEVOLES DU SCOUTISME EN FONCTION DU PROFIL DE PASSION DEVELOPPE.	113
i) <i>Analyse à l'aide du Logiciel Nvivo</i>	120
ii) <i>Analyse à l'aide du logiciel Iramuteq</i>	122
CONCLUSION PARTIE II	140
PARTIE III : SALARIAT DANS LE SCOUTISME, UN TRAVAIL COMME LES AUTRES ?	142
SALARIAT DANS LE SCOUTISME : UN TRAVAIL PASSIONNANT ? PASSION, AUTOCOMPASSION, BURNOUT AND TOXIC-HANDLER DANS LE SCOUTISME (EN PREPARATION EN VUE D'UNE SOUMISSION)	143
DISCUSSION GENERALE	184
ÊTRE BENEVOLE DANS LE SCOUTISME ET L'EDUCATION POPULAIRE	185
ÊTRE SALARIE MILITANT DANS LE SCOUTISME	189
ACCOMPAGNEMENT ET INTERVENTION	192
i) <i>Intervention de groupe basée sur l'autocompassion</i>	192
ii) <i>Intervention basée sur un modèle psychothérapeutique</i>	196
iii) <i>Accompagnement pour améliorer le niveau organisationnel</i>	199
CONCLUSIONS ET PERSPECTIVES	203
REFERENCES	208
ANNEXES	232
1.1. ENTRETIENS SEMI-DIRECTIFS	233
i) <i>Entretien de Clara, bénévole scout en passion mixte</i>	233
ii) <i>Entretien de Jocelyn, scout en passion obsessive</i>	248
iii) <i>Entretien d'Holga, scout non-passionnée</i>	258

iv)	<i>Entretien d'Elodie, scoute en passion mixte</i>	264
v)	<i>Entretien de Justine, scoute en passion mixte</i>	282
vi)	<i>Entretien de Laïla, scoute non-passionnée</i>	290
vii)	<i>Entretien de Laura, scoute en passion obsessive</i>	300
viii)	<i>Entretien de Caroline, scoute en passion harmonieuse</i>	311
ix)	<i>Entretien de Chloé, scoute en passion harmonieuse</i>	322
x)	<i>Entretien de Sonia, coute en passion harmonieuse</i>	340
xi)	<i>Entretien de Julien, scout non-passionné</i>	352
xii)	<i>Entretien de Joseph, scout en passion harmonieuse</i>	360
xiii)	<i>Entretien de Corentin, scout non-passionné</i>	367
xiv)	<i>Entretien de Christelle, scoute en passion obsessive</i>	376
xv)	<i>Entretien d'Albane, scoute en passion mixte</i>	385
xvi)	<i>Entretien de Sophie, scoute non-passionnée</i>	393
xvii)	<i>Entretien de Benjamin, scoute en passion mixte</i>	402
xviii)	<i>Entretien de Simon, scoute en passion mixte</i>	412
xix)	<i>Entretien de Pascal, scout en passion harmonieuse</i>	425
xx)	<i>Entretien d'Auria, scoute non-passionnée</i>	432
xxi)	<i>Entretien de Gaéтан, scout passionné obsessif</i>	442
xxii)	<i>Entretien de Manuella, scoute non-passionnée</i>	449
xxiii)	<i>Entretien de Lola, bénévole de l'éducation populaire, passionnée harmonieuse</i>	462
1.2.	ARTICLE 1 : QUELS IMPACTS DES ACTIVITES BENEVOLES SUR LA SANTE ? UN EXEMPLE A TRAVERS LE SCOUTISME. ARTICLE PUBLIE DANS LES ANNALES MEDICO-PSYCHOLOGIQUES	469
1.3.	ARTICLE 2 : A FOUR-DIMENSIONAL APPROACH OF PASSION : TESTING A NEW MODEL OF PASSION BY VOLUNTEERS....	482

Introduction générale

« Seul on va plus vite, ensemble on va plus loin » Proverbe africain.

C'est avec ce proverbe que j'ai commencé en 2010 mon engagement dans le scoutisme. Pour moi, cela a été une découverte fortuite : un séjour au Canada se préparait, je ne pouvais pas partir en colonie l'été là, et un professeur de Sciences de la Vie et de la Terre me propose de rentrer dans ce monde particulier du scoutisme. Au départ, la motivation était plutôt extrinsèque, quand on a seize ans, faire un voyage de quatre semaines à « l'autre bout du monde », ça ne se refuse pas. Et je crois avoir vécu l'une des expériences les plus incroyables de toute ma vie : vingt-huit jours à monter et démonter des tentes, dormir à la belle étoile, allumer des feux, discuter avec des jeunes de mon âge, être accepté inconditionnellement par mes pairs, vivre l'aventure, débattre sur des faits de société et surtout, vingt-huit jours à rêver. En presque un mois, j'étais devenu scout.

Fin de l'été, début de ma dernière année de lycée, deux options s'offrent à moi : continuer des activités pour les jeunes dans le groupe scout de ma ville ou commencer à me former à l'animation pour encadrer des plus jeunes et essayer de leur faire vivre ce que j'avais moi-même vécu. Je n'ai pas pu choisir, j'ai fait les deux. Et je me suis retrouvé embarqué dans une aventure encore plus spectaculaire. Avec le recul qu'offre la vision d'un adulte, je me dis aujourd'hui que ce qui a fonctionné, c'est la confiance que les plus âgés ont placée en moi qui m'a permis de construire l'humain que je suis aujourd'hui, me permettant de m'épanouir dans un bénévolat que j'avais choisi, mais si je me trompais ? Quand j'ai commencé mon travail de recherche, je me suis rappelé de la conférence de Boris Cyrulnik à ma remise de diplôme en 2017 (Cyrulnik, 2017). Il nous avait présenté une étude de Denis Offer (Offer et al., 2000) qui montrait qu'à travers le temps, la perception des événements passés changeaient : des adolescents de 14 ans ont été interrogés sur plusieurs dimensions de leur vie dont le sentiment d'être populaire à l'école, et on les retrouvait à l'âge de 48 ans pour leur poser les mêmes

questions : à 14 ans 25% déclarent qu'ils sont populaires, à 48 ans le pourcentage monte à 53%. Idem, pour le sentiment d'avoir été humilié à l'école : à 14 ans 82%, à 48 ans 30%. Cyrulnik nous explique qu'à travers le temps, notre mémoire se restructure pour minimiser les événements négatifs passés, et maximiser notre passé positif. Est-ce le même phénomène qui s'est exprimé pour définir mon bénévolat ?

A travers mon parcours, j'ai d'abord commencé comme beaucoup de bénévoles scouts par être animateur. J'ai continué en étant directeur de séjour, formateur pour le Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur, membre de l'équipe régionale de mon association et enfin membre du « Comité Directeur », le conseil d'administration national. Je me suis donc retrouvé en charge, avec l'ensemble des 20 membres, des 120 salariés et des presque 30 000 adhérents sur toute la France. A cette place, on rencontre des individus engagés tous plus différents les uns que les autres : des sujets vivant leur bénévolat « à fond », avec des bénéfices rapportés sur leur santé, leurs compétences, leur réseau social... alors que d'autres se sentent sombrer. Certains parlent même de « burnout ». Plusieurs questions se posent à travers ces observations : le bénévolat est de prime abord une activité libre et choisie, peut-on alors parler de burnout comme dans le milieu professionnel ? Si c'est le cas, comment des individus étant engagés dans la même organisation peuvent-ils ressentir des affects aussi différents, aux deux pôles d'un même continuum ?

Quelques études se sont intéressées à la question du burnout chez les bénévoles et militants (e.g., Fuertes & Jiménez, 2000 ; Morse et al., 2020). Dans chacune de ces études, c'est la satisfaction de la (ou des) motivation à l'engagement qui protège les individus de différentes pathologies. Autrement dit, les raisons de leur décision de consacrer une partie de leur temps et de leur énergie à aider des personnes qui leur sont inconnues et pour des périodes relativement longues apparaissent comme le facteur le plus important pour expliquer la poursuite ou l'abandon de leur activité mais aussi le développement du burnout. Ce questionnement sur le

bénévolat est très proche de celui posé sur le monde du travail. Finalement, est-ce que le bénévolat est si éloigné du salariat que ça ? Est-ce que les modèles utilisés pour comprendre, étudier et accompagner les salariés ne pourraient pas se transposer au monde du volontariat ?

Le scoutisme et l'éducation populaire sont des modèles d'association en France qui ne sont pas en marges des autres sur plusieurs points : ils ont besoin de bénévoles pour mener leurs activités. Et comme toutes les associations, il arrive parfois que les bénévoles arrêtent leur mission, menaçant parfois le maintien de l'organisation dans l'environnement social. Comment expliquer que des personnes s'étant engagées à mener des activités pour des bénéficiaires décident de stopper leur engagement ? Au regard de ces constats et questionnements, tout semble se passer comme si avoir une activité bénévole, librement choisie, ne présenterait que des bénéfices pour l'individu or force est de constater que le contraire est parfois observé. Des bénévoles développent des souffrances dans leur environnement qui se révèlent du même que celles qui sont observées dans l'environnement de travail. Dès lors comprendre, comprendre ce phénomène, identifier les déterminants potentiels, explorer les liens qu'ils entretiennent pourrait non seulement permettre de le prévenir mais aussi de le prendre en charge.

Pour explorer cette problématique et apporter des éléments de réponses aux questions posées précédemment, un projet de recherche a vu le jour, le projet SPONTANEOUS (Bruno et al., 2019).

Le projet SPONTANEOUS suit une logique simple : si des bénévoles font le choix de quitter leur structure, c'est qu'il existe à la fois des facteurs individuels et organisationnels qui les amènent à arrêter leur bénévolat.

Nous l'avons dit précédemment, devenir bénévole c'est avoir une motivation à consacrer du temps et de l'énergie pour les autres. Avoir une activité dans laquelle on dépense du temps et de l'énergie, que l'on peut aimer, valoriser et qui va parfois même nous définir en tant qu'individu, c'est ce que Vallerand (2015) appelle une activité passionnante. La passion a

été théorisée avec un modèle en deux dimension appelé modèle dualiste de la passion (Vallerand et al., 2003). La première dimension, appelée passion harmonieuse, est une forme qui entre en harmonie avec les aspects du soi et de la vie de l'individu. Cette forme favorise l'obtention d'effets adaptatifs. La seconde dimension, appelée passion obsessive, est à l'origine d'effets moins adaptatifs voire pathologiques. Les raisons du développement de l'un ou de l'autre type de passion va dépendre de plusieurs facteurs que nous allons développer dans la Partie I.

Être bénévole dans le scoutisme et l'éducation populaire, c'est aussi être en contact avec des bénéficiaires qui peuvent vivre des situations de précarités et/ou difficiles. Cela demande donc à celui qui s'engage de pouvoir faire face à ces exigences émotionnelles et parfois de manière récurrente. Le bénévolat ne s'assurant que très rarement seul, les collègues, voire l'organisation, peuvent aussi être en situation difficile et ces circonstances demandent parfois à l'individu de devoir écouter et recevoir les souffrances de l'autre. En Ressources Humaines, nous appelons ce phénomène le toxic-handling (Frost & Robinson, 1999 ; Frost, 2003). Être toxic-handler, ou dans une de ses traductions françaises générateur de bienveillance, c'est accueillir et comprendre la souffrance d'autrui. Ce construit semble être en lien avec l'autocompassion. Il existerait trois profils de toxic-handler : les porteurs de confiance, les porteurs de souffrance et les porteurs de compassion, ces derniers seraient ceux ayant le plus haut niveau d'autocompassion et donc les meilleures capacités adaptatives pour faire face à la souffrance d'autrui (Voir Partie I).

Avec ces concepts que nous avons brièvement introduits, la procédure du projet SPONTANEOUS a commencé à se dessiner et nous avons conçu ce travail de la même manière.

Cette thèse aura donc plusieurs objectifs :

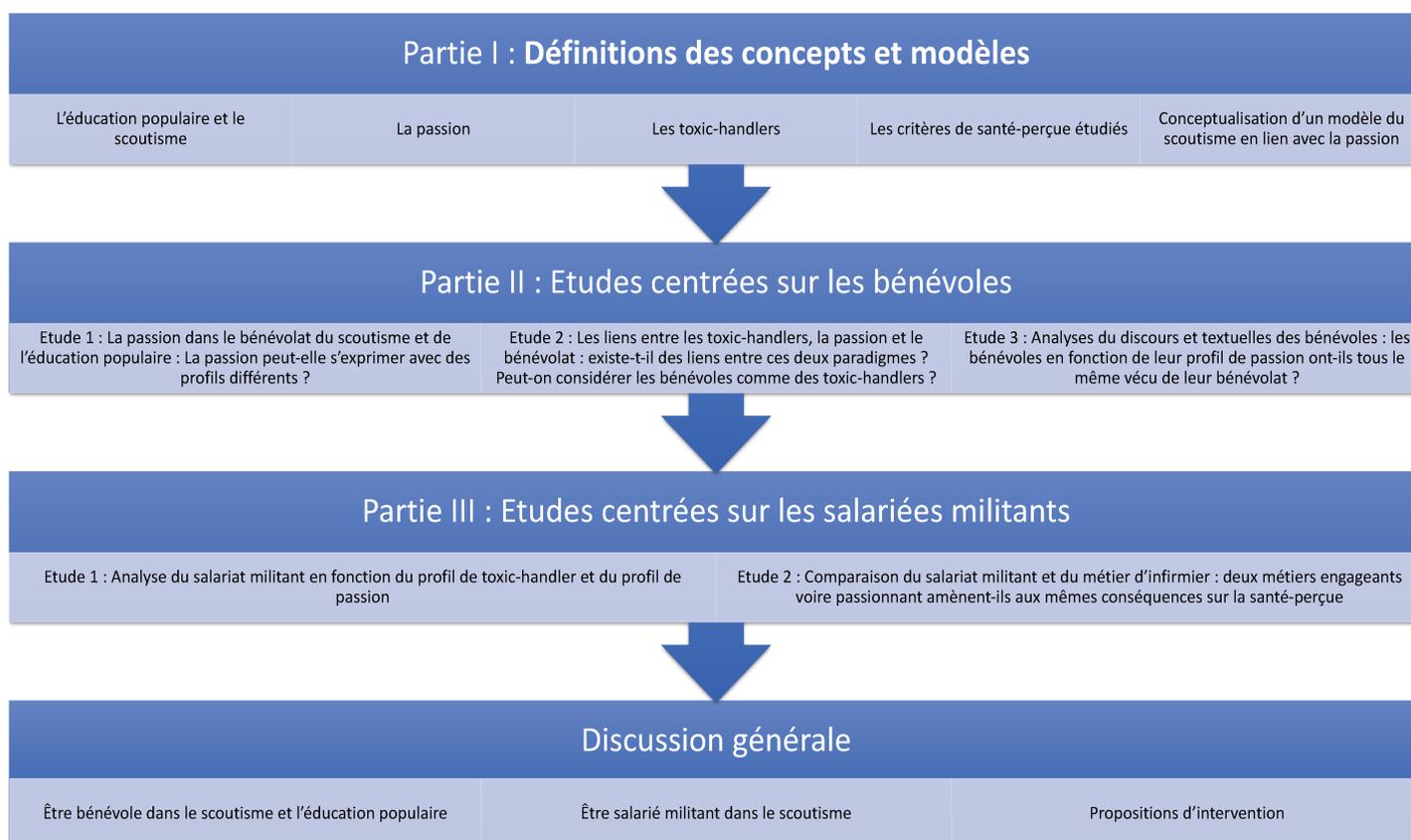
- Comprendre et analyser le vécu des bénévoles de l'éducation populaire et du scoutisme à travers le prisme de la passion et des toxic-handlers

- Ces bénévoles étant encadrés et formés par des salariés militants, et la passion des encadrants jouant un rôle dans le développement de la passion des encadrés (Donahue, 2013), comprendre et analyser le vécu professionnel de ces salariés permettra d'approcher les influences organisationnels que peuvent subir les bénévoles du scoutisme
- Le salariat militant étant un métier d'engagement, parfois appelé « métier-passion », une comparaison avec un autre métier d'engagement, celui d'infirmier déjà étudié dans la littérature scientifique en lien avec la passion (Carbonneau et al., 2008 ; Trépanier et al., 2014 ; Vallerand, Paquet, Philippe & Charest, 2010), sera effectué. L'objectif est d'analyser si ces deux métiers amènent au même développement de passion et si, en fonction de la passion développée, les mêmes effets sur le burnout, l'anxiété et la dépression sont observables.
- Enfin, des propositions d'intervention sur le plan individuel, groupal et organisationnel seront proposés.

La Figure 1 schématise le plan de cette thèse.

Figure 1

Plan de la présente thèse



La partie I de cette thèse s'axe sur les définitions des concepts et modèles théoriques que nous allons utiliser dans notre travail. Cette partie se composera d'un développement sur le bénévolat dans l'éducation populaire et le scoutisme, d'une définition du modèle dualiste de la passion, du modèle du toxic-handling, de l'ensemble des critères de santé que nous allons étudier dans les différentes études de ce travail et un premier article (publié) de positionnement théorique proposant une conceptualisation d'un modèle théorique de la santé-perçue des bénévoles dans le scoutisme en lien avec la passion.

La partie II de cette thèse s'axe sur les études menées centrées sur les bénévoles du scoutisme et de l'éducation populaire.

L'étude 1 de cette partie est un article soumis dans une revue anglophone qui a été traduite en français pour ce travail. La problématique de cette recherche était d'expliquer pourquoi le vécu en termes de santé-perçue et de bien-être des bénévoles du scoutisme et de l'éducation populaire pouvaient être différent. A travers le prisme de la passion, plusieurs objectifs nous ont guidés : 1) la passion étant classiquement étudiée en trois profils (passion harmonieuse, passion obsessive et non-passionné), la score de passion harmonieuse étant dans de nombreuses études corrélé au score de passion obsessive (Vallerand, 2015), tester dans le milieu bénévole le modèle de la passion avec un quatrième profil (la passion mixte) et 2) tester les effets de ces profils sur des indicateurs de santé-perçue.

L'étude 2 de cette partie est un prolongement de l'étude 1, ajoutant le paradigme des toxic-handler. Deux objectifs ont conduit cette étude 1) tester dans le milieu bénévole les liens entre toxic-handlers, passion et bénévolat 2) analyser les influences du profil de toxic-handler sur la santé-perçue et le bien-être.

L'étude 3 de cette partie est une étude qualitative du vécu de l'engagement de bénévoles d'associations de scoutisme et d'éducation populaire. L'étude s'est déroulée en deux parties : une analyse thématique du discours à l'aide du logiciel Nvivo et une analyse lexicométrique à l'aide du logiciel Iramuteq. Deux objectifs ont conduit cette étude 1) analyser s'il existe une différence d'expérience du bénévolat entre les hommes et les femmes 2) analyser s'il existe une différence d'expérience du bénévolat entre les quatre profils de passion obtenues dans l'étude 1.

La partie III de cette thèse s'axe sur les salariés militants dans le scoutisme. Comme nous l'avons dit précédemment, la passion des encadrants exerce une influence sur le développement de la passion des encadrés. Les salariés militants étant formateurs, voire directeurs des bénévoles, il est important de comprendre quel profil de passion est développé

par ces salariés, mais aussi comment ces profils vont impacter leur santé-perçue et leur bien-être. Nous aurons ici dès lors une explication environnementale, voire organisationnelle, du développement de la passion des bénévoles. Aussi, ces salariés étant les relais des bénévoles, ils sont aussi parfois leur « réceptacles de souffrance », autrement dit, leur toxic-handler. Il nous a semblé important d'inclure ce paradigme dans la compréhension du vécu professionnel des salariés militants.

L'étude 1 et 2 de cette partie s'assemblent pour former un article en cours de soumission. L'étude 1 a pour objectif de déterminer le profil de passion et de toxic-handler développé par les salariés militants et d'analyser les influences qu'exercent ces profils sur leur santé-perçue et leur bien-être.

L'étude 2 a pour objectif de valider un modèle explicatif du burnout en lien avec les deux dimensions de la passions, médié par la balance émotionnelle. La population de salariés-militants dans le scoutisme étant limitée en nombre (environ 200 en France), nous avons complété notre échantillon avec une population d'infirmier puisque cette population a déjà été étudiée sous le prisme de la passion au travail en lien avec le burnout (Vallerand et al., 2010). Le deuxième objectif de l'étude 2 est de vérifier si le processus expliquant le burnout par la passion et la balance émotionnelle est invariant peu importe le genre ou l'emploi des individus.

Dans la discussion générale, nous reprendrons l'ensemble des éléments qui ont pu caractériser le vécu des bénévoles du scoutisme et de l'éducation populaire en termes de santé-perçue et de bien-être mais aussi ceux influençant le vécu professionnel des salariés du scoutisme. Enfin des propositions d'interventions seront émises.

Concernant les bénévoles, le profil de passion développé a un impact sur le vécu de l'engagement de ces individus mais aussi sur leur santé-perçue et leur bien-être. L'analyse en cluster que nous avons effectué dans notre première étude sur les profils de passion ajoute un

nouveau profil comme le suggérait Schellenberg et al. (2018). Ce profil se développerait dû au contexte complexe qui favorise à la fois le soutien à l'autonomie des bénévoles mais aussi des facteurs contrôlant organisationnels que nous retrouvons dans ce type d'association. Le profil de toxic-handler est tout aussi important. En effet, être bénévole, c'est être confronté à la souffrance, à la précarité et aux problématiques des bénéficiaires, de ses collègues et de son institution. Accueillir cette souffrance exerce une influence non-négligeable sur les individus engagés et peut expliquer la naissance de troubles physiques et/ou psychiques comme le burnout. Utiliser un paradigme de ce type venant du monde des ressources humaines permet d'associer les facteurs organisationnels qui sous-tendent le bénévolat, et, qui conduisent au maintien ou au déclin de la santé-perçue des bénévoles.

Concernant le salariat dans le scoutisme, être salarié militant n'est pas seulement un moyen de « gagner sa vie » mais aussi un moyen d'améliorer et de participer à l'environnement social auquel le salarié appartient (Cottin-Marx et al., 2015) . Le contrat psychologique entre l'employeur et l'employé (Rousseau, 1989) mais aussi l'organisation particulière des structures employeuses (manque de moyens financiers et humains par exemple), la passion au travail développé par ces individus tout comme le profil de toxic-handler exercent une influence significative sur la santé-perçue et le bien-être des salariés. Des mécanismes similaires sont observés entre ce type de salariat et le monde des soignants, partageant des réalités organisationnelles parfois délétères. Sachant l'importance de l'empreinte que les salariés peuvent avoir sur les bénévoles, prendre en charge ces individus est primordial.

Enfin, trois pistes d'interventions sont proposées :

- Une intervention de groupe basée sur l'autocompassion pour les bénévoles pendant les moments les plus complexes de l'année, autrement dit, les séjours d'été.
- Une intervention basée sur un modèle psychothérapeutique pour les encadrants de bénévoles ou les salariés encadrant ces bénévoles.

- Un accompagnement pour améliorer le niveau organisationnel en s'appuyant sur les démarches déjà employé dans le milieu professionnel : entretiens annuels et formations à l'entrée.

Maintenant que le plan est annoncé, nous allons commencer notre travail par la définition des modèles et des concepts que nous allons utiliser dans l'ensemble de nos études.

Partie I : Définitions des concepts et modèles

1. Le bénévolat dans le scoutisme et l'éducation populaire

Le bénévolat est une « action qui ne comporte pas de rétribution financière. S'exerce sans aucune contrainte ni sanction sur celui qui ne l'accomplirait pas. Action dirigée vers autrui ou vers la communauté. Volonté de faire du bien, c'est-à-dire d'avoir une action conforme à des valeurs sociétales ici et maintenant » (Ferrand-Bechmann, 1992, p. 35).

En France, aujourd'hui, il n'existe aucune définition légale ou conventionnelle en droit français définissant ce type d'activité. Le bénévolat est une activité libre, qui n'est encadrée par aucun statut, mais il existe une définition, non juridique, communément admise : « est bénévole toute personne qui s'engage librement pour mener une action non-salariée en direction d'autrui, en dehors de son temps professionnel et familial » (Avis du Conseil Économique et Social du 24 février 1993).

Dans les faits, qu'on soit dans le monde de la recherche ou sur le terrain, le bénévolat pourrait se distinguer de deux manières différentes :

- D'un côté, les personnes s'engageant gratuitement dans une structure (association par exemple) et utilisant son temps au service de la communauté dans un environnement cadré
- De l'autre, des personnes s'engageant de manière informelle (quelques heures dans l'année, pour rendre service à un voisin, à son quartier, à l'environnement...). Ce type de bénévolat étant difficile à mesurer, nous nous concentrerons pour notre travail sur la catégorie citée précédemment.

En France en 2019, d'après Recherches & Solidarités qui publie chaque année un baromètre de l'engagement en France, 12,5 millions de Français s'engagent dans une activité bénévole. Soit un Français sur quatre. Le bénévolat se répartit dans trois grandes dimensions : les associations à visée sportive, les associations à visée médico-sociales et les associations à visée éducatives comme l'éducation populaire ou le scoutisme. Dans le monde en 2018, d'après

le rapport de « Volontaires ONU » (Mukwashi et al., 2018), 32,7 millions de volontaires en équivalent temps plein (c'est-à-dire qu'il faudrait 32,7 millions de personnes salariés à temps plein pour remplacer leur travail dans le monde) s'engagent dans une activité bénévole au sein d'une organisation non-lucrative. « Si ces volontaires à temps plein constituaient un pays, la main-d'œuvre de bénévoles serait la cinquième au monde » (Mukwashi et al., 2018, p. 11).

Définir l'éducation populaire n'est pas chose aisée. L'éducation populaire est un modèle éducatif décliné de l'éducation pour tous du siècle des Lumières. Il apparaissait à l'époque comme une nécessité d'éduquer les populations pour lutter contre certains courants et contre l'obscurantisme. L'éducation populaire est une méthode éducative fondée sur « l'éducation du peuple par le peuple et pour le peuple » (Étévé, 2007) dont l'objectif est l'amélioration du système social et l'épanouissement individuel et collectif. L'éducation populaire représente 6 millions de bénévoles, 430 000 associations (soit 49% du nombre d'association en France), 18 milliards d'euros (1.4% du PIB français) et 680 000 emplois (Vanmaeldergem, 2015). Les méthodes employées par l'Éducation Populaire font l'objet de recherches dans le champ de la santé publique (Masselli et al., 2013 ; Wiggins, 2012). Les différents auteurs nous montrent l'intérêt grandissant de ces méthodes pour rendre les personnes actrices de leur santé, afin de les rendre plus observantes, et ainsi améliorer l'efficacité des programmes d'éducation à la santé.

Si l'on parle d'éducation populaire, l'une des questions qu'on peut se poser, c'est vers quel type d'individus se tournent les personnes engagées dans ce type d'organisme. L'éducation populaire se tourne vers les « masses populaires » (Humbert & Merlo, 2016). Les masses populaires sont les franges de la population dépendante d'un système social établi, les groupes dominés dans notre société. Selon la théorie de la dominance sociale (Pratto et al., 2006) afin de maintenir leur position sociale avantageuse, les dominants développent et adhèrent à des mythes légitimateurs qui « fournissent une justification intellectuelle et morale à la distribution

inéquitable de la valeur sociale au sein du système social » (Sidanius & Pratto, 1999, p. 177). Ces mythes se réfèrent à des croyances, des idéologies ou des attitudes qui favorisent le maintien de la hiérarchie sociale existante. Le racisme, le sexisme, le conservatisme, ou l'hostilité envers les groupes stigmatisés sont des exemples de mythes qui favorisent le maintien du statu quo. Une des hypothèses centrales de la théorie de la dominance sociale est que le fait d'occuper une position sociale dominante au sein de la hiérarchie sociale favoriserait l'adhésion à des idéologies de légitimation (Oliveira et al., 2008). Pour que ce type de système fonctionne et que les dominants puissent conserver leur place, ils ne sont pas les seuls à devoir adhérer aux mythes légitimateurs : cela doit être aussi le cas des groupes dominés pour éviter le risque de révolution. Le rôle de l'éducation populaire a justement été de ne pas laisser ces groupes manquer d'armes face aux dominants, commençant d'abord par les luttes contre l'Église, ses dogmes et son obscurantisme jusqu'aujourd'hui en fonction de la manière dont on perçoit les masses populaires (Étévé, 2007). Nous pouvons les distinguer en fonction de trois dimensions : les critères économiques, les critères politiques et idéologico-culturels (Humbert & Merlo, 2016)

Au niveau économique, les masses populaires sont composées de catégories socio-professionnelles dans un système donné. C'est la place dans ce système d'échange et de production qui définit le rôle d'exploitant ou d'exploité en fonction de la participation directe ou indirecte à la production de la plus-value économique. Ici, l'éducation populaire s'intéresse aux chômeurs, salariés de l'industrie ou de l'agriculture, les salariés non-cadres des services privés ou publics ou encore les propriétaires commerçants ne salariant pas d'autres individus. Autrement dit, toutes les personnes qui ne peuvent subsister économiquement sans travailler, et dont les revenus ne sont pas générés autrement que par leur travail direct.

Au niveau politique, les masses populaires se repèrent par leurs capacités ou possibilités de s'organiser pour la défense ou la lutte dans une pratique de libération des dominations. Les

masses populaires à ce niveau sont donc les personnes qui ont conscience de leur statut de dominé dans la société et qui veulent s'extirper de cette position. Le rôle de l'éducation populaire ici est d'accompagner un engagement militant vers la contestation du système politique qui s'efforce de maintenir les dominés dans l'exploitation économique où ils se trouvent.

Au niveau idéologico-culturel, le repère des masses populaires est plus difficile. C'est une logique plus essentialiste, où les dominants « tentent de convaincre les masses populaires que l'ordre établi est, dans son fond, conforme à la nature de l'homme et à l'histoire et qu'il n'y a donc qu'à s'y soumettre » (Humbert & Merlo, 2016, p. 167). Les publics cibles de l'éducation populaire ici sont les individus utilisant des logiques d'autodépréciation et d'auto-culpabilisation pour les sortir de cette aliénation par le travail.

Pour sa part, le scoutisme est un mouvement d'éducation populaire avec une méthode et une mission spécifique. La mission du scoutisme est de contribuer à construire un monde meilleur en formant des citoyens engagés, conscients des problèmes de leur société et attachés à les résoudre. Sa méthode, la méthode scout, est fondée sur la vie en petit groupe, l'éducation par l'action, la vie dans la nature, le cadre symbolique, la progression personnelle, le soutien des adultes et l'engagement sur ses valeurs et dans la communauté (Dif, 2007 ; Seyrat, 2007).

Le scoutisme a été créé par Robert Baden Powell en 1907 (Montigny, 2007). Il était un ancien gradé de l'armée de l'Empire Britannique qui avait à cœur à son retour d'Inde d'aider la jeunesse britannique défavorisée en utilisant des principes paramilitaires pour faire vivre à ces jeunes une expérience de cohésion, humaine et où ils pourraient ressentir la confiance que des adultes pouvaient placer en eux, partant du principe que celle-ci serait vectrice de la motivation à s'inscrire dans la société et de participer au développement de celle-ci. A l'origine, c'est un mouvement chrétien, mais en arrivant en France en 1911 avec Pierre de Coubertin et Nicolas

Benoit, le mouvement a pris une dimension neutre (sans considération politique ni religieuse) puis laïque. Aujourd'hui, 6 grandes associations composent l'association du scoutisme français : les Éclaireuses et Éclaireurs de France (mouvement laïque), les Scouts et Guides de France (mouvement catholique), les Éclaireuses et Éclaireurs Unionistes de France (mouvement protestant), les Scouts Musulmans de France (mouvement musulman), les Éclaireuses et Éclaireurs Israélites de France (mouvement judaïque) et les Éclaireuses et Éclaireurs de la Nature (mouvement d'inspiration bouddhiste). Chacun de ces mouvements partagent des valeurs communes, une méthode commune, mais diffèrent sur le cadre spirituel utilisé, qu'il soit laïque ou confessionnel.

Dans le scoutisme, l'engagement bénévole peut prendre plusieurs formes (WOSM, 2016), de l'animation d'activités pour des jeunes à la direction d'une équipe ou d'une structure. Ces différents projets amènent ces jeunes, ces cadres, à développer leurs compétences dans des champs d'expertise différents et développer un nouveau réseau social (Girard, 1920).

Ce type d'engagement prenant du temps, de l'énergie est souvent valorisé par l'individu et la société peut conduire à développer une passion (St-Louis et al., 2016). Ce construit psychologique a été théorisé par Vallerand (2003 ; 2015) comme le modèle dualiste de la passion que nous allons aborder dans le point suivant.

2. Le modèle dualiste de la passion

Parler de passion dans la population générale est souvent difficile puisque chacun utilise sa propre définition, et, que la définition de la passion a évolué au cours de l'Histoire (Vallerand, 2015). En psychologie aujourd'hui, « la passion peut être considérée comme un fort penchant pour un objet, une activité, un concept ou une personne spécifique que l'on aime (ou du moins que l'on apprécie fortement), que l'on valorise fortement, dans lequel on investit régulièrement

du temps et de l'énergie, et qui fait partie de son identité. En outre, deux formes de passion semblent exister. La première peut être considérée comme étant en harmonie avec d'autres aspects du soi et de la vie de la personne et devrait principalement conduire à des résultats adaptatifs. La seconde forme de passion peut entrer en conflit avec les atouts du soi et de la vie de la personne et devrait principalement conduire à des résultats moins adaptatifs, et parfois même inadaptés » (Vallerand, 2015, p. 33).

Vallerand nous propose donc ici un paradigme de la passion en deux dimensions : une dimension avec des effets adaptatifs et une autre avec des effets parfois mésadaptatifs. Respectivement, nous parlons ici de la passion harmonieuse et de la passion obsessionnelle (Vallerand, 2015 ; Vallerand et al., 2003). L'article 1 dans ce premier chapitre apporte dans sa première partie un éclairage plus précis sur le développement de la passion, de la passion harmonieuse et de la passion obsessionnelle.

Les études sur le modèle dualiste de la passion sont nombreuses depuis ces 20 dernières années dans le champ de la psychologie. Que l'on parle de la passion au travail (Birkeland & Buch, 2015 ; Donahue et al., 2012 ; Houliort & Vallerand, 2006 ; Vallerand & Houliort, 2019), du burnout (Fernet et al., 2014 ; Orgambídez-Ramos et al., 2014 ; Stoeber et al., 2011 ; Trépanier et al., 2014), des stratégies de coping (Schellenberg et al., 2013), du flow (Carpentier et al., 2012), du vécu émotionnel (Philippe et al., 2010 ; Stenseng et al., 2015a), la passion harmonieuse semble toujours être la dimension conduisant à une meilleure santé-perçue, un meilleur bien-être (Bouizegarene et al., 2018 ; Briki, 2017 ; Moè, 2016 ; Philippe et al., 2009) et de meilleures performances (Curran et al., 2015 ; Vallerand, 2015 ; Vallerand & Houliort, 2019)

Comme nous venons de le voir, la passion est susceptible d'être impliquée dans des mécanismes impactant la santé-perçue et le bien-être. Un autre paradigme semblant impacté la

santé-perçue et le bien-être des individus est celui des toxic-handlers (Frost, 2003 ; Frost & Robinson, 1999 ; Teneau & Dufour, 2013). Notre prochain point se concentrera sur ce construit.

3. Les toxic-handlers

Les toxic-handlers, ou générateurs de bienveillance (Teneau & Lemoine, 2019), sont des individus capables de se représenter et de comprendre la souffrance d'autrui.

Le début des travaux sur les toxic-handlers commence à la fin des années 1990 (Frost & Robinson, 1999). A ce moment-là, c'est un construit qui ne s'intéresse qu'à certain type de manager dans les entreprises : ceux capables de désamorcer des situations tendues et de supporter la pression de patrons « coriaces ». Nous parlons ici de ces personnes gérant volontairement la colère, la frustration et l'amertume des autres pour qu'un travail de qualité puisse continuer à être fait malgré des plans de licenciement ou de grands changements organisationnels dans l'entreprise.

Il est probable que les toxic-handlers soient au moins aussi vieux que les organisations elles-mêmes : il y a toujours eu dans les groupes des personnes présentes pour gérer les autres membres du groupe, sauvant ainsi l'entité de l'autodestruction mais souvent à un prix élevé pour ces toxic-handlers: parfois sur le plan professionnel (pas d'avancement de carrière ou licenciement), sur le plan émotionnel (gérer la souffrance d'autrui n'a jamais été quelque chose d'aisé) ou sur le plan physique et psychologique (burnout, ulcères, crises cardiaques) (Frost & Robinson, 1999). Pourtant, ce sont des acteurs essentiels de l'entreprise car une prise en charge efficace de la souffrance professionnelle contribue à la rentabilité de l'entreprise selon les auteurs : aucune entreprise ne peut se permettre de laisser des employés talentueux s'épuiser.

Plus récemment, Frost (2003) a utilisé le terme toxin handling (littéralement traitement des toxines) pour décrire les activités de gestion associées à l'aide apportée aux membres de

l'organisation pour faire face aux émotions difficiles et volatiles sur le lieu de travail. Une étude récente sur plus de 400 managers en ressources humaines (Kulik et al., 2009) montre qu'effectivement les toxic-handlers aident les employés à diminuer leur détresse et les rendent à nouveau productifs, mais qu'ils sont une population à risque d'épuisement émotionnel. Un des moyens pour les responsables ou directeurs des ressources humaines de se protéger de ces effets délétères est d'officialiser et de formaliser la gestion des problématiques émotionnelles au sein de l'organisation. En effet, ceux ayant fonctionné de cette manière rapportaient des niveaux plus faibles d'épuisement et une perception plus efficace des services RH. Être toxic-handler d'une organisation n'est donc pas forcément une fonction délétère.

Les toxic-handlers sont des individus dans les entreprises ou institutions, qui, font du bien aux autres lorsqu'il y a des difficultés ou des crises à affronter. Ce sont des véritables piliers afin d'améliorer la qualité de vie au travail, tout en jugulant le stress ou les souffrances (Daniel, 2017; Kulik et al., 2009 ; Teneau, 2018 ; Teneau & Dufour, 2013 ; Teneau & Lemoine, 2019). Pour autant, il existerait plusieurs profils de toxic-handlers développés très récemment (Teneau, 2018, Teneau & Lemoine, 2019), et tous ne sont pas en lien avec une amélioration de la qualité de vie au travail :

- Les porteurs de confiance qui ont un fort potentiel de sympathie. Ces personnes sont très à l'écoute de leurs collègues et ont pour habitude d'intervenir en cas de crise. Pourtant dès que le danger pointe, elles se rétractent.
- Les porteurs de souffrance qui sont dans l'empathie. Ces personnes absorbent totalement la souffrance de leurs collègues, au point de risquer de craquer elles-mêmes. Dans les cas extrêmes, cela pourra les conduire à changer d'emploi, à avoir des problèmes de santé ou même être victimes de burnout.
- Les porteurs de compassion qui sont des toxic-handlers « sains ». Ces personnes ont le même profil que les porteurs de souffrance mais elles ont effectué un travail sur elles-mêmes

qui leur permet de canaliser cette souffrance et d'en faire une force. Ce troisième type est comme son nom l'indique en lien avec l'autocompassion.

Ce construit nous intéresse particulièrement dans le cadre du bénévolat dans le scoutisme et l'éducation populaire (comme pour les salariés de ce type d'institution) puisqu'une des tâches de cette population particulière est de gérer la souffrance, la détresse et/ou les émotions des bénéficiaires de ce type d'activité. En effet, être cadre associatif bénévole ou salarié (fonction que l'on pourrait comparer à un manager d'entreprise) n'est pas qu'une tâche administrative : c'est une gestion quotidienne des affects et des émotions humaines à la fois de ses collègues et des usagers. Nous pouvons donc nous poser la question du profil de toxic-handler développé par ces individus et en étudier les effets sur leur santé-perçue et leur bien-être.

Il n'existe pas, à notre connaissance aujourd'hui, de recherches faisant un lien entre toxic-handler et type de passion développé. De plus, il n'existe pas non plus d'étude mesurant le niveau d'autocompassion des différents profils de toxic-handlers. L'autocompassion est le critère de santé-perçue que nous allons développer dans le point suivant.

4. L'autocompassion

L'autocompassion (Neff, 2003a) ou la bienveillance envers soi si on veut se séparer de la connotation religieuse (Csillik, 2017), est une notion récente en psychologie. Ce construit est une forme d'empathie aut centrée permettant de comprendre sa propre douleur en évitant de se juger sévèrement face à ses échecs, faiblesses ou insuffisances (Neff, 2003a). De plus, les individus faisant face de cette manière aux échecs démontrent une plus grande motivation à

corriger leurs erreurs ainsi que des comportements de résolution de problèmes plus constructifs (Baker & McNutty, 2011)

Csillik (2017) nous propose à partir des travaux de Neff (2003b), une traduction des 3 dimensions de l'autocompassion :

- La gentillesse envers soi-même, c'est-à-dire se montrer chaleureux et compréhensif envers soi-même au lieu de s'accabler de critiques,
- Le sens de l'humanité partagée, c'est-à-dire considérer qu'être humain signifie être imparfait et que tout le monde peut subir des échecs et éprouver des difficultés,
- L'acceptation pleinement consciente, c'est-à-dire prendre conscience de ses pensées et émotions douloureuses telles qu'elles sont, sans chercher à les supprimer ou les éviter.

Plusieurs études ont fait état de l'utilité de l'autocompassion face à des situations difficiles : elle permet par exemple une meilleure gestion du stress en agissant sur les réponses biopsychosociales (Arch et al., 2014), protège du burnout (Atkinson et al., 2017), de la dépression et des affects négatifs (Brown et al., 2016 ; Ford et al., 2017).

En effet, comme le rappelle Csillik (2017), une méta-analyse (MacBeth & Gumley) sur 14 études éligibles, explorant le lien entre autocompassion et psychopathologie, montre un effet significatif de l'autocompassion sur la santé mentale et les processus de résilience. Cette ressource est associée à des niveaux plus bas que la moyenne de dépression et d'anxiété chez les étudiants et les personnes issues de la population générale avec une taille d'effet importante ($r=-0.54$ (95% CI=-0.57 to -0.51 ; $Z=-34.02$; $p<.0001$).

Ce concept est donc un levier important pour la santé mentale des individus. Concernant leur bien-être, une méta-analyse (Zessin, Dickhäuser & Garbade, 2015) combinant 79 échantillons représentant plus de 16000 individus démontrent qu'une magnitude globale de la relation entre l'autocompassion et le bien-être de $r=.47$. En effet, l'autocompassion joueraient donc un rôle modérateur de l'impact des affects négatifs. Les personnes qui présentent des

scores élevés d'autocompassion sont moins sur la défensive, à une meilleure régulation des émotions dans des situations d'échecs et une meilleure gestion de l'intensité des émotions de tristesse et de colères dans des circonstances pouvant causer de l'anxiété, de la détresse ou du rejet (Neff, 2015). Ces émotions sont celles avec lesquelles les toxic-handler doivent faire le plus face dans le milieu professionnel (Daniel, 2017) et qui place cette ressource comme essentielle dans le développement d'un profil de toxic-handler sain pour l'individu comme pour son entourage.

Plusieurs déterminants peuvent expliquer la naissance de l'autocompassion. D'abord, en lien avec notre modèle théorique, la passion harmonieuse semble être un facteur permettant le développement de l'autocompassion des individus alors que la passion obsessionnelle conduirait à un évitement de celle-ci par une augmentation de la peur de l'autocompassion (Schellenberg et al., 2016). En ayant peur de s'autoriser à éprouver de la compassion envers soi, les individus en passion obsessionnelle limitent leur capacité à effectivement entrer en autocompassion. L'autocompassion étant pourtant le médiateur entre la passion obsessionnelle et les effets négatifs de cette dimension sur les individus comme l'anxiété ou encore la rumination.

Concernant les traits de personnalité, certains traits sont plus en lien avec l'autocompassion que d'autres (Neff, Rude & Kirkpatrick, 2007). En effet, l'autocompassion est corrélée négativement avec le névrosisme alors qu'elle l'est positivement à l'extraversion et à la conscience et à l'habileté à s'entendre avec les autres. Il existe donc des traits de personnalités poussant les individus à entrer plus facilement en autocompassion.

De plus, des interventions sont possibles pour aider au développement de ce critère de santé-perçue (Csillik, 2017) : Le programme d'entraînement à l'esprit de bienveillance ou encore la thérapie centrée sur la compassion pour soi de Gilbert. Si des interventions existent, avec des effets sur le niveau d'autocompassion et sur les conséquences en termes de santé-perçue et de bien-être (Gilbert & Irons, 2005 ; Gilbert & Procter, 2006), c'est qu'il existe des

facteurs permettant une élévation ou une réduction du niveau d'autocompassion comme la personnalité ou encore le développement de la pleine conscience (Smeets et al., 2014).

Tous ces différents construits que nous avons vu précédemment sont en lien avec une pathologie professionnelle bien connue qu'est le burnout (Atkinson et al., 2017 ; Fernet et al., 2014 ; Frost, 2003 ; Frost & Robinson, 1999 ; Kulik et al., 2009 ; Teneau & Lemoine, 2019 ; Trépanier et al., 2014 ; Vallerand & Houliort, 2019). Nous allons en dessiner les contours dans le point suivant.

5. Le Burnout

L'utilisation du terme burnout pour désigner ce phénomène a commencé à apparaître avec une certaine régularité dans les années 1970 aux États-Unis, notamment chez les personnes travaillant dans le tertiaire (Maslach et al., 2001). Au départ, l'épuisement professionnel était un concept très flou - il n'y avait pas de définition standard, mais une grande variété d'opinions sur ce qu'il était et ce qui pouvait être fait pour le combattre. Cependant, on peut retrouver à travers l'histoire du burnout trois dimensions essentielles pour évaluer, analyser et comprendre ce syndrome professionnel (Maslach, 2016 ; Maslach et al., 2001 ; Maslach & Zimbardo, 2003) :

- L'épuisement émotionnel : le sentiment d'être débordé, vide et sans ressource. C'est un sentiment chronique de ne pas pouvoir faire face aux événements, ni au lendemain.
- La dépersonnalisation : appelé aussi cynisme, c'est la perte de l'idéal du travail, avec un sentiment de ne plus pouvoir entrer en lien avec les individus (collègues, bénéficiaires, usagers), de se sentir insensibles ou excessivement détachés.

- La diminution de l'accomplissement personnel : c'est la baisse du sentiment d'efficacité personnelle, de l'estime de soi, de la productivité au travail et du sentiment d'utilité dans le travail (ce qui vient aussi impacter les autres sphères de vie).

Classiquement, le Burnout est un syndrome que l'on attribuait aux domaines de la santé, de l'enseignement et plus globalement du service à la personne (ressources humaines, accompagnement...) (Maslach, 2016 ; Maslach et al., 2001). De nombreuses études ont analysés les causes et les effets du burnout chez les infirmiers (Adriaenssens et al., 2015 ; Dyrbye et al., 2019 ; Torgheh et al., 2015), chez les enseignants (Fernet et al., 2014), mais aussi chez les athlètes (Curran et al., 2013 ; Gustafsson et al., 2011), dans le monde académique (Bureau et al., 2017 ; Stoeber et al., 2011) ou encore dans le bénévolat (Fuertes & Jiménez, 2000 ; Morse et al., 2020). Ce n'est donc pas le métier ou les tâches exercées qui prédisent la symptomatologie, mais bien la relation (ou les relations) avec (dans) le travail.

Concevoir le bénévolat comme un ensemble de tâches à réaliser pendant son engagement permet de le concevoir comme une activité de travail, même si non-rémunérée, avec des risques professionnels, des risques-psychosociaux (RPS) et parfois des différences entre le travail prescrit et le travail réel. Les RPS, comme les risques professionnels physiques, peuvent amener ces individus à se mettre ou à vivre des situations de danger amenant stress, violences externes et internes, de la pénibilité, jusqu'à l'épuisement professionnel ou burnout (Valléry et al., 2016). La distinction entre le travail prescrit et le travail réel est sûrement à mettre en lien, dans le bénévolat, avec la notion de contrat psychologique (Rousseau, 1989). Le bénévolat n'étant pas formalisé par un contrat ou une relation de subordination formelle (sauf dans des situations bien précises dans certaines associations), c'est bien un contrat relationnel (« traduisant un engagement durable et large de chacune des parties et incluant des composantes socio-émotionnelles non spécifiées et intangibles » (Valléry et al., 2016, p. 137) qui se forme entre

l'engagé et l'engageant. Ce type de contrat évolue dans le temps, basé uniquement sur les ressentis et les perceptions des attentes, des volontés et des compétences de chacune des parties. Lorsque le bénévole et son « supérieur » dans l'Association se retrouvent en conflit (par une tâche non-réalisée, ou pas réalisée de la manière dont l'un ou l'autre s'attendait), il peut y avoir rupture de ce contrat et déclencher des réactions émotionnelles intenses, que les auteurs appellent violations. Lorsque ces violations sont présentes, une altération de la santé psychique chez le travailleur peut apparaître et l'amener à se désengager durablement de l'organisation (Zhao et al., 2007). Ce lien n'a jamais été étudié dans le bénévolat, et notre travail ne s'articule pas aujourd'hui autour de cette notion, mais nous soumettons l'hypothèse, pour des recherches futures, que ce paradigme fait partie des raisons du développement de symptômes chez les bénévoles engagés dans des associations.

Le burnout est une pathologie qui a été beaucoup étudié en lien avec la passion (Curran et al., 2011, 2013 ; Houliort et al., 2013 ; Houliort & Vallerand, 2006; Orgambidez-Ramos et al., 2014; Stoeber et al., 2011; Vallerand, 2015; Vallerand & Houliort, 2003, 2019; Vallerand et al., 2010, 2010). La passion harmonieuse serait la dimension protectrice du burnout et la passion obsessionnelle la dimension explicative, même si des modérateurs comme la satisfaction au travail (Vallerand et al., 2010), les demandes, les ressources et l'engagement au travail (Trépanier et al., 2014) ou encore les stratégies de coping (Schellenberg et al., 2013) modèrent ce lien.

Plusieurs études montrent que les toxic-handlers sont à risque sur le long terme au développement du burnout (Frost, 2003 ; Frost & Robinson, 2003; Kulit et al., 2009), mais aucune étude à notre connaissance n'a mis en lien les profils de toxic-handlers et le burnout. C'est un des points que nous allons analyser dans les études suivantes.

Nous l'avons vu ici, le burnout est une pathologie professionnelle qui peut être appliquée au champ du bénévolat (Fuertes & Jiménez, 2000 ; Morse et al., 2020). L'anxiété et la

dépression sont des symptômes fréquemment associés à ce type de pathologie (Koutsimani et al., 2019), c'est le point que nous allons développer maintenant.

6. L'anxiété et la dépression

En France, 21% des adultes sont touchés au cours de la vie par l'anxiété, avec les femmes jusqu'à deux fois plus affectées que les hommes (El-Hage & Beyeler, 2021). L'anxiété est un phénomène physiologique naturel : en réponse à un danger ou un stresser, le corps va activer des mécanismes complexes pour faire face au potentiel agresseur : sécrétion d'hormones et de neurotransmetteurs, accélérations du rythme cardiaque, augmentation de la sudation et parfois des difficultés à respirer ou à parler (Houppé, 2012). Même si ce phénomène est naturel, être exposé trop fréquemment, ou sans interruption, à cet état présente des impacts négatifs sur la santé et le bien-être : c'est à partir de ce moment-là que l'on peut parler de troubles anxieux.

Les troubles anxieux sont aujourd'hui classifiés en 6 pathologies différentes (APA, 2013) :

- Les troubles paniques caractérisés par la survenue récurrente d'attaques de panique ou crises d'angoisses répétitives, durant les 4 dernières semaines
- Les troubles d'anxiété généralisée caractérisés par une anxiété de fond et des soucis excessifs, incontrôlables, chroniques, à l'origine d'un état de souffrance qui altère le fonctionnement du patient dans sa vie courante, associés à des symptômes physiques (tension motrice)
- L'agoraphobie caractérisée par une peur phobique des espaces où il pourrait être difficile de s'échapper ou dans lesquelles il pourrait être difficile d'obtenir du secours en cas de problème
- Les phobies spécifiques caractérisées par une peur marquée et persistante d'objets ou de situations objectivement visibles et circonscrits.

- Les troubles d'anxiété sociale (ou phobie sociale) caractérisés par l'anticipation anxieuse et à l'évitement de certaines situations sociales dans lesquelles le sujet pourrait être observé par autrui ou se conduire de manière humiliante ou embarrassante.
- L'anxiété de séparation (ou d'abandon) caractérisée par une anxiété excessive lorsque le sujet est séparé des personnes auxquelles il est attaché.

Pour notre propos, nous n'allons pas nous intéresser à un trouble anxieux spécifique, mais plutôt nous intéresser à la fréquence et aux symptômes des manifestations anxieuses. En effet, une exposition trop fréquente, excessive, à des symptômes anxieux amène le sujet à être plus à risque pour des pathologies cardiaques par exemple (Shen et al., 2008), mais peut aussi conduire au Burnout (Koutsimani et al., 2019 ; van Dam, 2016) ou à développer des symptômes dépressifs (Axelson & Birmaher, 2001 ; Kaufman & Charney, 2000 ; Koutsimani et al., 2019 ; Razavi et al., 1989) même si la dépression peut aussi amener, dans environ 30% des cas, à développer des troubles anxieux (El-Hage & Beyeler, 2021).

Le plus souvent, lorsque le terme « dépression » est employé dans un contexte médical, il désigne la dépression majeure (aussi appelée dépression clinique ou caractérisée). Celle-ci est caractérisée par un ou des épisodes distincts d'au moins 2 semaines (bien que la plupart des épisodes durent considérablement plus longtemps) qui se démarquent du fonctionnement habituel de la personne (APA, 2013). Les symptômes de la dépression sont l'humeur dépressive et/ou la perte d'intérêt ou de plaisir pour les activités habituelles et une souffrance cliniquement significative. Ces symptômes ne doivent pas être dus à la prise d'une substance psychoactive, d'une affection médicale ou psychopathologique.

Pour notre propos, nous n'allons pas nous intéresser au diagnostic d'une dépression majeure, mais plutôt nous intéresser à la fréquence et aux symptômes des manifestations dépressives. De plus, de nouvelles études commencent à considérer le burnout comme une manifestation particulière de la dépression (Bianchi et al., 2021 ; Bianchi & Schonfeld, 2018).

La dépression se révèle alors être le terreau permettant le développement du burnout avec sa symptomatologie particulière.

Concernant l'anxiété, celle-ci semble déterminé par le type de passion développé, même si cette relation est modérée par les stratégies des coping utilisées (Verner-Filion et al., 2014). En effet, la passion obsessive est en lien avec le développement de l'anxiété mais lorsque l'on se concentre sur les stratégies de coping utilisées qui sembleraient expliquer la genèse de celle-ci : la passion harmonieuse explique l'utilisation de stratégies de coping centrée sur le problème qui protège de l'anxiété, alors que la passion obsessive explique le coping évitant qui explique la naissance de l'anxiété.

Concernant la dépression, des influences similaires de la passion sont observées (Houlfort et al., 2013). En effet, la passion harmonieuse semble protectrice de la dépression alors que la passion obsessive serait un déterminant explicatif de la dépression chez les sujets passionnés.

Il n'existe pas à notre connaissance d'étude détaillant les troubles anxio-dépressifs que pourraient vivre les personnes ayant développé un profil de toxic-handler, sauf si on considère que le burnout est une manifestation particulière de la dépression (Bianchi et al., 2021 ; Bianchi & Schonfeld, 2018). Dans ce cas, les porteurs de compassion sont les mieux armés pour faire face à ces troubles (Teneau, 2018 ; Teneau & Dufour, 2013 ; Teneau & Lemoine, 2019)

Les troubles anxio-dépressifs sont des altérations du fonctionnement physiologique et psychologiques qui peuvent aussi impacter le vécu émotionnel et la perception des émotions des individus. Nous allons nous concentrer sur ces émotions dans le point suivant.

7. La balance émotionnelle

Parler et définir les émotions humaines n'est pas une chose aisée. « Peur, joie, dégoût, tristesse, colère, surprise sont considérés comme les six émotions fondamentales, dites aussi

primaires ou encore darwiniennes selon les auteurs et par opposition aux variations subtiles qui instaurent des émotions liées aux contextes sociaux et relationnels complexes (e.g., honte, envie, amour, empathie) » (Claudon & Weber, 2009, p. 1). Même si les émotions sont inhérentes à la condition humaine, la régulation des émotions n'est pas innée, mais bien une compétence à développer (Brun, 2015). Penser les émotions comme régulatrices du comportement soulève la question de la relation du sujet avec son environnement interne et social. La régulation émotionnelle est donc à définir selon deux paradigmes : à la fois la composante interpersonnelle comme définie en psychologie du développement, c'est-à-dire nous permettant de développer des relations sociales adaptées et une seconde plus cognitive et intrapersonnelle envisageant les émotions comme étant les facteurs d'autorégulation de l'individu (Brun, 2015).

Il est important aussi de comprendre cette notion de balance émotionnelle (Diener et al., 2010). L'idée n'est pas de permettre aux individus de vivre uniquement des expériences et des émotions positives, mais bien qu'il existe une prédominance des émotions positives face aux émotions négatives pour prévenir les problématiques de santé mentale (Gloria & Steinhardt, 2016) ou encore de burnout (Bedyńska & Żołnierczyk-Zreda, 2015).

Les études sur les émotions ont été nombreuses dans le champ de la psychologie, et l'idée de la régulation émotionnelle est intimement liée au bien-être (Martin-Krumm et al., 2015, 2017) et à la santé mentale (Gloria & Steinhardt, 2016). En effet, les individus présentant plus d'émotions positives présentent de meilleures capacités de résilience, ce qui, limite les risques de développement de troubles anxio-dépressifs. La résilience est à la fois impactée directement par les émotions positives mais aussi indirectement par un effet modérateur des stratégies de copings adaptées (Baumstarck et al., 2017 ; Lazarus & Folkman, 1984; Spitz, 2004), concept que nous allons développer dans le point suivant.

Concernant les liens avec nos déterminants de santé, la passion harmonieuse est liée aux émotions positives alors que la passion obsessionnelle est plutôt liée aux émotions négatives (Stenseng et al., 2015 ; R. Vallerand, 2015 ; R. Vallerand & Verner-Filion, 2013). Ces résultats sont toutefois à relativiser en fonction de l'activité, ou plus précisément, du moment où les émotions s'expriment en lien avec l'activité : Une étude de 2011 (Stoeber et al., 2011) s'est intéressée aux émotions que pouvaient ressentir les passionnés de jeux-vidéos en ligne. Les passionnés harmonieux présentent des affects positifs de manière générale et pendant le jeu, alors que les passionnés obsessionnels ressentent des affects négatifs à la fois de manière générale mais aussi, pendant la partie et lorsque on leur évite de jouer. Connaissant le rôle médiateur que peuvent avoir les émotions positives et négatives sur le burnout (Bedyńska & Żołnierczyk-Zreda, 2015), les émotions positives protégeant du burnout et les négatives le prédisant, il est probable que les émotions jouent aussi un rôle médiateur entre la passion et le burnout. C'est ce que nous essayerons de montrer dans notre dernière étude.

Enfin, la gestion des émotions est un point clé dans le paradigme des toxic-handlers. En effet, accueillir la souffrance de l'autre demande de savoir gérer sa colère, sa frustration tout comme sa tristesse (Daniel, 2017 ; Frost, 2003 ; Kulik et al., 2009 ; Teneau & Dufour, 2013). Être le réceptacle des émotions négatives de l'autre provoque forcément une résonance dans nos propres émotions, et, à l'aide de l'autocompassion, ces émotions négatives sont modérées et opéreraient moins d'influence négative sur l'individu (Leary et al., 2007). Il semblerait donc que les porteurs de compassion soient les individus les moins impactés par les émotions négatives et donc ceux ayant une balance émotionnelle la plus positive. C'est ce que nous allons tenter d'observer dans les études suivantes.

8. Les stratégies de coping

Le coping, et plus particulièrement les stratégies de coping, est une notion développée dans les années 80 par Lazarus et Folkman (1984). Dans leur théorie cognitive du stress, ces auteurs décrivent deux ensembles de processus : l'évaluation cognitive et les processus de coping. Ces derniers « représentent l'ensemble des efforts cognitifs et comportementaux destinés à maîtriser, réduire ou tolérer les exigences qui menacent ou dépassent les ressources d'une personne » (Spitz, 2004, p. 156). Ces stratégies d'ajustement, d'adaptation, sont présentes pour faire face aux situations stressantes et peuvent varier en fonction des dispositions individuelles mais aussi de la situation (Baumstarck et al., 2017 ; Muller & Spitz, 2003).

Classiquement, les individus font face aux événements de deux manières différentes en fonction de la situation, de l'environnement, de leurs dispositions et de leurs ressources (Lazarus & Folkman, 1984 ; Spitz, 2004) :

- Soit ils adoptent une stratégie d'adaptation centrée sur l'évènement comme de la planification ou de la résolution de problème ;
- Soit ils adoptent une stratégie centrée sur la régulation des émotions comme le déni, l'utilisation de substance ou encore de la réinterprétation positive.

Aucune stratégie est adaptative ou non-adaptative en soi. A court terme, toute stratégie peut se révéler efficace. L'absorption d'un verre d'alcool par exemple après une mauvaise journée de travail, de façon unique, est un bon régulateur de l'anxiété que le sujet a pu ressentir dans sa journée. Le problème arrive lorsque l'utilisation de cette substance devient le seul mécanisme d'adaptation au stress ou lorsque celui-ci est la stratégie utilisée la plus fréquemment ou trop fréquemment au quotidien par le sujet (Spitz, 2004). Nous avons fait le choix dans les études suivantes d'utiliser les stratégies de coping dispositionnelles, c'est-à-dire les stratégies de coping utilisées habituellement par les individus. Nous pensons que ces stratégies d'adaptations sont les conséquences des profils, de toxic-handler et de passion,

développés. Les stratégies de coping dispositionnelles exerçant une influence sur la santé-perçue des individus, nous imaginons que celles-ci joueraient un rôle médiateur entre la passion et ses effets sur la santé-perçue et le bien-être.

L'objet de l'article publié dans les *Annales Médico-Psychologiques* est de présenter un modèle du scoutisme, de développer le modèle dualiste de la passion, de montrer comment les types de passions sont présumés interagir avec des éléments relatifs à la santé perçus tels qu'ils viennent d'être présentés. Autrement dit, il s'agit d'en présenter une synthèse qui servira de points d'appui aux études qui s'en suivront. Ce modèle du scoutisme se veut être un modèle synthétique, un positionnement théorique, expliquant le chemin que peuvent prendre les bénévoles pour expliquer les effets positifs ou négatifs de la passion sur leur santé-perçue et leur bien-être. Il est évident qu'il existe aussi des liens entre la passion harmonieuse et le burnout comme le suggère la littérature (Curran et al., 2011, 2013 ; Houliort & Vallerand, 2006 ; Orgambidez-Ramos et al., 2014 ; Vallerand & Houliort, 2019) et entre la passion obsessive et le modèle OFIS (Bouizegarene et al., 2018 ; Bragoli-Barzan & Vallerand, 2017 ; Vallerand, 2015). Nous avons fait le choix de montrer deux chemins possibles que les bénévoles peuvent prendre en fonction du profil de passion développé.

9. Article 1 : Quels impacts des activités bénévoles sur la santé ? Un exemple à travers le scoutisme. Article publié dans les Annales Médico-Psychologiques (originellement aux normes de Vancouver)





Disponible en ligne sur

ScienceDirect
www.sciencedirect.com

Elsevier Masson France

EM|consulte
www.em-consulte.com



Article original

Quels impacts des activités bénévoles sur la santé ? Un exemple à travers le scoutisme

What are the health impacts of volunteer activities? An example through scouting

Julien Bruno ^{a,*}, Charles Martin-Krumm ^{a,c,d}, Cyril Tarquinio ^{a,b}

^a Université de Lorraine–UFR SHS–Ile du Saulcy, EA 4360 EPSAM-APEMAC, 57000 Metz, France

^b Centre Pierre Janet–Université de Lorraine, 57000 Metz, France

^c French Armed Forces Biomedical Research Institute, BP73, 91223 Brétigny-sur-Orge, France

^d École de Psychologues Praticiens, Institut Catholique de Paris (Catholic Institute of Paris), VCR/ICP EA 7403-23, rue du Montparnasse, 75006 Paris, France

INFO ARTICLE

Historique de l'article :
Reçu le 21 janvier 2021
Accepté le 13 avril 2021

Mots clés :
Bénévolat
Bien-être
Cas clinique
Engagement de servir
Passion
Scoutisme
Valeur

Keywords:
Clinical case
Commitment to serve
Merit
Passion
Scouting
Volunteering
Well-being

R É S U M É

Le bénévolat en France est une activité concernant environ un Français sur quatre. Communément, le bénévolat est perçu comme un bénéfice pour les volontaires et tout semble se passer comme s'il n'était qu'une tâche plaisante ou avantageuse. Or, certains bénévoles expriment parfois des effets délétères sur leur engagement. L'objectif de cet article sera d'expliquer et de comprendre ce que sont le bénévolat et son impact psychologique, avec l'exemple du scoutisme (méthode spécifique de l'éducation populaire). Le prisme du modèle dualiste de la passion de Vallerand est utilisé pour tenter de cerner ces conséquences. Dans cet article, un modèle du scoutisme couplé au modèle dualiste de la passion est proposé, et montre qu'en fonction du type de passion dans l'engagement développé (à savoir une passion obsessionnelle ou une passion harmonieuse), des effets bénéfiques ou délétères sont observés chez les individus engagés. Cet article nous propose une explication de ce phénomène et le désengagement de certains bénévoles, des pistes vers un changement de passion et en quoi s'intéresser au bénévolat est un véritable enjeu de santé publique.

© 2021 Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

A B S T R A C T

What are the health impacts of volunteer activities? An example through scouting. There is little work linking health and engagement in volunteer activities. Can the volunteer environment be considered conducive to a better quality of life in general or is it more a question of personality variables related to individuals? If so, which ones? Can we imagine, for example, that some people are bound by a strong passion for their volunteer involvement? The objective of this article will be to explain and understand what volunteering is and its psychological impact with the example of scouting (a specific method of popular education). The prism of Vallerand's dualistic model of passion is used to try to identify the consequences of volunteering in scouting (and volunteering in general) on the perceived health of volunteers. After defining volunteering and scouting, this model is explained and it is shown how its use is an interesting contribution to the understanding of the impact of volunteering on perceived health. In France in 2019, according to Recherches & Solidarités, which publishes an annual barometer of commitment in France, 12.5 million French people will be engaged in a voluntary activity in 2019. That's one in four French people. Popular education is an educational model based on the education for all model of the Age of Enlightenment. At the time, it appeared to be necessary to educate people to fight against obscurantism and the Catholic Church's hold on society. Popular education is an educational method based on "education of the people by the people and for the people" whose objective is the improvement of the social system and individual and collective fulfillment. Scouting is a popular education movement with a specific method and mission. The mission of scouting is to contribute to

* Auteur correspondant.
Adresse e-mail : julien.bruno@univ-lorraine.fr (J. Bruno).

<https://doi.org/10.1016/j.amp.2021.05.003>
0003-4487/© 2021 Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

Pour citer cet article : J. Bruno, C. Martin-Krumm and C. Tarquinio, Quels impacts des activités bénévoles sur la santé ? Un exemple à travers le scoutisme, Ann Med Psychol (Paris), <https://doi.org/10.1016/j.amp.2021.05.003>

Introduction

Il existe peu de travaux mettant en lien la santé et l'engagement dans les activités bénévoles. Une étude suisse de 2015 (Ramos et al., 2015) réalisée auprès de 746 salariés dont 35% étaient engagés dans une activité bénévole. Après avoir contrôlé les caractéristiques d'emploi, les bénévoles rapportaient moins de conflits vie professionnelle/vie privée, moins de stress et de burnout et une meilleure santé mentale. Peut-on considérer que l'environnement bénévole est propice à une meilleure qualité de vie en général ou est-il plutôt question de variables de personnalités liées aux individus ? Si oui, lesquelles ? Peut-on imaginer, par exemple, que certains soient liés par une forte passion envers leur engagement bénévole ?

L'objectif de cet article sera d'expliquer et de comprendre ce qu'est le bénévolat et son impact psychologique avec l'exemple du scoutisme (méthode spécifique de l'éducation populaire). Nous utiliserons pour ce faire le prisme du modèle dualiste de la passion de Vallerand et al. [33-34]. Après avoir défini le bénévolat et le scoutisme, nous expliciterons ce modèle, et, nous montrerons en quoi son utilisation est un apport intéressant pour la compréhension de l'impact du bénévolat sur la santé perçue à travers deux vignettes cliniques.

En France en 2019, d'après Recherches & Solidarités qui publie chaque année un baromètre de l'engagement en France, 12,5 millions de Français s'engagent dans une activité bénévole. Soit un Français sur quatre. Le bénévolat se répartit dans trois grandes dimensions : les associations à visée sportive, les associations à visée médico-sociales et les associations à visée éducatives comme l'éducation populaire ou le scoutisme.

L'éducation populaire est un modèle éducatif décliné de l'éducation pour tous du siècle des Lumières. Il apparaissait à l'époque comme une nécessité d'éduquer les populations pour lutter contre certains courants et contre l'obscurantisme. L'éducation populaire est une méthode éducative basée sur « l'éducation du peuple par le peuple et pour le peuple » (Étévé, 2007) dont l'objectif est l'amélioration du système social et l'épanouissement individuel et collectif.

L'éducation populaire représente 6 millions de bénévoles, 430 000 associations (soit 49% du nombre d'association en France), 18 milliards d'euros (1.4% du PIB français) et 680 000 emplois (Vanmaeldergem, 2015). Les méthodes employées par l'Éducation Populaire font l'objet de recherche dans le champ de la santé publique (Masselli et al., 2013; Wiggins, 2012). Les différents auteurs nous montrent l'intérêt grandissant de ces méthodes pour rendre les personnes actrices de leur santé, afin de les rendre plus observantes, et ainsi améliorer l'efficacité des programmes d'éducation à la santé.

Pour sa part, le scoutisme est un mouvement d'éducation populaire avec une méthode et une mission spécifique. La mission du scoutisme est de contribuer à construire un monde meilleur en formant des citoyens engagés, conscients des problèmes de leur société et attachés à les résoudre. Sa méthode, la méthode scout, est basée sur la vie en petit groupe, l'éducation par l'action, la vie dans la nature, le cadre symbolique, la progression personnelle, le soutien des adultes et l'engagement sur ses valeurs et dans la communauté (Dif, 2007; Seyrat, 2007).

Plusieurs études ont montré les effets bénéfiques du scoutisme pour le développement et le bien-être des enfants (Capul, 2007; Dibben et al., 2017; Wang et al., 2015). Pour que ces jeunes puissent avoir accès à des activités de scoutisme, la législation impose un taux d'encadrement de 1 adulte pour 12 enfants. Le scoutisme étant essentiellement fondé sur le volontariat, il faut donc un nombre conséquent de bénévoles pour assurer la tenue de ces activités.

En France, même s'il n'existe pas de définition juridique du bénévolat, la définition communément retenue est celle du Conseil Économique et Social du 24 février 1993 : « est bénévole toute personne qui s'engage librement pour mener une action non salariée en direction d'autrui, en dehors de son temps professionnel et familial » (Ministère de l'Éducation Nationale, 2019). Un bénévole est donc une personne qui participe à l'élaboration, la mise en place et/ou l'évaluation d'un projet sans percevoir de rémunération.

Dans le scoutisme, l'engagement bénévole peut prendre plusieurs formes (WOSM, 2016), de l'animation d'activités pour des jeunes à la direction d'une équipe ou d'une structure. Ces différents projets amènent ces jeunes, ces cadres, à développer leurs compétences dans des champs d'expertise différents et développer un nouveau réseau social (Girard, 1920).

En détaillant la nature de l'engagement dans l'éducation populaire et le scoutisme, il y a un point important à noter dans la différenciation de ces deux approches : les raisons qui ont poussé ces cadres bénévoles à s'engager. Dans l'éducation populaire, il est courant que les cadres actuels aillent démarcher des jeunes adultes et des adultes pour les faire entrer dans le mouvement. Ils partagent leurs valeurs et l'impact social de leurs activités sur les usagers/les bénéficiaires. Ces nouveaux sont convaincus par la démarche et décident de s'engager à donner de leur temps pour améliorer cet impact social. Dans le scoutisme, la démarche est bien différente : la plupart des cadres sont eux-mêmes issus du mouvement scout. Ils ont été bénéficiaires (enfants dans le scoutisme) avant de devenir cadre. Ils ont par ce biais fait l'objet d'une forme d'initiation dès leur plus jeune âge à ce que sont les valeurs du scoutisme, mais également la nature des liens qu'entretient le scoutisme avec son environnement social. Parler d'initiation n'est bien sûr pas anodin. Tout est mis en œuvre dans le scoutisme pour transformer les membres en des personnes meilleures du point de vue du mouvement scout : des citoyens libres et engagés. Ces jeunes bénéficiaires deviennent dépositaires de valeur comme la démocratie, la solidarité, la coéducation ou encore l'éco-citoyenneté (Vanhoenacker, 2012). Ce sont ces valeurs qui déterminent la construction de l'identité sociale de l'ancien individu et qui permettent un double processus d'identification : une identification verticale parce que je me reconnais dans les valeurs, les normes et les croyances du groupe ; une identification horizontale : je me reconnais dans les valeurs dont mes pairs sont des dépositaires (Tajfel & Turner, 2004) .

Il est évident qu'engager des enfants dans le scoutisme ne relève pas que d'une intention occupationnelle. Il s'agit d'inscrire ces jeunes dans un environnement idéologiquement balisé et assumé où certaines conceptions du monde, de la société, de la réussite sont promues. Devenir cadre d'un tel mouvement c'est avoir la conviction que ces valeurs sont les bonnes, que ces valeurs comptent et que l'on se sent suffisamment légitime pour les transmettre. D'une certaine manière, les cadres se considèrent comme des illustrations abouties de ce que doit produire le système scout. C'est en ce sens que l'investissement dans cet encadrement n'est pas un seul engagement d'activité. Ces tâches ne sont qu'un levier à partir duquel l'activité principale consiste à délivrer des messages, une anthropologie particulière, des manières de penser et des manières de se penser dans le rapport au monde.

L'engagement bénévole a été un moyen d'en trouver pour 49% des étudiants engagés et 57% des actifs engagés en France dans une activité bénévole (Bazin et al., 2012). Cette notion, dans le scoutisme, se retrouve dans la nature même de l'activité (former des citoyens actifs, heureux, utiles et artisans de paix (*Scouts et Guides de France*, 2020)), mais il est surtout transmis à la génération suivante et à toute la communauté scoute. D'un point de vue psychosocial, c'est la promotion d'un endogroupe, homogène qui permet de se distinguer des autres groupes non-scouts. Il y a un effet de renforcement, de consolidation de forces puisqu'on est dans un environnement social où tout le monde pense plus ou moins la même chose, avec un système de valorisation allant du symbolique au concret. Plus précisément, cet endogroupe est non seulement un groupe d'appartenance (au sens d'appartenir à un groupe physiquement) mais devient aussi un groupe de référence pour l'individu (Hyman, 1942). Ce groupe de référence assure deux fonctions importantes (Kelley, 1952) : une fonction normative (autrement dit l'individu s'approprie les normes de son groupe de référence et donc l'ensemble des attitudes, valeurs et comportements de ce groupe) et une fonction comparative (autrement dit

l'individu évalue et valorise ses comportements et opinions en fonction de ce qui est valorisé par le groupe).

Ce système de valorisation va permettre un renforcement de la construction identitaire en tant que cadre scout. Par conséquent cela va permettre de renforcer l'engagement de ces cadres à transmettre ces valeurs aux enfants suivants. Ce modèle peut être schématisé de la façon suivante :

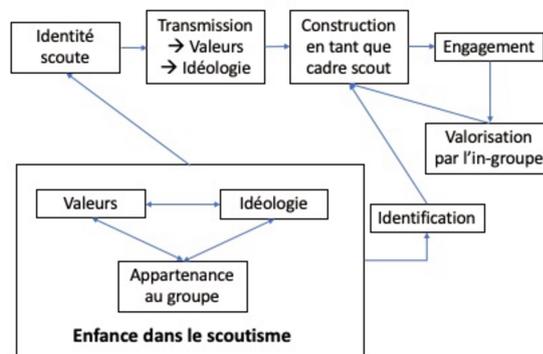


Fig. 1. Vers un modèle du scoutisme

En développant ce modèle-ci (fig. 1), si des effets bénéfiques de cet engagement peuvent être observés, des effets potentiellement délétères peuvent également être présumés quand l'engagement devient trop important ce qui est l'objet de notre propos : comment des conséquences négatives peuvent-elles se créer dans notre population ?

Nous présumons que différents modèles sont susceptibles de permettre de comprendre les processus impliqués. Parmi ceux-ci, l'un d'eux peut se révéler particulièrement heuristique, le Modèle Dualiste de la Passion (Vallerand, 2015; Vallerand et al., 2003) pour comprendre les mécanismes impliqués. La passion pour une activité engageante est composée de deux dimensions : la passion harmonieuse qui est globalement positive pour la santé, la santé perçue et le bien-être des individus et, *a contrario*, la passion obsessionnelle qui est globalement délétère

pour la santé, la santé perçue et le bien-être des individus. C'est l'hypothèse de travail qui va nous permettre d'articuler notre réflexion.

1. Le modèle dualiste de la passion

« La passion représente cette force qui amène la personne à s'impliquer dans une activité qu'elle aime, qui la définit et qui importe pour la personne » (Vallerand, 2015).

Le modèle dualiste de la passion a été développé par Vallerand (Vallerand et al., 2003). C'est un modèle qui, à l'origine, est composé de deux dimensions : la passion harmonieuse et la passion obsessionnelle.

A. Le développement de la passion

D'après Mageau et al. (Mageau et al., 2009), la différence entre une activité passionnante et une activité que l'on aime réside dans l'estime que l'on porte pour celle-ci, c'est-à-dire la valeur qu'on lui accorde. C'est parce qu'on accorde une valeur à notre activité qu'une forte motivation intrinsèque se crée. Proposer de définir la passion comme une force motivationnelle permet de la mettre en lien avec la théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan (Deci & Ryan, 2000). Ils postulent que les individus sont naturellement enclins à assimiler et intégrer des régulations comportementales externes pour expérimenter l'autodétermination. Cependant, pour que ce processus d'internalisation soit optimal, les individus doivent se trouver dans un environnement social qui comble les besoins innés d'autonomie, de compétence et d'appartenance à un groupe (qu'il soit familial ou social). Autrement dit, pour qu'un individu développe une motivation autonome, que l'on pourrait qualifier de motivation intrinsèque, le sujet devra naturellement accepter une intervention extérieure (demande de la famille, obligation étudiante...) afin de vivre une première fois (ou plusieurs en fonction de la situation) une

activité quelconque. C'est en expérimentant celle-ci qu'il va développer des raisons internes à la poursuivre, si et seulement si, il a l'impression de réagir efficacement avec son environnement ou apprend à le faire (besoin de compétence), il se sent connecté aux autres (besoin d'appartenance à un groupe) et si ses comportements, après un temps raisonnable, sont de sa propre initiative. Pour autant, lorsque cet environnement social est trop demandant, entravant ou lorsqu'il est rejetant, le processus d'intégration se développe sur un mode défensif. C'est en se basant sur ce dualisme, que Vallerand (Vallerand et al., 2003) a développé son modèle dualiste de la passion : en fonction du contexte dans lequel l'activité est intégré, les individus vont attacher de la valeur pour celle-ci pour des raisons autonomes (c'est-à-dire parce qu'ils en tirent une satisfaction inhérente à la poursuite de l'activité elle-même) ou pour des raisons de contrôle (autrement dit, l'activité sert de fonction compensatoire). Lorsqu'un sujet internalise une activité pour des raisons autonomes, il peut développer une passion dite harmonieuse. S'il internalise une activité pour des raisons de contrôle, il peut développer une passion dite obsessive.

B. La passion harmonieuse (PH)

La passion harmonieuse provient d'une internalisation autonome d'une activité dans l'identité du sujet. Il est considéré que ce choix est autonome lorsque l'activité est acceptée par l'individu comme importante sans aucune contingence négative liée à celle-ci. Ce type d'internalisation produit une forte motivation qui va permettre au sujet de s'investir personnellement dans son activité et de s'engager de manière volontaire, et de fait, va engendrer un sens de la volonté et d'endosser personnellement la poursuite de l'activité. Ce sujet ne sent pas obligé de faire son activité mais il choisit plutôt de la faire librement. Avec ce type de passion, l'activité occupe un espace significatif dans sa vie, mais pas de manière accablante.

Cette activité passionnante existe en harmonie avec les autres aspects de son identité et de sa vie. Le sujet est alors engagé dans une activité cohérente avec les autres aspects de lui-même et en consonance totale avec son vrai self (Deci & Ryan, 2000). Les individus avec une passion harmonieuse sont autonomes dans leur propre régulation, ils savent prendre part à leur activité passionnante aussi bien qu'à d'autres activités avec une ouverture leurs permettant de vivre des expériences positives (Hodgins & Knee, 2002). Nous pouvons donc dire qu'ils s'engagent dans leurs activités passionnantes d'une manière flexible et attentive, et qu'ils contrôlent leur niveau d'engagement.

Dans la littérature, la passion harmonieuse est bénéfique pour la santé et le bien-être : elle protège du burnout au travail (Vallerand & Houliort, 2019) La passion harmonieuse participe aussi au développement du fonctionnement optimal en société ou modèle OFIS (Bouizegarene et al., 2018). Il se compose du bien-être psychologique, du bien-être physique, du bien-être relationnel, d'un haut niveau d'accomplissement dans son activité de prédilection et du sentiment de contribution à sa communauté ou la société.

C. La passion obsessive (PO)

A contrario, la passion obsessive provient d'une internalisation contrôlée de l'activité dans l'identité du sujet (Vallerand, 2015). Ce contrôle peut venir de pression intra ou interpersonnelle parce que certaines contingences sont liées à cette activité. Autrement dit, même si l'individu aime objectivement son activité, il se sent obligé de s'engager envers celle-ci à cause de ces contingences internalisées qui le contrôle. Ces pressions peuvent être de plusieurs types : acceptation ou désirabilité sociale, volonté d'augmenter son estime de soi ou encore conformisme familial. La motivation à l'engagement ou dans la poursuite de l'activité est donc extrinsèque. Hodgins et Knee (Hodgins & Knee, 2002) proposent que dans un

environnement non-favorable (autrement dit, un environnement sans soutien affectif ou sans soutien à l'autonomie), les individus développent un faux-self (Ryan, 1995) basé sur ces contingences ou pressions extérieures. Ce faux-self servirait à protéger et défendre l'estime de soi des individus. Vallerand et ses collègues (Vallerand et al., 2003) suggèrent que dans le cas d'une passion obsessive, l'engagement dans une activité devient un substitut à la création ou l'utilisation d'un faux-self. Ce qui est dit ici, c'est que cette activité devient alors la sphère de vie du sujet qui est investie à des fins de compensations. Une des seules activités où il peut éprouver du plaisir, un sentiment d'efficacité personnel, de la désirabilité sociale ou encore de l'estime de soi est justement cette activité passionnante. Enfin, comme celle-ci se trouve en dehors du contrôle du sujet, il peut arriver que celle-ci prenne une place disproportionnée dans l'identité du sujet et donc, entrer en conflit avec ses autres activités, et aussi, avec les autres sphères de sa vie. Autrement dit, en fonction de l'activité passionnante, le sujet peut être amené à délaisser sa sphère familiale, sociale, de travail ou de loisir. En désinvestissant ces sphères, le sujet laisse petit à petit les fondements de la santé (état de complet bien-être physique, mental et social et non pas simplement l'absence de maladie ou d'infirmité (WHO, 1948)) s'effondrer. Au fur et à mesure de cette chute, l'investissement dans l'activité passionnante augmente avec un but à atteindre pour le sujet : éprouver à nouveau du plaisir et récupérer ce qui a été perdu dans les autres sphères. Bien évidemment, une seule activité ne peut apporter cette stabilité de santé et de bien-être au sujet, et alors l'activité apportera de moins en moins de ressources positives et de plus en plus d'affects négatifs (Bragoli-Barzan & Vallerand, 2017). La passion obsessive peut alors mener à un mal-être psychologique et physique (Carpentier et al., 2012; Moè, 2016) ou encore conduire au burnout (Fernet et al., 2014). Ce type de passion s'approche donc des processus addictifs, comme si l'activité passionnante devenait un produit créant une dépendance ou conduirait à des comportements addictifs (Ratelle et al., 2004). D'un point de vue psychopathologique et sémiologique, comme nous allons le voir dans la vignette clinique

en fin d'article, nous retrouvons des caractères similaires à l'addiction : le sujet est souvent préoccupé par son activité passionnante, le désengagement est perçu comme difficile, voire dangereux, toute la vie autour de l'activité est impacté (il devient complexe d'accorder du temps à son travail, à sa famille, ou à ses autres loisirs), lorsque le sujet ne peut s'adonner à sa passion de l'irritabilité, voire des troubles anxio-dépressifs, peuvent se manifester (symptômes similaires à ceux vécus pendant la période de sevrage).

D. Transmission de la passion

Des éléments ont été abordés permettant de comprendre comment une passion pouvait se développer et quels étaient les deux types de passion possibles. Ce paragraphe va s'intéresser à la transmission de la passion, autrement dit : est-ce qu'un individu passionné va pouvoir transmettre sa passion à un néophyte ? Et surtout, va-t-il transmettre le même type de passion à son encadré ? C'est tout le travail de Donahue (Donahue, 2013) avec le Modèle de la Transmission de la Passion (MTP). L'idée avancée est qu'une personne animée par une passion harmonieuse utiliserait davantage de comportements soutenant l'autonomie des novices que celles animées par une passion obsessionnelle. En reprenant l'étude de Mageau et al. (Mageau et al., 2009), percevoir un soutien à l'autonomie en tant que néophyte est un levier pour développer une passion harmonieuse. Autrement dit, si mon encadrant, mon entraîneur, mon manager a développé une passion harmonieuse pour son activité, celui-ci sera plus enclin à me laisser de l'autonomie dans mon activité, et donc cette autonomie que je perçois va me permettre de développer à mon tour une passion harmonieuse. Au contraire, plus celui-ci aura une passion obsessionnelle, moins je ressentirai de l'autonomie et plus j'aurai tendance à développer une passion obsessionnelle. De plus, cette transmission est d'autant vraie lorsque l'initié n'est pas encore passionné que lorsqu'il l'est déjà ! Être encadré par une personne animée par une passion harmonieuse permet de maintenir sa passion sur un versant harmonieux et donc de maximiser

les impacts positifs sur la santé perçue, la motivation dans la poursuite de l'activité et le bien-être. L'activité principale des cadres scouts étant la transmission de valeurs, de croyances et de normes, pour accompagner les citoyens de demain, concevoir ce type de modèle dans le scoutisme est primordial. En effet, le scoutisme représente 50 millions de jeunes à travers le monde, donc appréhender un prisme de ce type permettra d'accompagner au mieux ces futurs adultes.

2. Passion et scoutisme

A. Passion pour l'engagement bénévole similaire à la passion au travail ?

A partir de ces éléments, il devient possible de modéliser ce qui se passe dans le vécu de l'engagement bénévole dans le scoutisme.

Pour commencer à comprendre ce qui se passe dans ce type d'engagement, il faut revenir sur l'essence même du bénévolat dans le scoutisme. Comme évoqué précédemment, le but du scoutisme est de transmettre des valeurs et des normes afin de créer un monde meilleur et de former des citoyens libres et engagés, acteurs de leur propre vie. La question de la mise en place de ces moyens pour l'atteinte de cet objectif mérite d'être posée.

Dans le bénévolat la principale ressource est humaine. Ce sont bien des individus qui s'engagent, gratuitement, à fournir leurs compétences et leurs temps pour rendre un service à d'autres individus. Ce ou ces services sont divisés en tâches. Les tâches correspondent à l'ensemble des buts et procédures prescrites, aux performances exigées et aux normes de qualité, mais aussi à l'environnement physique de réalisation du travail. À une tâche correspondent des objectifs, des moyens et des conditions de réalisation (Tourmen, 2007). L'activité étant une série d'actions (de tâches) organisées, les seules distinctions qu'il est possible de faire entre ce que produit un salarié et un bénévole sont la rétribution obtenue en

fonction du statut de l'individu et la durée de la relation de subordination qui existe entre l'individu et l'organisation qui l'accueille.

En effet, le salarié se définit comme une personne physique liée à un employeur par la conclusion d'un contrat de travail et par une relation de subordination permanente. En échange de cette relation, le salarié perçoit une rémunération comme établit dans son contrat de travail. Concernant le bénévole, les choses se passent différemment. La relation établie entre le bénévole et le responsable de la structure est une subordination à durée définie par un contrat moral. Une fois que l'individu a quitté le lieu de son engagement, la subordination s'arrête. De plus, la rétribution qu'il obtient pour cette activité ne peut être une rémunération.

Pour autant, cela étant considéré, au cours de l'exécution d'une tâche, il est difficile de différencier l'individu bénévole et l'individu salarié. Cela veut donc dire que dans l'organisation, le bénévole est potentiellement exposé aux mêmes risques psychosociaux ainsi qu'aux mêmes facteurs de risque. Comme cela a été décrit précédemment, si un salarié peut être passionné par son travail (avec les impacts sur sa santé perçue et son bien-être en fonction du type développé), il est probable qu'il en aille de même pour les bénévoles.

Avec ces éléments, il est donc possible de compléter le modèle appliqué au scoutisme.

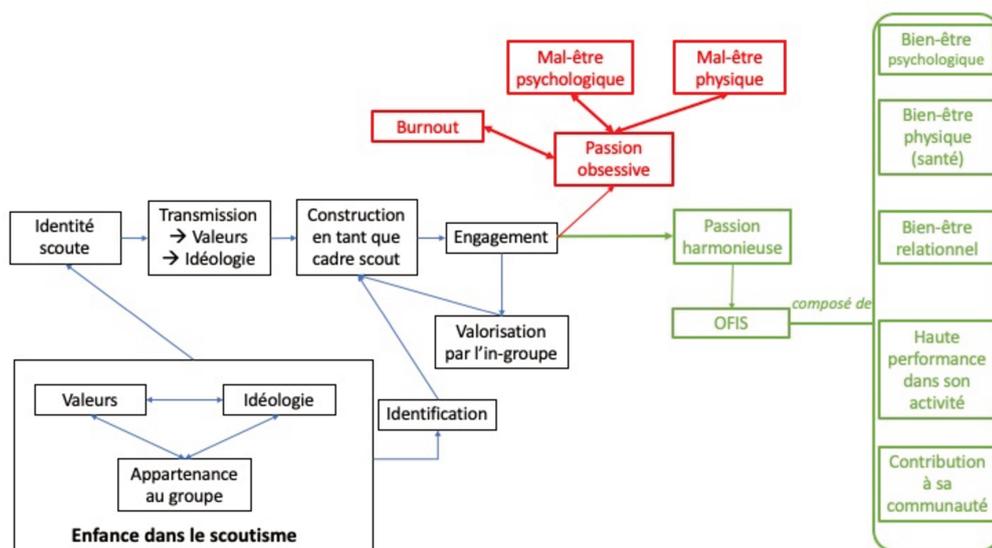


Fig. 2 : un modèle de l'impact du scoutisme sur la santé et bien-être

Au regard du modèle ci-dessus (fig. 2), il est vraisemblable que tous les cadres bénévoles dans le scoutisme ne vivent pas leur engagement de la même manière. En effet, même si certains vont développer une passion harmonieuse et donc développer positivement leur bien-être, leur santé-perçue et leurs performances, d'autres vont suivre le chemin de la passion obsessive. Ces derniers vont se révéler donc à risque. Des études révèlent qu'environ 85% de la population développe une passion quel qu'en soit l'objet (Vallerand, 2015). On peut donc s'attendre à ce même niveau de passion dans l'engagement scout. Il est improbable avec ce qui a été décrit précédemment concernant les deux dimensions de la passion que tous les cadres développent une passion harmonieuse. D'ailleurs, un projet de recherche de trois études a été mené au Canada pour mesurer l'impact de la passion dans l'engagement bénévole sur la santé et le bien-être des bénévoles dans l'humanitaire (St-Louis et al., 2016). Les résultats de cette recherche semblent montrer que la passion harmonieuse est corrélée positivement avec la satisfaction du volontaire dans son engagement, et surtout une amélioration de cette satisfaction et de sa propre santé après une mission humanitaire de 3 mois. La passion obsessive, quant à elle, est reliée positivement aux blessures physiques dues à l'engagement, à de l'auto-négligence avant un départ en mission. Cette auto-négligence prédit la présence de symptômes et de blessures physiques au retour de l'action humanitaire. Les auteurs ont conclu que la passion obsessive prédit un vécu de mission plus négatif, avec un plus grand risque de développer des symptômes de stress posttraumatique. Il y a donc un véritable enjeu à s'intéresser aux missions bénévoles de manière à envisager des contre-mesures lors de la préparation des personnels avant leur départ.

B. La passion obsessive, explicative du désengagement des bénévoles et des adhérents ?

De ce qui a été développé précédemment, il est possible de considérer qu'une passion obsessive peut amener les bénévoles à vivre des expériences négatives, voire à ce qu'elles se répètent dans le temps. Être bénévole, surtout lorsque l'on est passionné par son engagement puisqu'on y dépense une grande partie de notre temps et de notre énergie, c'est vivre un grand nombre d'expériences de vies variées, positives comme négatives, et il est intéressant de comprendre comment ces individus y font face. Une étude de Schellenberg, Gaudreau et Crocker (Schellenberg et al., 2013) s'est intéressée aux stratégies de coping utilisées par des athlètes universitaires en fonction du type de passion développé. Les résultats révèlent que ceux qui sont animés par une passion harmonieuse avaient plus tendance à utiliser des mécanismes centrés sur la tâche et donc à atteindre leurs objectifs et connaître le succès, alors que ceux animés par une passion obsessive étaient plutôt centrés sur le désengagement comportemental et donc plutôt à ne pas atteindre leurs objectifs et plus à risque dans le développement d'un burnout. Ce désengagement comportemental chez les sportifs a déjà été observé dans la littérature en lien avec leur motivation, leur autodétermination ou encore les contraintes extérieures (Sarrazin & Guillet, 2001), tant de variables que vivent aussi les bénévoles dans le scoutisme. Ajouter l'insatisfaction dans l'engagement et la non-atteinte d'objectif amènent ces bénévoles à se désengager et donc à ne plus respecter leur engagement à transmettre les valeurs de leurs mouvements, leur activité principale. Ne pas atteindre cet objectif, c'est perdre la valorisation reçue par son groupe de référence et donc amène ces passionnés obsessifs à développer un mal-être important pendant un temps conséquent, voire à quitter leur association. Quand l'engagement devient trop déplaisant, l'abandon devient la seule stratégie envisageable pour l'acteur et cela devient un risque pour le mouvement : la perte des cadres amènent les

enfants adhérents à se désinscrire (l'encadrant étant une figure d'attachement de l'enfant, sa perte peut conduire celui-ci à ne plus venir) ou que l'association puisse se retrouver en déficit de cadre et donc ne pas respecter les obligations légales (taux d'encadrement de 1 adulte pour 12 enfants de plus de 6 ans en France) et donc l'obliger à annuler ses activités ou sa présence au niveau local, ou pire encore mettre les enfants en danger par manque d'effectif. De plus, se désengager amène la personne animée par une passion obsessive à perdre sa seule activité plaisante, et finalement, sa seule ressource pour maintenir sa stabilité. Il y a donc à un risque de dépression ou d'effondrement dans toutes les sphères de vie du sujet.

C. Vers un changement du type de passion ?

A notre connaissance, aucune étude n'a présenté un modèle ou un processus expliquant ou décrivant les mécanismes de changement d'un type de passion. Une thèse soutenue à l'université de Sherbrooke (Loiselle, 2010) nous indique que pour des athlètes universitaires, des changements de passion au cours du temps ont été observés. Ces basculements se présentaient dans les deux sens : de la passion harmonieuse vers la passion obsessive et *vice versa*, ce qui indiquerait que cette variable n'est pas forcément stable dans le temps. Les résultats de cette étude indiquent que ni les variables contextuelles ni les variables sociodémographiques mesurées n'expliquaient ces changements. Les questions de recherches qui en découlent sont donc nombreuses et présentent un grand intérêt : si un type de passion est particulièrement délétère pour l'individu, comment le faire évoluer vers une passion harmonieuse ou, *a minima*, faire en sorte que son activité ne soit plus passionnante puisque cette option est moins néfaste (Bragoli-Barzan & Vallerand, 2017) ? Au vu du nombre de bénévoles engagés en France, c'est une piste majeure pour la prise en charge de la détresse psychique de cette population.

Les choses restent à clarifier mais nous pouvons néanmoins formuler un certain nombre d'hypothèses :

- La passion obsessive présente des caractères similaires aux addictions comportementales. Actuellement, les thérapies cognitives et comportementales ont montré leur efficacité dans la prise en charge de ces troubles (abords des distorsions cognitives, gestion du stress, estime de soi, relations aux autres...) (Palazzolo, 2016). Il est probable qu'une prise en charge psychothérapeutique du même type est envisageable et efficace pour ces bénévoles.
- La passion harmonieuse se développe lorsque l'individu internalise de manière autonome l'activité. Autrement dit, lorsqu'il aime et persiste dans son activité par lui-même. Pour autant, est-il possible qu'un événement de vie, potentiellement traumatique, puisse changer sa perception dans l'engagement et des apports bénéfiques de celui-ci, et donc, modifier sa motivation à la poursuite vers un processus plus extrinsèque (réconfort dans l'activité passionnante à la suite d'un décès d'un proche par exemple) ?
- Pourrions-nous créer un accompagnement vers une nouvelle passion avec « un tuteur de passion harmonieuse » ? A l'instar des tuteurs d'attachement ou de résilience, introduire une ou plusieurs nouvelles activités sous formes d'ateliers avec un formateur ayant développé une passion harmonieuse pourrait avoir un effet bénéfique pour le passionné obsessif. En effet, nous avons vu précédemment que la passion se transmettait (Donahue, 2013). Avec un accompagnement adéquat, l'individu pourrait développer de nouvelles compétences et de nouveaux comportements par apprentissage vicariant ou apprentissage social (Thomas & Michel, 1994).

3. Vignettes cliniques de sujets passionnés par le scoutisme

Dans le cadre de nos recherches, nous avons réalisé une trentaine d'entretiens cliniques avec des individus passionnés par scoutisme selon l'échelle de la passion de Vallerand [33-34]. Nous avons choisi de présenter ici deux vignettes, une d'un sujet passionné obsessivement et une d'un sujet passionné harmonieusement.

A. Pascal, un scout en passion obsessif

Pascal est un homme de 35 ans, bénévole depuis 15 ans dans une association de scoutisme catholique. Il a eu plusieurs missions : de l'animation lorsqu'il était plus jeune, de la direction d'équipe et de la formation pour les autres adultes. Dans sa vie professionnelle, il est responsable d'une structure de santé. Il explique son engagement comme un chemin logique : il a commencé très jeune en tant que bénéficiaire, plutôt incité par sa famille elle-même engagée, et, en grandissant, il a répondu à ce qu'il nomme « l'appel de l'encadrement ». Cet appel est à la fois un mélange entre la volonté de son groupe d'avoir de nouveaux bénévoles, et donc, de les satisfaire, et un sentiment de devoir retransmettre ce qu'il avait vécu plus jeune. Il explique que lorsqu'on est jeune dans le scoutisme, il existe une toile de fond dans les activités qui pousse les jeunes à s'engager et que finalement, cette pression, bien que bienveillante, l'avait conduit à devenir encadrant, mais aussi parce qu'il était en admiration devant ses anciens chefs à qui il voulait ressembler et surtout ne pas contrarier (on note ici, que la motivation à l'engagement est externe à l'activité et la volonté du sujet de maintenir sa désirabilité sociale). Son bénévolat ne s'est pas toujours bien passé. D'abord, le scoutisme a pris beaucoup de place dans sa vie d'adulte, ce qui a été problématique parfois pour concilier sa vie sociale et sa vie étudiante et/ou professionnelle. Même s'il avait conscience qu'il fallait trouver une balance entre ces différentes sphères, il déclare accepter de vivre des choses négatives parce que « c'est pour le bien de l'Association ». La mission que le scoutisme lui a confiée est devenu plus importante que sa propre santé, et, il vivait avec une impression de « devoir », que s'il ne la

remplissait pas, cela aurait un impact sur toute la structure. De plus, sa passion lui apportait aussi des bénéfices perçus : une valorisation par ses collègues bénévoles, des compétences qu'il pouvait transférer dans son activité professionnelle, de l'estime de lui-même et une sorte d'épanouissement personnel (bénéfices qu'il ne retrouvait pas dans ses autres sphères de vie). Lorsque son envie de se désengager est arrivé, puisque les impacts négatifs arrivaient plus fréquemment que les impacts positifs, Pascal n'a pas réussi. Il devenait plus dommageable pour lui de perdre sa passion que de continuer dans des situations problématiques. C'est à ce moment-là que l'Association a eu un comportement aidant pour Pascal, elle l'a fait changer de mission. L'Association avait bien compris cette dimension de « don de soi » et/ou de « serviabilité » que notre sujet avait besoin, et, à trouver une activité qui entrainait plus en harmonie avec ses autres sphères de vie. Même si ce changement a créé de l'anxiété, il a permis à Pascal de prendre un peu plus de distance avec son engagement et d'investir d'autres lieux. Nous sommes donc là dans un début de solution pour les passionnés obsessifs pour éviter qu'ils ne vivent les impacts négatifs de l'arrêt.

B. Michèle, une scoute en passion harmonieuse

Michèle est scoute dans une association de scoutisme protestante de 30 ans. Elle est bénévole depuis une dizaine d'année, au commencement comme animatrice, aujourd'hui comme cadre régionale et rédactrice dans une revue périodique de son mouvement. Michèle n'a pas eu un parcours scout dès son plus jeune âge, elle a commencé le scoutisme en tant que bénévole à 17 ans. Ce sont les valeurs et le projet éducatif de l'association qui l'ont fait s'engager. Son frère était bénéficiaire, sa mère bénévole dans leur paroisse, et, elle avait besoin de passer son BAFA (Brevet d'Aptitude à la Fonction d'Animateur), ce que proposait cette structure. Sa motivation était au départ externe, mais, au contact des autres membres, de l'épanouissement personnel que cela lui a apporté, elle a fini par être convaincue très

rapidement de l'utilité sociale de son association, et sa motivation s'est internalisée. Elle a trouvé un environnement dans lequel on l'acceptait telle qu'elle était, bienveillant, et qui faisait qu'elle se sentait utile à la société. Tout le long de l'entretien, Michèle amène les compétences qu'elle a développé dans le scoutisme, les liens affectifs qu'elle a pu créer, le bien-être que cela lui a procuré. Elle reste très lucide sur son investissement : elle a parfois connu des moments désagréables, mais elle n'a jamais hésité à faire une pause, à changer de mission, à déléguer, à utiliser d'autres stratégies d'adaptation pour que les impacts négatifs qu'elle aurait pu vivre soient le moins délétères possible, voire inexistants. De plus, comme ses sphères de vie professionnelle, familiale et sociale étaient bien investies, lorsque des moments compliqués ont pu apparaître, elle a su trouver les ressources nécessaires pour faire face ailleurs que dans son activité passionnante, et donc, maintenir son engagement de manière plus saine.

Conclusion

A la lumière des études citées, au regard du nombre de bénévoles dans le scoutisme (et dans l'éducation populaire), et des exemples que nous avons utilisés, il est important que ces données soient prises en compte comme facteur protecteur ou aggravant de leur santé, de leur bien-être et en retour de leur volonté de poursuivre leur engagement bénévole. Ces questions sont de vraies questions de santé publique et un projet de recherche a été lancé dans ce sens pour répondre à trois objectifs : mesurer le type de passion qui anime ces bénévoles, comprendre les mécanismes en jeu dans son développement et tester des interventions pour faire basculer des encadrants d'une passion obsessionnelle vers une passion qui soit plus harmonieuse (Projet SPONTANEOUS). De nouveaux dispositifs d'accueil de bénévoles pour ces associations sont également à l'étude. Il s'agit en effet de créer les conditions du développement et de l'entretien d'une passion harmonieuse chez les bénévoles afin de les fidéliser et que leur engagement soit propice à leur épanouissement (Bruno et al., 2019). Nous espérons que les

résultats de nos recherches vont permettre de maintenir et de développer la santé-perçue et le bien-être des bénévoles et donc de sécuriser l'ensemble des associations de scoutisme et d'éducation populaire.

Déclaration d'intérêts

Les auteurs déclarent ne pas avoir de liens d'intérêts

Références

- Bazin, C., Roger, S., Thierry, D., & Malet, J. (2012). *La France bénévole 2012*. 41.
- Bouizegarene, N., Bourdeau, S., Leduc, C., Gousse-Lessard, A.-S., Houlfort, N., & Vallerand, R. (2018). We are our passions : The role of identity processes in harmonious and obsessive passion and links to optimal functioning in society. *Self and Identity, 17*(1), 56-74. <https://doi.org/10.1080/15298868.2017.1321038>
- Bragoli-Barzan, L., & Vallerand, R. (2017). BONHEUR ET ENGAGEMENT : LE RÔLE DE LA PASSION DANS LE FONCTIONNEMENT OPTIMAL EN SOCIÉTÉ. *Revue québécoise de psychologie, 38*(2), 21-41. <https://doi.org/10.7202/1040769ar>
- Bruno, J., Gendarme, S., Rotonda, C., Martin-Krumm, C., & Tarquinio, C. (2019, mai). *Projet SPONTANEOUS : santé et bien-être dans le scoutisme et l'éducation populaire* [Communication Orale]. 2e congrès francophone de psychologie positive, Metz.
- Capul, M. (2007). Le scoutisme a cent ans? : Réflexions sur son rapport à l'enfance en difficulté (années 1930-1950). *Empan, 66*(2), 144. <https://doi.org/10.3917/empa.066.0144>
- Carpentier, J., Mageau, G. A., & Vallerand, R. (2012). Ruminations and Flow : Why Do People with a More Harmonious Passion Experience Higher Well-Being? *Journal of Happiness Studies, 13*(3), 501-518. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9276-4>

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The « What » and « Why » of Goal Pursuits : Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Dibben, C., Playford, C., & Mitchell, R. (2017). Be(ing) prepared : Guide and Scout participation, childhood social position and mental health at age 50—a prospective birth cohort study. *J Epidemiol Community Health*, 71(3), 275-281. <https://doi.org/10.1136/jech-2016-207898>
- Dif, H. (2007). Le scoutisme, pour apprendre à vivre ensemble. *Revue Projet*, n° 299(4), 52-55.
- Donahue, E. (2013). *La transmission de la passion : Étude de l'impact des individus passionnés sur les autres*. Université du Québec.
- Étévé, C. (2007). Review of Une histoire de l'éducation populaire [Review of *Review of Une histoire de l'éducation populaire*, par J.-M. Mignon]. *Revue française de pédagogie*, 161, 129-132.
- Fernet, C., Lavigne, G. L., Vallerand, R., & Austin, S. (2014). Fired up with passion : Investigating how job autonomy and passion predict burnout at career start in teachers. *Work & Stress*, 28(3), 270-288. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.935524>
- Girard, P. (1920). Le scoutisme et son rôle social. *International Review of the Red Cross*, 2(14), 174-180.
- Hodgins, H. S., & Knee, C. R. (2002). The integrating self and conscious experience. In E. L. Deci & R. M. Ryan, *Handbook of Self-determination Research* (University of Rochester Press, p. 87-100). University Rochester Press.
- Hyman, H. H. (1942). The psychology of status. *Archives of Psychology (Columbia University)*, 269, 94-94.

- Kelley, H. (1952). Two Functions of Reference Groups. In G. Swanson, T. Newcomb, & E. Hartley (Éds.), *Society for the Psychological Study of Social Issues, Readings in Social Psychology* (Holt, p. 410-414).
- Loiselle, O. (2010). *Liens entre le type de passion pour le sport et l'épuisement professionnel chez les étudiants-athlètes universitaires*. Sherbrooke.
- Mageau, G. A., Vallerand, R., Charest, J., Salvy, S.-J., Lacaille, N., Bouffard, T., & Koestner, R. (2009). On the Development of Harmonious and Obsessive Passion : The Role of Autonomy Support, Activity Specialization, and Identification With the Activity. *Journal of Personality*, 77(3), 601-646. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00559.x>
- Masselli, M. C., Vieira, C. M., Oliveira, N. L., & Smeke, É. L. (2013). Éducation populaire et éducation pour la santé au Brésil, sur les traces de Paulo Freire... *Santé publique*, 2(HS2), 167-174.
- Ministère de l'Éducation Nationale. (2019). *Le guide du bénévolat*. association.gouv. <https://www.associations.gouv.fr/le-guide-du-benevolat-1065.html>
- Moè, A. (2016). Harmonious passion and its relationship with teacher well-being. *Teaching and Teacher Education*, 59(Supplement C), 431-437. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.07.017>
- Palazzolo, J. (2016). La prise en charge des addictions. *Que sais-je?*, 53-71.
- Ramos, R., Brauchli, R., Bauer, G., Wehner, T., & Hämmig, O. (2015). Busy yet socially engaged : Volunteering, work-life balance, and health in the working population. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(2), 164-172. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000327>

- Ratelle, C. F., Vallerand, R., Mageau, G. A., Rousseau, F. L., & Provencher, P. (2004). When Passion Leads to Problematic Outcomes : A Look at Gambling. *Journal of Gambling Studies*, 20(2), 105-119. <https://doi.org/10.1023/B:JOGS.0000022304.96042.e6>
- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, 63(3), 397-427.
- Sarrazin, P., & Guillet, E. (2001). 8. « Mais pourquoi ne se réinscrivent-ils plus ! » Variables et processus de l'abandon sportif. Presses Universitaires de France. <https://www.cairn.info/theories-de-la-motivation-et-pratiques-sportives--9782130504726-page-221.htm>
- Schellenberg, B. J. I., Gaudreau, P., & Crocker, P. R. E. (2013). Passion and Coping : Relationships With Changes in Burnout and Goal Attainment in Collegiate Volleyball Players. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 35(3), 270-280.
- Scouts et Guides de France. (2020). Scouts et Guides de France. <https://www.sgdf.fr/component/content/category/237-nous-soutenir>
- Seyrat, M. (2007). Scoutisme. *Études*, Tome 406(3), 359-370.
- St-Louis, A. C., Carbonneau, N., & Vallerand, R. (2016). Passion for a Cause : How It Affects Health and Subjective Well-Being: Passion for a Cause. *Journal of Personality*, 84(3), 263-276. <https://doi.org/10.1111/jopy.12157>
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (2004). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In J. T. Jost & J. Sidanius (Éds.), *Political Psychology* (0 éd., p. 276-293). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203505984-16>
- Thomas, R. M., & Michel, C. (1994). 15. La théorie de l'apprentissage social. *Questions de personne*, 447-470.
- Tourmen, C. (2007). Activité, tâche, poste, métier, profession : Quelques pistes de clarification et de réflexion. *Sante Publique*, Vol. 19(hs), 15-20.

- Vallerand, R. (2015). *The Psychology of Passion : A Dualistic Model*. Oxford University Press.
- Vallerand, R., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., Gagné, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme : On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756-767.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>
- Vallerand, R., & Houliort, N. (2019). *Passion for Work : Theory, Reseach, and Applications* (1er édition). OUP USA.
- Vanhoenacker, M. (2012). « "Suis moi et tu seras autonome!" » *Ethnographie de la citoyenneté dans le scoutisme laïque des EEDF*. EHESS.
- Vanmaeldergem, A. (2015). *CNAJEP*. <https://crajepcentre.fr/le-reseau-crajep/liste-des-delegations-et-representations/le-cnajep/>, <https://crajepcentre.fr/le-reseau-crajep/liste-des-delegations-et-representations/le-cnajep/>
- Wang, J., Ferris, K. A., Hershberg, R. M., & Lerner, R. M. (2015). Developmental Trajectories of Youth Character : A Five-Wave Longitudinal Study of Cub Scouts and Non-Scout Boys. *Journal of Youth and Adolescence*, 44(12), 2359-2373.
<https://doi.org/10.1007/s10964-015-0340-y>
- WHO. (1948). *WHO | Constitution of WHO : Principles*. WHO.
<http://www.who.int/about/mission/en/>
- Wiggins, N. (2012). Popular education for health promotion and community empowerment : A review of the literature. *Health Promotion International*, 27(3), 356-371.
<https://doi.org/10.1093/heapro/dar046>
- WOSM. (2016). *LE BÉNÉVOLAT DANS LE SCOUTISME*.
https://issuu.com/worldscouting/docs/volunteering_in_scouting_fr

10. Conclusion partie I

Cette première partie nous a servi à théoriser et expliciter les différents concepts qui pourraient s'avérer utiles à la compréhension du développement de la santé-perçue et du bien-être des bénévoles dans le scoutisme et l'éducation populaire. Nous avons vu ici que le modèle dualiste de la passion est un modèle intéressant pour tenter d'expliquer les vécus différents que nous pouvons observer chez les différents engagés. De plus, un article récent de Schellenberg et al. (2018), propose une approche toujours en 2 dimensions mais avec 4 profils. Cette approche permet d'envisager un profil de passion mixte présentant des caractéristiques des deux types initiaux et un profil de personnes non-passionnées par leur activité. Dans la partie suivante, nous allons tenter de vérifier cette hypothèse d'une approche quadripartite des profils de passion dans le scoutisme et l'éducation populaire en effectuant une analyse en Cluster. Nous analyserons ensuite les différences que l'on pourrait obtenir avec nos variables de santé-perçue en fonction du profil de passion développé. Cette deuxième partie sera aussi l'occasion de tester l'utilisation du paradigme des toxic-handlers chez des bénévoles de l'éducation populaire et du scoutisme.

Partie II : Passion, toxic-handler et bénévolat, impact sur la santé perçue et analyse en cluster

1.1. Article 2: A four-dimensional approach of passion: Testing a new model of passion by volunteers (soumis dans European Review of Applied Psychology)

European Review of Applied Psychology
A four-dimensional approach of passion: Testing a new model of passion by volunteers
 --Manuscript Draft--

Manuscript Number:	ERAPSY-D-21-00102
Full Title:	A four-dimensional approach of passion: Testing a new model of passion by volunteers
Secondary Full Title:	Une approche quadridimensionnelle de la passion : Test d'un nouveau modèle de passion chez des bénévoles
Article Type:	Original article
Corresponding Author:	Julien Bruno FRANCE
First Author:	Julien Bruno
Order of Authors:	Julien Bruno Charles Martin-Krumm Juliette Machado Jenny Rydberg Sophie Gendarme Christine rotonda cyril tarquinio

Note : l'article suivant a originellement été soumis en anglais. Pour garder une cohérence dans notre travail, nous avons choisi de l'utiliser dans sa version française.

Il existe peu de travaux mettant en lien la santé et l'engagement dans les activités bénévoles. Une étude suisse de 2015 (Ramos et al., 2015) réalisée auprès de 746 salariés dont 35% étaient engagés dans une activité bénévole. Après avoir contrôlé les caractéristiques d'emploi, les bénévoles rapportaient moins de conflits vie professionnelle/vie privée, moins de stress et de burnout et une meilleure santé mentale. Peut-on considérer dès lors que

l'environnement bénévole est propice à une meilleure qualité de vie en général (O'Brien et al., 2010) ou est-il plutôt question de variables de personnalités liées aux individus ? Si oui, lesquelles ? Un article récent (Bruno et al., 2021a) propose que la passion pour l'engagement soit une des variables explicatives d'impacts positifs ou négatifs du bénévolat sur les individus engagés.

Le modèle dualiste de la passion (Vallerand, 2015 ; Vallerand et al., 2003) est composé de deux dimensions : la passion harmonieuse qui est globalement positive pour la santé, la santé perçue et le bien-être des individus et, *a contrario*, la passion obsessionnelle qui est globalement délétère pour la santé, la santé perçue et le bien-être des individus. Il s'agit ici d'individus présentant un niveau de passion harmonieuse élevé et de passion obsessionnelle bas ; et inversement. Récemment, c'est une approche en 4 profils qui a été proposée (Schellenberg et al., 2018) ajoutant une passion mixte présentant des caractéristiques des deux types initiaux, autrement dit des individus au profil élevé à la fois en termes de passions harmonieuses et obsessionnelles, et ceux qui se révèlent non-passionnés au regard des scores obtenus à l'échelle de mesure. Par conséquent, est-il possible d'identifier des liens entre ces aspects mixtes des profils et les effets de l'engagement des bénévoles sur leur santé ? Ces profils mixtes peuvent-ils être identifiés ?

A travers ces questions et le modèle dualiste de la passion, il apparaît qu'un engagement bénévole n'est pas toujours associé à une meilleure santé perçue (Bruno et al., 2021a ; St-Louis et al., 2016). Dans un premier temps seront décrites les caractéristiques du bénévolat dans le cadre du scoutisme puis, dans un second temps, les liens avec le modèle dualiste de la passion de Vallerand et al. (2003) comme cadre explicatif de ce type d'engagement.

Le bénévolat dans l'éducation populaire et le scoutisme

Dans le monde en 2018, d'après le rapport de « Volontaires ONU » (Mukwashi et al., 2018), 32,7 millions de volontaires en équivalent temps plein (c'est-à-dire qu'il faudrait 32,7 millions de personnes salariés à temps plein pour remplacer leur travail dans le monde) s'engagent dans une activité bénévole au sein d'une organisation non-lucrative. « Si ces volontaires à temps plein constituaient un pays, la main-d'œuvre de bénévoles serait la cinquième au monde » (Mukwashi et al., 2018, p. 11). Le bénévolat se répartit dans trois grandes dimensions : les associations à visée sportive, les associations à visée médico-sociales et les associations à visée éducatives comme l'éducation populaire ou le scoutisme.

L'éducation populaire est un modèle éducatif décliné de l'éducation pour tous du siècle des Lumières. Il apparaissait à l'époque comme une nécessité d'éduquer les populations pour lutter contre certains courants et contre l'obscurantisme. L'éducation populaire est une méthode éducative fondée sur « l'éducation du peuple par le peuple et pour le peuple » (Étévé, 2007) dont l'objectif est l'amélioration du système social et l'épanouissement individuel et collectif. Il est difficile d'estimer au niveau mondial le nombre de bénévoles dans ce type d'organisation, mais rien qu'en France, pays de l'éducation populaire, celle-ci représente 6 millions de bénévoles, 430 000 associations (soit 49% du nombre d'association en France), 18 milliards d'euros (1.4% du PIB français) et 680 000 emplois (Vanmaeldergem, 2015). Les méthodes employées par l'Éducation Populaire font l'objet de recherche dans le champ de la santé publique (Masselli et al., 2013 ; Wiggins, 2012). Les différents auteurs nous montrent l'intérêt grandissant de ces méthodes pour rendre les personnes actrices de leur santé, afin de les rendre plus observantes, et ainsi améliorer l'efficacité des programmes d'éducation à la santé.

Pour sa part, le scoutisme est un mouvement d'éducation populaire avec une méthode et une mission spécifique réunissant presque 2 millions de bénévoles dans le monde (chiffre de l'Organisation Mondiale du Mouvement Scout, 2014). La mission du scoutisme est de

contribuer à construire un monde meilleur en formant des citoyens engagés, conscients des problèmes de leur société et attachés à les résoudre. Sa méthode, la méthode scout, est basée sur la vie en petit groupe, l'éducation par l'action, la vie dans la nature, le cadre symbolique, la progression personnelle, le soutien des adultes et l'engagement sur ses valeurs et dans la communauté (Dif, 2007 ; Seyrat, 2007).

Plusieurs études ont montré les effets bénéfiques du scoutisme pour le développement et le bien-être des enfants (Capul, 2007 ; Dibben et al., 2017 ; Wang et al., 2015). Pour que ces jeunes puissent avoir accès à des activités de scoutisme, la législation impose un taux d'encadrement de 1 adulte pour 12 enfants. Le scoutisme étant essentiellement fondé sur le volontariat, il faut donc un nombre conséquent de bénévoles pour assurer la tenue de ces activités. Compte tenu de l'investissement en temps et en énergie consenti par les bénévoles, la question de la passion envers ce type d'activité se pose. En effet, comment comprendre cet engagement des bénévoles ? Peut-il être question pour eux d'un engagement tel que le bénévolat est intégré dans leur personnalité ? La passion peut-elle être positionnée en tant que cadre de compréhension ? Quelles peuvent en être les conséquences ?

Vers de nouveaux profils de passion

« La passion représente cette force qui amène la personne à s'impliquer dans une activité qu'elle aime, qui la définit et qui importe pour la personne » (Vallerand, 2015). D'après Mageau et al. (Mageau et al., 2009), la différence entre une activité passionnante et une activité que l'on aime réside dans l'estime que l'on porte pour celle-ci, c'est-à-dire la valeur qu'on lui accorde.

La passion harmonieuse (PH) provient d'une internalisation autonome d'une activité dans l'identité du sujet. Ce choix est considéré autonome lorsque l'activité est acceptée par l'individu comme étant importante sans aucune contingence négative liée à celle-ci. Ce type d'internalisation produit une forte motivation qui va permettre au sujet de s'investir

personnellement dans son activité et de s'engager de manière volontaire, et de fait, va engendrer un sens de la volonté et d'endosser personnellement la poursuite de l'activité. Ce sujet ne sent pas obligé de faire son activité mais il choisit plutôt de la faire librement. Avec ce type de passion, l'activité occupe un espace significatif dans sa vie, mais pas de manière accablante. Cette activité passionnante existe en harmonie avec les autres aspects de son identité et de sa vie. Dans la littérature, la passion harmonieuse est bénéfique pour la santé et le bien-être : elle protège par exemple du burnout au travail (Vallerand & Houliort, 2019). La passion harmonieuse participe aussi au développement du fonctionnement optimal en société ou modèle OFIS (Bouizegarene et al., 2018). Il se compose du bien-être psychologique, du bien-être physique, du bien-être relationnel, d'un haut niveau d'accomplissement dans son activité de prédilection et du sentiment de contribution à sa communauté ou la société. Ce sentiment de contribution devient extrêmement important dans le cadre du bénévolat.

A contrario, la passion obsessionnelle (PO) provient d'une internalisation contrôlée de l'activité dans l'identité du sujet (Vallerand, 2015). Ce contrôle peut venir de pression intra ou interpersonnelle parce que certaines contingences sont liées à cette activité. Autrement dit, même si l'individu aime objectivement son activité, il se sent obligé de s'engager envers celle-ci à cause de ces contingences internalisées qui le contrôlent. Ces pressions peuvent être de plusieurs types : acceptation ou désirabilité sociale, volonté d'augmenter son estime de soi ou encore conformisme familial. La motivation à l'engagement ou dans la poursuite de l'activité est donc extrinsèque. Vallerand et ses collègues (2003) suggèrent que dans le cas d'une passion obsessionnelle, l'engagement dans une activité devient un substitut à la création ou l'utilisation d'un faux-self (Ryan, 1995). Ce qui est dit ici, c'est que cette activité devient alors la sphère de vie du sujet qui est investie à des fins de compensations. Une des seules activités où il peut éprouver du plaisir, un sentiment d'efficacité personnelle, de la désirabilité sociale ou encore de l'estime de soi est justement cette activité passionnante. Enfin, comme celle-ci se trouve en dehors du

contrôle du sujet, il peut arriver que celle-ci prenne une place disproportionnée dans l'identité du sujet et donc entrer en conflit avec ses autres activités, ainsi qu'avec les autres sphères de sa vie. Autrement dit, en fonction de l'activité passionnante et de la qualité de la passion qui l'anime, le sujet peut être amené à délaisser sa sphère familiale, sociale, de travail ou de loisir. En désinvestissant ces sphères, le sujet laisse petit à petit les fondements de la santé (état de complet bien-être physique, mental et social et non pas simplement l'absence de maladie ou d'infirmité (WHO, 1948)) s'effondrer. Au fur et à mesure de cette chute, l'investissement dans l'activité passionnante augmente avec un but à atteindre pour le sujet : éprouver à nouveau du plaisir et récupérer ce qui a été perdu dans les autres sphères. Bien évidemment, une seule activité ne peut apporter cette stabilité de santé et de bien-être au sujet, dès lors l'activité apportera de moins en moins de d'affects positifs et de plus en plus d'affects négatifs (Bragoli-Barzan & Vallerand, 2017). La passion obsessive peut alors mener à un mal-être psychologique et physique (Carpentier et al., 2012 ; Moè, 2016) ou encore conduire au burnout (Fernet et al., 2014). Ce type de passion s'approche donc des processus addictifs, comme si l'activité passionnante devenait un produit créant une dépendance ou conduirait à des comportements addictifs (Ratelle et al., 2004).

Pour autant ces deux dimensions de la passion peuvent coexister au sein d'une même personne. En effet, il est courant qu'un type de passion puisse prédominer sur l'autre pourtant il n'est pas rare d'observer des niveaux similaires pour ces deux dimensions et une corrélation positive entre les scores de passion harmonieuse et les scores de passion obsessive (Vallerand, 2015). Si ces deux dimensions coexistent, c'est qu'il existe non pas trois profils (passionnés harmonieux, passionnés obsessifs et non-passionnés) mais bien quatre profils. En effet, Selon le modèle dualiste, la passion harmonieuse et l'obsessive se situent sur deux continuums distincts, ce qui signifie qu'il est possible de ressentir différents degrés de passion harmonieuse et de passion obsessive pour une même activité.

Schellenberg et al. (2018) nous proposent d'ajouter à ces deux profils de passions les passionnés-mixtes (PM) – qu'ils définissent comme une combinaison d'un haut niveau de passion harmonieuse et obsessionnelle apparaissant dans des environnements complexes qui sont à la fois contrôlant et soutenant en fonction de la situation, contexte arrivant souvent dans le bénévolat dans le scoutisme (liberté d'action avec les jeunes prônée par les différents mouvements et rigidité du cadre légal par exemple) – et les non-passionnés (NP) qui représentent entre 15 et 25% des individus ne développant pas de passion particulière pour une activité (Philippe et al., 2009 ; Vallerand et al., 2003).

Pour tester ce modèle en quatre profils, les auteurs ont réalisés quatre études sur des échantillons différents (1218 étudiants pour l'étude 1 ; 269 joueurs de jeux-vidéos pour l'étude 2 ; 1192 étudiants pour l'étude 3 et 443 étudiants pour l'étude 4). Ces échantillons ont tous passé l'échelle de la passion (Vallerand et al., 2003) que les auteurs ont mis en lien avec des critères de santé-perçue et de bien-être différents (la santé globale autoévaluée pour l'étude 1 ; les symptômes physiques pour l'étude 2 ; le bien-être psychologique pour l'étude 3 et le burnout pour l'étude 4). Plusieurs hypothèses ont été testées : globalement que la passion harmonieuse pure permettait toujours une meilleure adaptation que les autres profils - que la passion obsessionnelle amenait à une moins bonne adaptation que la passion mixte – et si la passion obsessionnelle pure et la passion mixte permettaient ou non une meilleure adaptation que lorsque les individus ne sont pas passionnés.

Les résultats ont montré que dans tous les cas la passion harmonieuse pure est toujours le meilleur des prédicteurs de la santé-perçue et du bien-être (sauf pour les symptômes physiques comparés aux non-passionnés). La passion obsessionnelle pure est toujours le plus mauvais prédicteur de la santé-perçue et du bien-être. Concernant les comparaisons entre la passion mixte et les non-passionnés, la passion mixte est un meilleur prédicteur pour la santé

globale autoévaluée et le bien-être psychologique mais un plus mauvais pour les symptômes physiques. Il n'existe pas de différence pour ces deux derniers profils concernant le burnout.

La passion et ses effets sur la santé-perçue et le bien-être

De nombreuses études se sont intéressés aux effets de la passion sur la santé perçue et le bien-être. Des effets ont été démontrés sur le burnout (Anagnostopoulos et al., 2016 ; Fernet et al., 2014 ; Vallerand & Houliort, 2019), l'autocompassion (Schellenberg et al., 2016), les stratégies de coping (Schellenberg et al., 2013), le flow (Carpentier et al., 2012) et les émotions (Stenseng et al., 2015a). Dans toutes ces études, la passion harmonieuse apparaît comme étant la dimension présentant le plus de conséquences positives et inversement pour la passion obsessive.

A la lumière de ces études, tout semble se passer comme si l'engagement bénévole était un levier de protection et de développement de l'individu. Pourtant, il peut aussi arriver qu'il soit un frein à sa santé mentale et physique (Bruno et al., 2020, 2021a ; St-Louis et al., 2016). Cet article a donc deux objectifs : 1) Tester dans le milieu bénévole le modèle de la passion en 4 profils et 2) tester les effets de ces profils sur des indicateurs de santé-perçue.

Méthode

Participants

Notre échantillon est composé 381 bénévoles (349 scouts et 32 issus de l'éducation populaire). Dans cet article, l'échantillon a toujours été traité dans sa globalité, puisqu'aucune différence significative n'a été mesurée entre les bénévoles du scoutisme et ceux de l'éducation populaire. 132 hommes et 249 femmes ont participé à l'étude, âgés en moyenne de 30.93 ans

(ET = 14.38), réalisant en moyenne 33,11h de bénévolat par mois (ET = 30.15) depuis en moyenne 10.16 ans (ET = 10.93). Ont été inclus uniquement les individus ayant répondu à l'ensemble des items de notre questionnaire.

Procédure

Le questionnaire a été mis en ligne via LimeSurvey et a été envoyé aux 6 associations composant le Scoutisme Français et à 6 associations d'éducation populaire dont le rôle était de renvoyer le lien à leurs bénévoles. Pour participer, les bénévoles devaient être engagés depuis au moins 1 an et ne pas être bénévoles dans une autre association.

Mesures

L'anxiété et la dépression

L'échelle HADS (Razavi et al., 1989) est un instrument qui permet de dépister les troubles anxieux et dépressifs. Elle comporte 14 items cotés de 0 à 3. Sept questions se rapportent à l'anxiété (total A) et sept autres à la dimension dépressive (total D), permettant ainsi l'obtention de deux scores (note maximale de chaque score = 21). Pour dépister des symptomatologies anxieuses et dépressives, l'interprétation suivante peut être proposée pour chacun des scores (A et D) : 7 ou moins : absence de symptomatologie ; 8 à 10 : symptomatologie douteuse ; 11 et plus : symptomatologie certaine. Le coefficient α de Cronbach pour la dimension anxiété était de .66 et pour la dimension dépression de .71.

Les stratégies de coping

La Brief-cope (Muller & Spitz, 2003) est une échelle en 28 items mesurant les stratégies de coping contextuel ou dispositionnel (en fonction de la conjugaison des verbes), coté de 1 « pas du tout » à 4 « toujours ». Elle dispose de 14 dimensions composées de deux items chacune : le coping actif, planification, soutien instrumental, soutien émotionnel, expression des sentiments, réinterprétation positive, acceptation, déni, blâme, humour, religion, distraction, utilisation de substances et désengagement comportemental (6 et 15). Un article récent (Baumstarck et al., 2017) propose un modèle en 4 dimensions à partir de cette échelle : la recherche de soutien social (expression des sentiments, soutien émotionnel, soutien instrumental et religion), la résolution de problème (coping actif et planification), l'évitement (désengagement comportemental, distraction, utilisation de substance, déni et blâme) et la pensée positive (humour, réinterprétation positive et acceptation). Le coefficient α de Cronbach pour la dimension recherche de soutien social était de .79, pour la dimension résolution de problème de .81, pour la dimension évitement de .66 et pour la dimension pensée positive de .81.

La passion

L'échelle de la passion (Vallerand et al., 2003) est une échelle mesurant deux types de passion : la passion obsessionnelle et la passion harmonieuse. Pour chacune des deux sous-échelles, on retrouve 6 énoncés évalués sur une échelle de 1 « pas du tout en accord » à 7 « très fortement en accord ». De plus, on retrouve 5 énoncés qui permettent d'identifier s'il y a passion ou non chez le répondant (les critères de la passion). Le coefficient α de Cronbach pour la dimension passion harmonieuse était de .80 et pour la dimension passion obsessionnelle de .83. La catégorisation en différents profils s'est faite en deux temps. Dans un premier temps, nous avons différencier les bénévoles passionnés des non-passionnés grâce aux critères de la passion (les

cinq derniers items devaient avoir une moyenne d'au moins 5 pour que l'activité soit définie comme passionnante (Philippe et al., 2009)). Dans un second temps, une analyse en cluster a été réalisée pour distinguer différents profils chez les sujets passionnés. Notre analyse est explicitée au début de la partie Résultats.

La balance émotionnelle

L'échelle SPANE (Martin-Krumm et al., 2017) est un questionnaire en 12 items (6 émotions positives, 6 émotions négatives). Pour chaque dimension, 3 items sont généraux et 3 sont spécifiques côtés de 1 « très rarement ou pratiquement jamais » à 5 « très souvent ou toujours ». On soustrait le score d'émotions négatives au score d'émotions positives. Plus le résultat est élevé, plus le sujet présente souvent des émotions positives et moins il présente des émotions négatives. Le coefficient α de Cronbach pour la dimension émotion positive était de .90 et pour la dimension émotion négative de .84.

L'autocompassion

L'Échelle d'AutoCompassion (Kotsou & Leys, 2016) est une échelle servant à mesurer le niveau d'autocompassion du sujet en 26 items réparties en 6 sous-dimensions : auto-bienveillance (5, 12, 19, 23, 26), auto-jugement (1, 8, 11, 16, 21), commune humanité (3, 7, 10, 15), isolation (4, 13, 18, 25), pleine conscience (9, 14, 17, 22) et sur-identification (2, 6, 20, 24). Le sujet répond à chaque item sur une échelle de Likert allant de 1 « presque jamais » à 5 « presque toujours ». Les scores des 6 sous-dimensions se calculent en faisant la moyenne des items de chaque sous-dimensions. Afin de calculer un score total d'autocompassion, il convient de renverser le score des items des sous-dimensions « auto-jugement », « isolation » et « sur-identification » et ensuite calculer le score total. Plus le score est élevé, plus le sujet sera autocompassionné. Le coefficient α de Cronbach pour la dimension auto-bienveillance était de

.84, pour la dimension auto-jugement de .81, pour la dimension commune humanité de .67, pour la dimension isolation de .74, pour la dimension pleine-conscience de .70 et pour la dimension sur-identification de .75.

Le Burnout

Le Maslach Burnout Inventory (Maslach, 2016) est une échelle en 22 items mesurant le burnout en 3 dimensions : l'épuisement professionnel, la dépersonnalisation/perte d'empathie et l'accomplissement personnel. Les sujets sont invités à répondre aux items par une échelle en 7 points de 0 « jamais » à 6 « chaque jour ». Un degré élevé au deux premières dimensions (respectivement plus de 30 points et plus de 12 points) et un degré faible à la troisième (moins de 33 points) permet de proposer un diagnostic de burnout. Conformément à la littérature, un score total est possible en additionnant l'ensemble des items (Paquet et al., 2021). Le coefficient α de Cronbach pour l'ensemble de l'échelle était de .76.

Le Flow

L'échelle EduFlow2 (Heutte, 2016) est une échelle en 12 items en 7 points de 1 « pas du tout d'accord » à 7 « tout à fait d'accord ». Elle est composée de 4 dimensions : le contrôle cognitif (items 1, 5, 9), l'immersion et l'altération de la perception du temps (items 2, 6 et 10), l'absence de préoccupation à propos du soi (items 3, 7 et 11) et l'expérience autotélique (items 4, 8 et 12). L'absorption cognitive se calcule en additionnant les 3 premières dimensions. Le coefficient α de Cronbach pour la dimension contrôle cognitif était de .73, pour la dimension l'immersion et l'altération de la perception du temps de .70, pour la dimension absence de préoccupation à propos du soi de .87 et pour la dimension expérience autotélique de .80. Le coefficient α de Cronbach pour l'absorption cognitive était de .81.

Résultats

L'ensemble des analyses a été conduit sur IBM SPSS 27. Dans un premier temps, les scores de passion harmonieuse et de passion obsessive des individus passionnés ont été inclus dans une analyse en *clusters*. Cette analyse permet aux chercheurs d'examiner les différentes solutions de regroupement des sujets, puis de sélectionner la solution qui correspond le mieux aux données (Cumming et al., 2002 ; Hodge & Petlichkoff, 2000). Cette analyse de regroupement hiérarchique est une technique de réduction des données préliminaires visant à créer des groupes, de telle sorte que les participants dans le même groupe aient un profil similaire d'attribution (Jobson, 2012). Ainsi, une analyse en clusters hiérarchiques, utilisant la méthode de couplage de Ward et le carré de la distance euclidienne, a été effectuée. La méthode hiérarchique de Ward a été choisie parce qu'elle banalise les différences intra-clusters trouvées dans d'autres méthodes (Aldenderfer & Blashfield, 1984). Les coefficients d'agglomérations et les dendrogrammes suggèrent qu'une solution à 3 clusters est la plus appropriée plutôt que les autres solutions testées. Des ANOVAs ont ensuite été conduites entre les différents clusters et nos différentes variables.

Tableau 1

Moyenne des scores aux dimensions de la passion en fonction des clusters

	CLUSTER 1 (N=73) PASSIONNES MIXTES	CLUSTER 2 (N=55) PASSIONNES OBSESSIFS	CLUSTER 3 (N=90) PASSIONNES HARMONIEUX	CLUSTER 4 (N=163) NON- PASSIONNES	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>H²</i>
SCORE PASSION OBSESSIVE	26.37 ^a	24.00 ^b	14.24 ^c	13.83 ^c	151,54	.001	.547
SCORE PASSION HARMONIEUSE	39.74 ^a	31.95 ^b	36.89 ^c	32.39 ^b	75,046	.001	.374

a, b, c indique des moyennes statistiquement différentes. Chaque lettre différente représente une moyenne statistiquement différente de l'autre. Note : pour chaque variable, les moyennes avec différents indices indiquent une différence significative $p < .05$ en utilisant un test de Fischer's LSD.

Statistiques descriptives

Afin de décrire les différents groupes et d'identifier les différents types de passion résultant de l'analyse en *cluster*, une ANOVA a été réalisée sur chacun des deux scores de passion (Voir Tableau 1).

Ce tableau permet de confirmer la présence de 4 types différents. Le *cluster 1*, composé de 73 sujets, présente les participants avec un haut niveau de passion obsessive et de passion harmonieuse : il s'agirait donc de nos passionnés-mixtes (PM). Le *cluster 2* est composé de 55

sujets présentant un haut niveau de passion obsessive et un bas niveau de passion harmonieuse : il s'agirait donc de nos passionnés obsessifs (PO). Le *cluster 3* est composé de 90 sujets présentant un haut niveau de passion harmonieuse et un bas niveau de passion obsessive : il s'agirait donc de nos passionnés harmonieux (PH). Le *cluster 4* est composé de 163 sujets correspondant aux individus ne remplissant pas les critères de la passion de l'échelle (Vallerand et al., 2003) : il s'agirait donc des non-passionnés. La répartition dans notre échantillon est de 57% pour les sujets passionnés et 43% pour les sujets non-passionnés.

Comparaison des scores de nos variables en fonction de nos clusters

Afin de tester l'influence de ces types de passion sur les conséquences en termes de santé perçue et de bien-être, des ANOVAS ont été réalisés (Voir Tableau 2).

Le Tableau 2 permet de constater qu'en fonction du type de passion, des moyennes différentes sont obtenues pour l'anxiété (PM=PO>PH=NP ; $F=6,734$; $p=.001$; $\eta^2=.05$), l'épuisement émotionnel (PO>PM=NP>PH ; $F=11,275$; $p=.001$; $\eta^2=.08$), la dépersonnalisation (PO>PM>PH=NP ; $F=7,189$; $p=.001$; $\eta^2=.05$), l'accomplissement personnel (NP<PO<PH<PM ; $F=15,230$; $p=.001$; $\eta^2=.11$), le burnout (NP<PH<PO=PM ; $F=19,605$; $p=.001$; $\eta^2=.14$), l'autocompassion (PO<PM=PH=NP ; $F=7,082$; $p=.001$; $\eta^2=.06$), le flow (NP<PM<PH=PO ; $F=37,220$; $p=.001$; $\eta^2=.23$), la balance émotionnelle (PO<PM=PH=NP ; $F=6,528$; $p=.001$; $\eta^2=.05$), le coping de recherche de soutien social (PO<PM=PH=NP ; $F=6,702$; $p=.012$; $\eta^2=.03$) et le coping d'évitement (PM=PO>PH=NP ; $F=7,963$; $p=.001$; $\eta^2=.06$).

Tableau 2

Moyennes des scores de nos variables en fonction des clusters (résultats significatifs uniquement)

	PASSION MIXTE	PASSION OBSESSIVE	PASSION HARMONIEUSE	NON- PASSIONNES	F	p	η^2
ANXIETE	9.84 ^a	10.99 ^a	8.92 ^b	8.88 ^b	6,734	.001	.05
EPUISEMENT EMOTIONNEL	9.93 ^a	13.81 ^b	7.69 ^c	9.09 ^a	11,275	.001	.08
DEPERSONNALISATION	3.59 ^a	3.87 ^c	1.77 ^b	2.37 ^b	7,189	.001	.05
ACCOMPLISSEMENT PERSONNEL	37.05 ^a	33.93 ^d	36.88 ^b	30.36 ^c	15,230	.001	.11
BURNOUT	50.57 ^a	51.61 ^a	46.33 ^b	40.63 ^c	19,605	.001	.14
AUTOCOMPASSION	77 ^b	71.92 ^a	82.66 ^b	81.29 ^b	7,082	.001	.06
FLOW	19.42 ^a	17.42 ^b	18.50 ^b	15.64 ^c	37,220	.001	.23
BALANCE EMOTIONNELLE	9.78 ^a	5.50 ^b	10.77 ^a	9.19 ^a	6,528	.001	.05
COPING - RECHERCHE DE SOUTIEN SOCIAL	19.58 ^a	17.31 ^b	19.58 ^a	18.65 ^a	6,702	.012	.03
COPING - EVITEMENT	19.34 ^a	18.89 ^a	17.20 ^b	17.90 ^b	7,963	.001	.06

a, b, c indique des moyennes statistiquement différentes. Chaque lettre différente représente une moyenne statistiquement différente de l'autre. Note : pour chaque variable, les moyennes avec différents indices indiquent une différence significative $p < .05$ en utilisant un test de Fischer's LSD.

Discussion

L'objectif de cet article était de tester dans le milieu bénévole le modèle de la passion en 4 profils et d'évaluer comment la passion peut justement expliquer les différences observées chez les sujets en termes de santé perçue.

Concernant notre premier objectif, les analyses en *cluster* ont effectivement montré que la passion peut être approchée comme un modèle quadripartite composé d'une passion obsessionnelle, une passion harmonieuse, une passion mixte (qui partage des attributs des deux types précédemment citées) et des non-passionnés comme le suggérait l'article de Schellenberg et al. (2018). Le développement de la passion harmonieuse et de la passion obsessionnelle dépend de plusieurs éléments à la fois internes et externes aux sujets : le soutien à l'autonomie par l'environnement, lorsque les parents des enfants engagés accordent une grande importance à l'activité passionnante ou lorsque le sujet tente de définir son identité uniquement par son activité (Mageau et al., 2009), mais dépend aussi de la passion développée par l'encadrant (Carpentier & Mageau, 2014 ; Lafrenière et al., 2011) et la raison de l'investissement de l'activité par l'individu : est-ce que le sujet investit cette sphère de vie parce qu'il en est motivé intrinsèquement ? Ou parce qu'il vit des contingences externes (comme la désirabilité sociale ou une recherche de développement de l'estime de soi) (Vallerand, 2015 ; Vallerand et al., 2003) ? Lorsque les autres sphères de vie n'ont pas possibilité d'être investies (parce qu'elles font vivre trop de symptômes anxio-dépressifs, de vécues traumatiques, de burnout dans le travail), la sphère de passion devient alors la seule investie, et surinvestie, laissant celle-ci la seule pouvant faire vivre des expériences positives à l'engagé (ce qui l'amène vers un chemin vers le sous-type obsessionnel). Pour autant, en expliquant les choses comme cela, il est évident que l'individu peut rencontrer des raisons d'engagement qui amènent à la fois vers un sous-type harmonieux et un sous-type obsessionnel : s'engager pour oublier les contingences de sa vie habituelle et être encadré par un mentor en passion harmonieuse qui lui apprendrait à

développer une motivation intrinsèque, à aimer l'activité pour ce qu'elle est et donc, aller vers cette passion mixte. Et c'est exactement ce que les bénévoles peuvent vivre dans les différentes associations d'éducation populaire, caritatives ou de scoutisme. Ce type d'action est très souvent valorisé par la société et l'environnement familial, et, lorsque ses propres parents sont engagés, il arrive que cet engagement perdure dans les générations suivantes, avec parfois un sentiment d'obligation de continuer, soit par l'environnement, soit par l'association elle-même (Bruno et al., 2020, 2021a).

Chez les bénévoles de l'éducation populaire et du scoutisme, l'étude a montré une répartition de 57% pour les passionnés et 43% pour les non-passionnés. Il a été effectivement montré des impacts différents en fonction du sous-type de passion développé. Concernant le burnout, les passionnés-mixtes et obsessifs présentent les plus hauts scores, ce qui est concordant avec la littérature, en revanche, les passionnés harmonieux semblent plus impactés que les non-passionnés alors que ce sous-type devrait être protecteur d'après la littérature (Curran et al., 2011, 2013 ; Fernet et al., 2014 ; Vallerand & Houliort, 2019). Ceci pourrait s'expliquer par l'environnement particulier que nous pouvons avoir dans le bénévolat dans le scoutisme. Même si les sujets sont passionnés harmonieusement, devenir cadre d'un tel mouvement c'est avoir la conviction que ses valeurs sont les bonnes, que ces valeurs comptent et que l'on se sent suffisamment légitime pour les transmettre. D'une certaine manière, les cadres se considèrent comme des illustrations abouties de ce que doit produire le système scout. C'est en ce sens que l'investissement dans cet encadrement n'est pas un seul engagement d'activité. Ces tâches ne sont qu'un levier à partir duquel l'activité principale consiste à délivrer des messages, une anthropologie particulière, des manières de penser et des manières de se penser dans le rapport au monde (Bruno et al., 2021a). Connaissant les baisses de subventions successives que connaissent ces associations, l'implication continue de ces bénévoles pour le développement émotionnel et personnel des jeunes qu'ils encadrent, leurs missions deviennent

parfois compliquées à mener. Ces passionnés harmonieusement peuvent développer des symptômes comme l'anxiété ou des syndromes comme un burnout, même si, ils développent aussi de l'autocompassion (Schellenberg et al., 2016) comme il a été montré dans cette recherche.

Concernant les stratégies de coping, il est observé ici que des stratégies plutôt non-adaptatives sur le long terme sont utilisées par les passionnés obsessifs et les passionnés mixtes (Baumstarck et al., 2017 ; Muller & Spitz, 2003 ; Spitz, 2004), ce qui peut expliquer pourquoi les individus dans ces sous-types développent plus de symptômes négatifs. En effet, ces stratégies utilisées, comme le blâme ou l'utilisation de substance, sont plus centrées sur la régulation émotionnelle que sur la résolution du problème. Même si cette manière de fonctionner peut être adaptée sur du court-terme, sur le long-terme, la problématique n'est jamais résolue, et, force l'individu à être en permanence confronté au stresser, et donc, à développer un stress chronique (Lazarus & Folkman, 1984) favorisant l'anxiété ou le burnout. De plus, ce sont ces individus qui expérimentent un vécu émotionnel plus négatifs que les passionnés harmonieux ce qui peut être expliqué par les expériences de flow moins nombreuses et de moins bonne qualité (Carpentier et al., 2012).

En revanche, même si l'échelle de la passion a le mérite d'exister, la méthode pour déterminer les profils ne semble plus d'actualité (méthode pour distinguer trois profils et non quatre). Des recherches futures sont à donc à conduire pour étalonner par exemple de nouveaux outils adaptés à une approche quadripartite de la passion.

Conclusion

Le modèle dualiste de la passion est un paradigme permettant de comprendre le vécu différent des bénévoles dans le scoutisme et l'éducation populaire. De plus, le développement du modèle en une approche quadripartite apporte une compréhension plus fine des effets du

profil de passion sur des indicateurs de santé perçue. La compréhension de ces effets chez ces individus permettra de développer de nouveaux outils de recrutement et d'accompagnement des bénévoles dans ces associations afin d'éviter les impacts négatifs sur la santé perçue et le bien-être afin d'éviter le désengagement pour maintenir l'impact social de ces structures.

Déclaration de conflits d'intérêts

Cette recherche a été financée dans le cadre du projet de thèse SPONTANEOUS (Bruno et al., 2019) par les Éclaireuses et Éclaireurs de France, association laïque du scoutisme français, l'Association Nationale de Recherche et Technologie (contrat CIFRE) et le Centre Pierre Janet (Centre de recherche et de clinique psychothérapeutique universitaire – Université de Lorraine).

1.2. Étude 2 : Passion et profil de toxic-handler chez les bénévoles du scoutisme et de l'éducation populaire

1. Introduction

Bénévolat et passion

Comme nous l'avons vu dans la partie I, le bénévolat est une « action qui ne comporte pas de rétribution financière. S'exerce sans aucune contrainte ni sanction sur celui qui ne l'accomplirait pas. Action dirigée vers autrui ou vers la communauté. Volonté de faire du bien, c'est-à-dire d'avoir une action conforme à des valeurs sociétales ici et maintenant » (Ferrand-Bechmann, 1992, p. 35). « Si ces volontaires à temps plein constituaient un pays, la main-d'œuvre de bénévoles serait la cinquième au monde » (Mukwashi et al., 2018, p. 11).

Dans le scoutisme, l'engagement bénévole peut prendre plusieurs formes (WOSM, 2016), de l'animation d'activités pour des jeunes à la direction d'une équipe ou d'une structure. Ces différents projets amènent ces jeunes, ces cadres, à développer leurs compétences dans des champs d'expertise différents et développer un nouveau réseau social (Girard, 1920).

Ce type d'engagement prenant du temps, de l'énergie et souvent valorisé par l'individu et la société peut conduire à développer une passion (St-Louis et al., 2016).

« La passion représente cette force qui amène la personne à s'impliquer dans une activité qu'elle aime, qui la définit et qui importe pour la personne » (Vallerand, 2015). D'après Mageau et al. (Mageau et al., 2009). Nous rappelons ici que la passion possède deux dimensions : la passion harmonieuse et la passion obsessionnelle. Dans la littérature, la passion harmonieuse est bénéfique pour la santé et le bien-être : elle protège par exemple du burnout au travail (Vallerand & Houliort, 2019). La passion harmonieuse participe aussi au développement du fonctionnement optimal en société ou modèle OFIS (Bouizegarene et al., 2018). Il se compose

du bien-être psychologique, du bien-être physique, du bien-être relationnel, d'un haut niveau d'accomplissement dans son activité de prédilection et du sentiment de contribution à sa communauté ou la société. Ce sentiment de contribution devient extrêmement important dans le cadre du bénévolat. A contrario, la passion obsessive peut mener à un mal-être psychologique et physique (Carpentier et al., 2012 ; Moè, 2016) ou encore conduire au burnout (Fernet et al., 2014). Ce type de passion s'approche donc des processus addictifs, comme si l'activité passionnante devenait un produit créant une dépendance ou conduirait à des comportements addictifs (Ratelle et al., 2004).

De nombreuses études se sont intéressés aux effets de la passion sur la santé perçue et le bien-être. Des résultats ont été démontrées sur le burnout (Anagnostopoulos et al., 2016 ; Fernet et al., 2014 ; Vallerand & Houliort, 2019), l'autocompassion (Schellenberg et al., 2016), les stratégies de coping (Schellenberg et al., 2013), le flow (Carpentier et al., 2012) et les émotions (Stenseng et al., 2015a). Dans toutes ces études, la passion harmonieuse apparaît comme étant la dimension présentant le plus de conséquences positives et inversement pour la passion obsessive. Toutefois, la passion obsessive n'influence pas uniquement négativement le sujet. En effet, sur du court à moyen-terme, celle-ci peut se montrer positive sur la performance de l'individu dans son activité passionnante (Vallerand et al., 2007 ; Verner-Filion et al., 2017). En effet, même si la passion harmonieuse semble être le chemin optimal pour atteindre une performance de haut niveau, la recherche de maîtrise que les passionnés obsessifs peuvent poursuivre peut les amener à être tout aussi performant que les passionnés harmonieux. En revanche, sur du long-terme, les individus en passion obsessive peuvent utiliser des comportements d'évitement de la mauvaise performance, ce qui les rendra moins enclin à satisfaire leurs besoins psychologiques (autonomie, compétence et de relation avec les autres), à continuer leur activité de manière délibérée et donc à être plus performant (Verner-Filion et al., 2017).

Autocompassion et toxic-handlers

L'autocompassion, une des variables de santé-perçue citée précédemment, est aussi en lien avec un paradigme très peu utilisé encore dans le domaine du travail, et encore moins dans le bénévolat, c'est le paradigme des toxic-handlers, ou générateurs de bienveillance (Frost & Robinson, 1999 ; Kulik et al. (2009) ; Teneau, 2018 ; Teneau & Dufour, 2013 ; Teneau & Lemoine, 2019)

Comme nous l'avons vu précédemment, il existerait trois profils de toxic-handler avec des effets différents sur la santé-perçue et le bien-être :

- Les porteurs de souffrance qui sont dans l'empathie. Ces personnes absorbent totalement la souffrance de leurs collègues, au point de risquer de craquer elles-mêmes. Dans les cas extrêmes, cela pourra les conduire à changer d'emploi, à avoir des problèmes de santé ou même être victimes de burnout.
- Les porteurs de compassion qui sont des toxic-handlers « sains ». Ces personnes ont le même profil que les porteurs de souffrance mais elles ont cependant effectué un travail sur elles-mêmes qui leur permet de canaliser cette souffrance et d'en faire une force. Ce troisième type est comme son nom l'indique en lien avec l'autocompassion.

Il n'existe pas, à notre connaissance aujourd'hui, de recherches faisant un lien entre toxic-handler et type de passion développé, comme il n'existe pas d'étude mesurant le niveau d'autocompassion des différents profils de toxic-handlers.

Ce construit nous intéresse particulièrement dans le cadre du bénévolat dans le scoutisme et l'éducation populaire puisqu'une des tâches de cette population particulière est de gérer la souffrance, la détresse et/ou les émotions des bénéficiaires de ce type d'activité. En effet, être cadre associatif bénévole n'est pas qu'une tâche administrative : c'est une gestion quotidienne des affects et des émotions humaines à la fois de ses collègues et des usagers. Nous pouvons donc nous poser la question du profil de toxic-handler développé par ces individus et

en étudier les effets sur leur santé-perçue et leur bien-être. Deux objectifs vont donc conduire cette étude 1) tester dans le milieu bénévole les liens entre toxic-handlers et le bénévolat 2) analyser les influences du profil de toxic-handler sur la santé-perçue et le bien-être.

Méthode

Participants

Notre échantillon (Tableau 1) est composé 381 bénévoles (349 scouts et 32 issus de l'éducation populaire). Il s'agit des mêmes participants que ceux de l'étude précédente. Dans celle-ci comme dans la précédente, l'échantillon a toujours été traité dans sa globalité, puisqu'aucune différence significative n'a été mesurée entre les bénévoles du scoutisme et ceux de l'éducation populaire. 132 hommes et 249 femmes ont participé à l'étude, âgés en moyenne de 30.93 ans (ET = 14.38), réalisant en moyenne 34.90h de bénévolat par mois (ET = 35.86) depuis en moyenne 10.16 ans (ET = 10.93).

Tableau 1*Statistiques descriptives*

		GENRE			
		Hommes	Femmes	Total	
TYPE D'ASSOCIATION	Scoutisme	121	228	349	
	Éducation				
	Populaire	11	21	32	
	Total	132	249	381	
		MINIMUM	MAXIMUM	MOYENNE	ECART-TYPE
AGE		18	88	30.93	14.38
BENEVOLAT PAR MOIS (HEURE)		4	300	34.90	35.86
ANCIENNETE (ANNEES)		1	70	10.16	10.93

Procédure

Le questionnaire a été mis en ligne via LimeSurvey et a été envoyé aux 6 associations composant le Scoutisme Français et à 6 associations d'éducation populaire dont le rôle était de renvoyer le lien à leurs bénévoles. Pour participer, les bénévoles devaient être engagés depuis au moins 1 an et ne pas être bénévole dans une autre association.

Mesures

Les données de l'étude suivante ont été exploitées de manière complémentaire à l'étude précédente en ajoutant ici la variable toxic-handler avec l'échelle de mesure dédiée. On

retrouvera donc les mêmes données avec les scores obtenus pour la HADS, la Brief-Cope, la passion, la balance émotionnelle, l'autocompassion et le burnout.

Les profils de toxic-handler

L'échelle de différenciation des toxic-handlers (Teneau, 2018) est une échelle en neuf items mesurant le type de toxic-handler. Le sujet répond aux items en choisissant une des trois réponses A, B ou C. Si au moins sept réponses A et/ou entre une et trois réponses B et surtout zéro réponses C : toxic-handler de type porteur de compassion. Si au moins quatre réponses A et maximum trois réponses C : toxic-handler de type porteur de souffrance. Si au moins deux réponses A et/ou au moins une réponse B et maximum cinq réponses C : toxic-handler de type porteur de confiance. Si moins de deux réponses A ou plus de cinq réponses C : n'est pas toxic-handler. Le coefficient α de Cronbach de l'échelle était de .52.

Résultats

L'ensemble des analyses a été conduit sur IBM SPSS 27. Dans un premier temps, nous avons utilisé l'échelle de toxic-handlers pour identifier le profil de chaque individu afin d'avoir des groupes d'analyse. Des ANOVAs ont ensuite été conduites entre les différents groupes et nos variables d'intérêts. Un test de Khi^2 a été réalisé entre les sujets passionnés ou non et les différents profils de toxic-handlers pour tester la relation de dépendance de ces deux variables.

Tableau 2

Répartition de notre échantillon dans les profils de toxic-handler en fonction de leur profil de passion

	PROFIL DE PASSION				TOTAL	
	Passionnés mixtes	Passionnés obsessionnels	Passionnés harmonieux	Non-passionnés		
PROFIL DE TOXIC-HANDLER	Porteur de compassion (G1)	11	9	20	36	76 (19.95%)
	Porteur de souffrance (G2)	47	25	46	90	208 (54.59%)
	Porteur de confiance (G3)	15	21	24	37	97 (25.46%)
TOTAL	73 (19.2%)	55 (14.4%)	90 (23.6%)	163 (42.8%)	381	
KHI² N = 381	8.89 (p=.18 ; NS)					

Statistiques descriptives et Khi²

Le Tableau 1 permet d'identifier les trois profils de toxic-handlers et les quatre profils de passion développés. Le *groupe 1* (G1) composé de 76 sujets qui sont porteurs de compassion (19.95% de notre échantillon). Le *groupe 2* (G2) composé de 208 sujets qui sont porteurs de souffrance (54.59% de notre échantillon). Le *groupe 3* (G3) composé de 90 sujets (25.46% de notre échantillon). La répartition dans notre échantillon est de 73 (19.2%) pour les passionnés mixtes, 55 (14.4%) pour les passionnés obsessionnels, 90 (23.6%) pour les passionnés harmonieux et 163 (42.8%) pour les non-passionnés. Le test du Khi² est non-significatif : il semblerait donc que nos deux variables soient indépendantes.

Tableau 3*Moyennes des scores de nos variables en fonction des profils de toxic-handler*

	PORTEUR DE COMPASSION (G1)	PORTEUR DE SOUFFRANCE (G2)	PORTEUR DE CONFIANCE (G3)	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>η</i> ²
DEPRESSION	3.24 ^a	3.74 ^a	4.32 ^b	4,385	.013	.06
AUTOCOMPASSION	86.21 ^a	78.66 ^b	75.94 ^c	10,368	.001	.10
COPING - RECHERCHE DE SOUTIEN SOCIAL	20.13 ^a	19.00 ^b	17.53 ^c	7,537	.001	.08
COPING - RESOLUTION	12.84 ^a	11.75 ^b	11.10 ^c	9,799	.001	.10
COPING - PENSEE POSITIVE	17.41 ^a	16.58 ^a	15.39 ^b	6,692	.001	.08
BALANCE EMOTIONNELLE	11.42 ^a	9.47 ^b	6.88 ^c	8,804	.001	.09
EPUISEMENT EMOTIONNEL	7.68 ^a	8.87 ^a	10.68 ^b	3,814	.023	.05
DEPERSONNALISATION	2.37	2.65	2.97	0,699	.498	.00
ACCOMPLISSEMENT PERSONNEL	36.02 ^a	33.62 ^a	32.04 ^b	3,987	.019	.05
BURNOUT	46.07	45.14	45.70	0,180	.835	.00
PASSION OBSESSIVE	16.89	17.76	18.58	1,126	.325	.00
PASSION HARMONIEUSE	35.63 ^a	34.91 ^a	33.88 ^b	2,741	.066	.01

a, b, c indiquent les moyennes statistiquement différentes. Chaque lettre différente représente une moyenne statistiquement différente de l'autre.
 Note : pour chaque variable, les moyennes avec différents indices indiquent une différence significative $p < .05$ en utilisant un test de Fischer's LSD.

Comparaison des scores de nos variables en fonction de nos groupes

Afin de tester l'influence de ces profils de toxic-handlers sur les conséquences en termes de santé perçue, des ANOVAS ont été réalisés (Tableau 3).

Le Tableau 3 permet de constater qu'en fonction du profil, des moyennes différentes sont obtenues pour la dépression ($G1=G2<G3$; $F=4,385$; $p=.013$; $\eta^2=.06$), l'autocompassion ($G1>G2>G3$; $F=10,368$; $p=.001$; $\eta^2=.10$), le coping de recherche de soutien social ($G1>G2>G3$; $F=7,537$; $p=.001$; $\eta^2=.08$), le coping de résolution de problèmes ($G1>G2>G3$; $F=9,799$; $p=.001$; $\eta^2=.10$), le coping de pensée positive ($G1>G2>G3$; $F=6,692$; $p=.001$; $\eta^2=.08$), la balance émotionnelle ($G1>G2>G3$; $F=8,804$; $p=.001$; $\eta^2=.09$), l'épuisement émotionnel ($G1=G2<G3$; $F=3,814$; $p=.023$; $\eta^2=.05$) et l'accomplissement personnel dans le travail ($G1=G2>G3$; $F=3,987$; $p=.019$; $\eta^2=.05$). En revanche, ni le score de passion obsessionnelle ($F=1,126$; $p=.325$; $\eta^2=.00$), ni le score de passion harmonieuse ($F=2,741$; $p=.066$; $\eta^2=.01$) apparaît comme statistiquement différent en fonction des profils. Une petite différence sur la passion harmonieuse est quand même à noter grâce au test de Fischer ($G1=G2>G3$). Il semblerait donc qu'il n'existe pas de différences du niveau de passion entre nos différents profils de toxic-handler.

Discussion

Les objectifs de cet article étaient de tester le paradigme des toxic-handlers en lien avec la passion chez les bénévoles du scoutisme et de l'éducation populaire et évaluer comment ce paradigme peut influencer ces individus en termes de santé-perçue.

Le premier élément à noter est la faiblesse psychométrique de l'instrument de mesure permettant de diagnostiquer le profil de toxic-handler. Avec un coefficient α de Cronbach de .52, cette échelle souffre d'une mauvaise cohérence interne et nos résultats ne peuvent être considérés avec nuance.

Concernant notre premier objectif, les résultats ont révélé un test du Khi^2 non-significatif entre nos deux variables discriminantes. De plus, lors des analyses ANOVAs,

lorsque nous avons testé le score de passion obsessive et de passion harmonieuse en fonction de nos différents profils, aucun résultat significatif n'est apparu. Il semblerait donc que le profil de toxic-handlers et la passion soient deux variables indépendantes l'une de l'autre sauf pour la passion harmonieuse qui se montre un peu plus élevée chez les porteurs de compassion et de souffrance que chez les porteurs de confiance. Pourtant, l'un des construits permettant la distinction des différents profils est l'autocompassion. En effet, nous observons bien une différence du niveau d'autocompassion dans nos groupes comme le suggérait la littérature (Teneau, 2011 ; Teneau & Lemoine, 2019), cette même variable étant en lien avec la passion (Schellenberg et al., 2016), cependant aucun lien n'a pu être démontré.

De plus, l'autocompassion est très en lien avec le bien-être et la santé-perçue comme le montrent de nombreuses études (Arch et al., 2014 ; Atkinson et al., 2017 ; Brown et al., 2016 ; Ford et al., 2017 ; Johnson & O'Brien, 2013 ; Neff, 2003a ; Pinard et al., 2020 ; Schellenberg et al., 2016). L'autocompassion étant négativement corrélée aux symptômes dépressifs, aux affects négatifs et positivement aux affects positifs (Lopez et al., 2018), il est logique de retrouver des différences entre nos différents groupes puisque chacun a un niveau d'autocompassion différent. Les porteurs de compassion ont le niveau le plus élevé avec les meilleurs impacts positifs sur nos variables ; vient ensuite les porteurs de souffrance avec des impacts tantôt positif tantôt négatifs ; et enfin les porteurs de confiance avec les effets les plus délétères.

Plus surprenant, nous n'avons pas observé de différence sur le score total de burnout en fonction de nos profils. Pourtant, il a été montré que le profil de toxic-handler influait sur le burnout (Kulik et al., 2009) et les bénévoles sont sujets aussi à ce type de pathologie (Fuertes & Jiménez, 2000 ; Morse et al., 2020). En revanche, nous avons quand même montré des différences pour l'épuisement émotionnel et l'accomplissement personnel dans le travail, qui sont deux des trois dimensions du burnout (Maslach, 2016 ; Maslach et al., 2001 ; Maslach &

Zimbardo, 2003), la dépersonnalisation n'étant pas impactée en fonction du profil, cela pourrait être une raison des résultats non-significatifs que nous avons obtenus. En effet, la dimension « dépersonnalisation » du MBI représente la perte d'empathie et le sentiment de n'être plus en lien avec les autres (Maslach, 2016). Les toxic-handlers étant des individus réceptacles de la souffrance des autres, ils ressentent probablement en permanence la souffrance d'autrui peu importe le profil. En revanche, même si les trois profils ressentent les émotions négatives des autres, seuls les porteurs de compassion ont un niveau d'autocompassion élevé, ce qui explique potentiellement pourquoi ils sont plus protégés de l'épuisement professionnel et avec un sentiment d'accomplissement personnel plus élevé que les porteurs de confiance. Enfin, de nouvelles études commencent à considérer le burnout comme une manifestation particulière de la dépression (Bianchi et al., 2021 ; Bianchi & Schonfeld, 2018). La dépression se révèle être le terreau permettant le développement du burnout avec sa symptomatologie particulière. Nous avons bien retrouvé des différences significatives de niveau de dépression, mais pas d'anxiété, dans notre échantillon, ce qui nous laisse penser que le burnout n'est pas si dissocié du profil de toxic-handlers que nos résultats laisseraient penser.

De plus, des différences ont été observées sur les stratégies de coping dispositionnels que les différents profils utilisent. En effet, les porteurs de compassion sont ceux utilisant le plus des stratégies adaptées sur le long terme comme les stratégies centrées sur le problème, la recherche de soutien social et les pensées positives (Baumstarck et al., 2017 ; Lazarus & Folkman, 1984 ; Muller & Spitz, 2003 ; Spitz, 2004). Par ailleurs, en lien avec cette dernière dimension, ce sont eux qui ressentent le plus d'émotions positives et donc ceux ayant le plus d'impacts bénéfiques sur la santé-perçue et le bien-être (Diener et al., 2010 ; Martin-Krumm et al., 2017).

Pour finir, comme nous l'avons dit précédemment, les propriétés psychométriques de l'échelle de toxic-handler utilisée sont discutables. En effet, avec un coefficient α de Cronbach

.52, les résultats que nous avons obtenus ici sont à relativiser. Toutefois, le construit en lui-même se révèle particulièrement pertinent en tant que prisme d'analyse. Le toxin-handling étant une part importante de la tâche des bénévoles (accueil de la souffrance ou de la précarité des bénéficiaires), de nouvelles études de validation, voire une construction d'une nouvelle échelle permettrait de tester de manière plus rigoureuse nos hypothèses.

Conclusion

Comme l'ont révélé les résultats de cette étude, la santé perçue des bénévoles du scoutisme et de l'éducation populaire est observable et analysable par le prisme du toxin-handling (Frost, 2003). L'autocompassion semblerait être un des facteurs explicatif du profil que les individus développent. Être porteur de d'autocompassion est la dimension qui semble être la plus protectrice pour la santé-perçue et le bien-être. Récemment, des interventions basées sur le développement des compétences d'autocompassion ont été testées et ont montré des effets positifs sur des variables de santé-perçue (Ferrari et al., 2019 ; Smeets et al., 2014) . Nous avons probablement ici un outil simple et efficace pour améliorer la santé-perçue et le bien-être des bénévoles, tout en évitant que des stratégies de coping non-adaptées sur le long terme soient utilisées par ces individus. Des études ultérieures devraient permettre de lever les interrogations qui demeurent et de développer des modalités d'intervention adaptées.

Dans les deux études précédentes composant cette partie II, nous avons vu qu'il existait des facteurs individuels pouvaient expliquer un vécu différent des bénévoles en termes de santé-perçue et de bien-être, à savoir le profil de passion et de toxic-handler développé.

L'étude 3 qui va suivre est une étude qualitative menée auprès de bénévoles volontaires pour participer à un entretien semi-directif. L'objectif de cette étude est de savoir s'il existe en fonction du genre ou du profil de passion développé des différences de discours dans le vécu du bénévolat de ces individus.

1.3. Étude 3 : Analyse textuelle d'entretiens semi-directif avec des bénévoles du scoutisme en fonction du profil de passion développé.

Nous l'avons vu dans l'étude 1, le profil de passion développé par les bénévoles mène à des impacts différents sur la santé-perçue et le bien-être. En effet, en fonction du profil des résultats différents ont été obtenus pour l'anxiété, le burnout, l'autocompassion, le flow, la balance émotionnelle, le coping de recherche de soutien social et le coping d'évitement. En introduction générale, nous avons rappelé que plusieurs déterminants pouvaient expliquer la survenue de conséquences négatives chez les bénévoles : la non-satisfaction de la (ou des) motivation à l'engagement (Fuertes & Jiménez, 2000 ; Morse et al., 2020) ou encore la passion obsessive (St-Louis et al., 2016). La passion obsessive provient d'une internalisation contrôlée de l'activité dans l'identité du sujet (Vallerand, 2015). Ce contrôle peut venir des contingences liées à l'engagement dans l'activité passionnante (acceptation ou désirabilité sociale, volonté d'augmenter son estime de soi ou encore conformisme familial). Il doit donc exister dans le discours du sujet présentant des traits de passion obsessive une présentation d'une (ou des) motivation extrinsèque qui l'a poussé à s'engager dans le scoutisme ou l'éducation populaire. De plus, même si la passion obsessive n'est pas associée qu'à des affects négatifs ou des expériences négatives (Vallerand, 2015), il devrait en revanche apparaître dans son discours une prévalence de contenu négatif sur le contenu positif et ce indépendamment du genre puisque le genre ne semble pas être déterminant pour le développement de la passion (Vallerand et al., 2003). Nous avons vu aussi que la passion obsessive empêchait parfois l'arrêt de l'activité puisque cette activité était souvent la seule sphère de vie investie par le sujet.

De plus, nous avons vu dans l'article de la partie I que les encadrants avaient une place importante dans le développement de la passion des bénévoles. Autrement dit, si les encadrants que j'ai eu pendant mon parcours dans le scoutisme ont développé une passion harmonieuse,

ils favoriseront plus mon autonomie et j'aurai plus de chance de développer une passion harmonieuse (Mageau et al., 2009).

Enfin, dans nos études précédentes, aucune différence n'a été observée pour variables en fonction du genre. Nous avons donc voulu vérifier si ce résultat se retrouve dans le discours des individus.

Un double objectif conduira donc cette étude à savoir 1) analyser s'il existe une différence d'expérience du bénévolat entre les hommes et les femmes 2) analyser s'il existe une différence d'expérience du bénévolat entre les quatre profils de passion obtenues dans l'étude 1.

Pour répondre à nos objectifs, nous avons décidé de conduire deux analyses différentes que nous développerons dans la partie méthode : une première analyse à l'aide du logiciel Nvivo nous permettant de coder les sentiments négatifs et positifs dans le discours et une seconde analyse à l'aide d'Iramuteq nous permettant une analyse lexicométrique du discours, c'est-à-dire une analyse quantitative du lexique employé par les bénévoles interrogés.

Plusieurs hypothèses ont conduit notre recherche 1) il n'existe pas de différence en fonction du genre dans le discours des participants – autrement dit le rappel des sentiments positifs et négatifs seront les mêmes et le lexique employé par les participants seront les mêmes peu importe le genre 2) en fonction du profil de passion, le rappel des sentiments positifs et négatifs sera différent (à savoir pour les sentiments positifs PH>PM>NP>PO et pour les sentiments négatifs PO<NP<PM<PH) et 3) le lexique employé par les participants sera différent en fonction du profil de passion développé.

Méthode

Participants

Les participants ont été recrutés à partir de l'échantillon composé dans l'étude 1 de cette partie. A la fin du questionnaire quantitatif, les participants avaient la possibilité d'indiquer s'ils souhaitaient être recontactés pour un entretien d'une durée d'une trentaine de minutes en indiquant une adresse électronique. Ils ont donné à ce moment-là un consentement à ce que leurs données ne soient plus complètement anonymes puisque les enquêteurs devaient pouvoir connaître *a minima* leur numéro de participant pour pouvoir retrouver leur profil de passion développé à partir de l'analyse en cluster effectuée dans l'étude 1. C'est donc à partir de l'analyse en cluster que nous avons réparti nos individus dans les différents groupes.

A l'origine, nous espérions obtenir une répartition équitable entre les bénévoles du scoutisme et de l'éducation populaire, mais nous n'avons obtenu qu'une seule réponse de bénévole d'éducation populaire que nous avons quand même décidé de garder sachant que nous n'avions pas trouvé de différences significatives en termes de santé-perçue ou de bien-être dans les études précédentes en fonction du type d'association d'engagement.

Le Tableau 1 nous montre la répartition de notre échantillon interrogé : 8 hommes et 15 femmes ; 6 passionnés obsessifs, 6 passionnés mixtes, 6 passionnés harmonieux et 7 non-passionnés.

Tableau 1*Répartition des sujets interviewés en fonction du genre et de la passion développée***PASSION**

		Obsessive	Mixte	Harmonieuse	Non- passionnée	Total
GENRE	Homme	3	2	1	2	8
	Femme	3	4	3	5	15
	Total	6	6	4	7	23

Le Tableau 2 nous donne les caractéristiques des participants à savoir : le genre, l'âge, le nombre d'heure de bénévolat par mois, le nombre d'année de bénévolat, le profil de passion développé (à partir de l'analyse en cluster et des critères de la passion de l'échelle de la passion (Vallerand et al., 2003), le score de passion obsessive, le score de passion harmonieuse et le score de burnout total.

Tableau 2*Caractéristiques démographiques des participants*

<i>Sujet</i>	<i>Genre</i>	<i>Profil de passion</i>	<i>Âge</i>	<i>Heure bénévolat par mois</i>	<i>Ancienneté bénévolat</i>
<i>Clara</i>	Femme	Mixte	29	40	8
<i>Jocelyn</i>	Homme	Obsessif	31	35	11
<i>Holga</i>	Femme	Non-passionnée	24	15	11
<i>Elodie</i>	Femme	Mixte	20	25	4
<i>Justine</i>	Femme	Mixte	28	10	8
<i>Laïla</i>	Femme	Non-passionnée	21	12	3
<i>Laura</i>	Femme	Obsessive	59	50	17
<i>Caroline</i>	Femme	Harmonieuse	63	25	30
<i>Chloé</i>	Femme	Harmonieuse	32	40	18
<i>Sonia</i>	Femme	Harmonieuse	27	35	10
<i>Julien</i>	Homme	Non-passionné	81	8	60
<i>Joseph</i>	Homme	Harmonieux	46	60	35
<i>Corentin</i>	Homme	Non-passionné	18	50	10
<i>Christelle</i>	Femme	Obsessive	27	10	9
<i>Albane</i>	Femme	Mixte	23	30	7
<i>Sophie</i>	Femme	Non-passionné	43	10	11
<i>Benjamin</i>	Homme	Mixte	25	20	10
<i>Simon</i>	Homme	Mixte	22	70	6
<i>Pascal</i>	Homme	Harmonieux	18	32	10
<i>Auria</i>	Femme	Non-passionné	25	20	5
<i>Gaëtan</i>	Homme	Obsessif	21	24	6
<i>Manuella</i>	Femme	Non-passionnée	23	40	6
<i>Lola</i>	Femme	Harmonieuse	22	72	1

Procédure

Les participants ont été contactés par mail par l'enquêteur principal (Julien BRUNO) pour vérifier qu'ils étaient toujours d'accord à participer à un entretien portant sur leur engagement bénévole et leur proposer un rendez-vous. Les entretiens ont été réalisés de janvier à mars 2021 pour éviter d'être dans une période de grosse activité bénévole (autrement dit, éviter les périodes des séjours d'été ou d'hiver). En raison du contexte sanitaire (pandémie COVID-19) et des mesures de confinements ou de limitations de déplacement sur le territoire français, les entretiens ont été réalisés en visioconférence via le logiciel *Teams* développé par Microsoft.

Avant les entretiens, l'enquêteur principal s'est présenté à chaque participant, a présenté rapidement ce qu'était la passion dans l'engagement et rappelant les objectifs de ces entretiens à savoir :

- Entretiens réalisés dans le cadre d'une thèse en psychologie de la santé
- Connaître leur vécu du bénévolat depuis son commencement jusqu'à aujourd'hui
- Analyser s'il existe des différences du vécu du bénévolat entre les hommes et les femmes
- Analyser s'il existe des différences du vécu du bénévolat entre les différents profils de passion

Les participants ne connaissaient pas leurs résultats aux différentes échelles psychométriques passées un an plus tôt.

L'entretien était de type semi-directif avec des thématiques à aborder, tout en laissant le champ libre aux participants d'ajouter les éléments qui leurs semblaient important de mentionner. Les thématiques étaient les suivantes :

- Les raisons de l'engagement dans leur association,
- Les apports perçus de l'engagement,
- S'il existe ou a existé des moments plaisants dans leur engagement,

- Ce que pense leurs familles et amis de leur engagement,
- S'il existe ou a existé des moments déplaisants dans leur engagement,
- Si oui, ce qu'ils ont pu faire ou font pour pallier ces moments déplaisants,
- S'ils ont déjà pensé à arrêter leur engagement,
- Ce que leur engagement à changer chez eux.

Les participants ont tous été informés que l'entretien serait enregistré (uniquement l'audio) et qu'ils devaient donner leur accord pour que l'enregistrement s'effectue et que les données soient traitées.

Les entretiens ont ensuite été retranscrits et ont été importés dans les logiciels Nvivo et Iramuteq. Les entretiens ont été codés par l'enquêteur principal et par une étudiante de l'École des Psychologues Praticiens. Cette étudiante, avant le codage, a reçu des informations par l'enquêteur principal sur le modèle dualiste de la passion, sur le bénévolat dans le scoutisme et l'éducation populaire et sur les objectifs de la recherche.

Avec le logiciel Nvivo, le codage s'est effectué pour les deux codeurs à l'aveugle, c'est-à-dire, sans savoir au préalable de quel participant il s'agissait. Le codage devait simplement définir si les différents paragraphes des entretiens avaient une valence positive ou négative. Lorsque les codeurs avaient codé des valences différentes, ils ont discuté ensemble des arguments qui leur ont permis de faire un choix. Ils se sont entendus ensuite sur la valence à attribuer sur le paragraphe. Les entretiens ont ensuite été catégorisés d'abord en fonction du genre (1^{ère} analyse), puis en fonction du profil de passion (2^e analyse)

Avec le logiciel Iramuteq, les groupes ont été constitués avant le codage et chaque codeur a effectué son analyse de son côté pour vérifier que les analyses étaient similaires. Ce qui était le cas.

Résultats

i) Analyse à l'aide du Logiciel Nvivo

Le logiciel Nvivo est une aide à l'analyse thématique. Il nous permet de dégager les thèmes des entretiens réalisés soit manuellement (par le chercheur) soit à l'aide d'une analyse automatisée. Nous avons effectué une analyse manuelle.

Dans la littérature, différents auteurs ont montré que les passionnés harmonieux avaient une vision plus positive de leur activité et de leur engagement que ceux ayant développé une passion obsessive (Bouizegarene et al., 2018 ; Vallerand, 2015). Nous avons voulu vérifier cela à travers nos entretiens. Aucune étude à notre connaissance ne reprenant une distinction en fonction du genre sur le vécu de l'expérience bénévole, nous avons aussi réalisé une analyse en fonction du genre des participants. Vu la taille de notre échantillon, la distribution en son sein suit une distribution non-normale. Des tests U de Mann-Whitney et des H de Kruskal-Wallis ont alors été conduits.

Tableau 3

Rang moyen du contenu négatif et positif en fonction du genre

	HOMME (N=8)	FEMME (N=15)	U	p
NEGATIF	7.69	14.30	25.50	<.05
POSITIF	9.75	13.20	42.00	.24

Comme nous pouvons le voir dans le Tableau 3, il existe une différence significative de contenu négatif rappelé au cours de l'entretien en fonction du genre. En effet, les femmes semblent rappeler plus de contenu négatif lié à leur engagement que les hommes.

Tableau 4*Rang moyen du contenu négatif et positif en fonction du type de passion développé*

	PASSION OBSESSIVE (N=6)	PASSION MIXTE (N=6)	PASSION HARMONIEUSE (N=4)	NON- PASSIONE (N=7)	H	ddl	<i>p</i>
NEGATIF	8.83	14.67	16.75	9.71	5.47	3	.17
POSITIF	8.75	14.83	17.88	9.00	6.891	3	.08

Concernant les différents profils de passion, nous n'avons pas trouvé de différences significatives de contenu positive ou négatif (Tableau 4). En revanche, la différence de contenu positif tend à être significatif. Nous avons donc réalisé un U de Mann-Witney entre les passionnés obsessifs et les passionnés harmonieux pour vérifier ce point présent dans la littérature (Tableau 5).

Tableau 5*Rang moyen du contenu positif entre passion harmonieuse et passion obsessive*

	PASSION OBSESSIVE (N=6)	PASSION HARMONIEUSE (N=4)	U	<i>p</i>
POSITIF	3.83	8.00	2.00	.04

A travers les résultats obtenus dans le Tableau 5, il semblerait donc que les passionnés harmonieux tendent à rapporter plus de contenu positif lié à leur engagement que les passionnés obsessifs ($U=2.00$; $p=.04$). Ceci est concordant avec la littérature puisque les passionnés harmonieux tendent à vivre des expériences de flow de meilleures qualités et plus nombreuses (Carpentier et al., 2012) ainsi qu'une balance émotionnelle plus positive que les personnes en passion obsessive comme nous l'avons montré dans l'article 2.

ii) Analyse à l'aide du logiciel Iramuteq

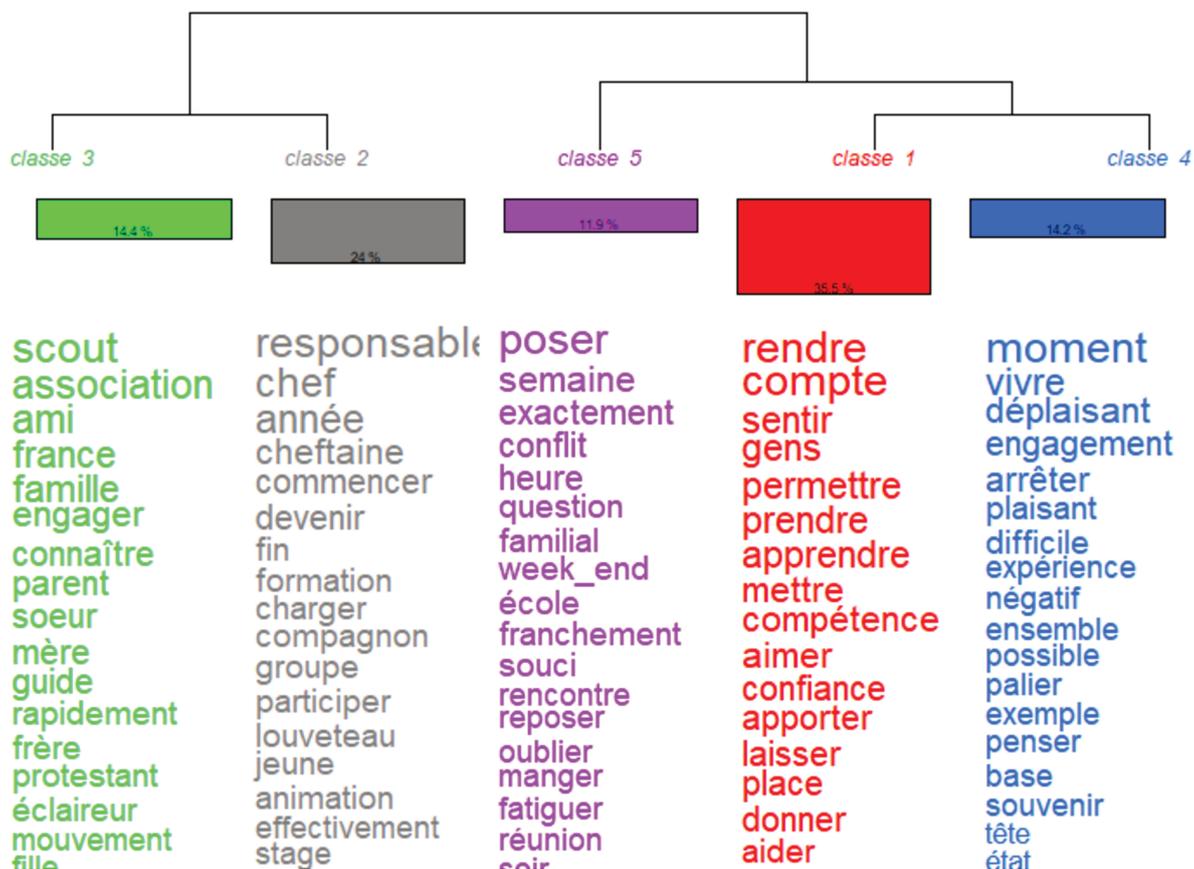
Iramuteq est un logiciel permettant de faire des analyses de lexique sur des corpus de texte avec une logique lexicométrique, c'est-à-dire aller rechercher les lemmes (forme canonique d'un mot variable) qui sont les plus fréquemment utilisés par un individu ou dans un groupe.

Le corpus que nous avons utilisé pour notre analyse est le même que dans le point précédent (voir Tableau 1 et Tableau 2). Nous avons commencé une analyse par genre puis une analyse par le profil de passion développé.

Analyse du groupe « femme »

Figure 1

Dendrogramme de Reinert pour le groupe « femme »



Comme nous pouvons le voir dans la Figure 1, 5 classes sont présentes dans les entretiens des bénévoles femmes.

Les classes 2 et 3 sont deux sous-branches pouvant être appariées à la même branche. La classe 3, représentant 14,4% des segments de ce groupe, comporte des lemmes faisant référence à des groupes sociaux ou des membres de groupes sociaux (scout, association, ami...) alors que la classe 2, représentant 24% de ce corpus, fait plutôt référence au monde associatif du scoutisme (responsable, chef, formation, animation, participer...).

Les classes 5, 1 et 4 font parties d'une autre branche. La classe 1, 35,5% de segments, plus grosse classe de ce corpus, est plutôt composée de verbes et de noms mettant en avant les apports de l'engagement (aider, donner, rendre, sentir, permettre, apprendre, compétence...). La classe 4, 14,2% des segments, fait plutôt référence aux expériences d'engagement positives comme négatives (déplaisant, engagement, plaisant, difficile, souvenir...). La classe 5 quant-à-elle, 11,9% des segments est plutôt une référence au temps et à l'impact temporelle que peut avoir l'engagement sur les participantes (semaine, conflit, heure, weekend, réunion, fatiguer, soir...).

L'AFC (Figure 2) conforte et affine ces interprétations.

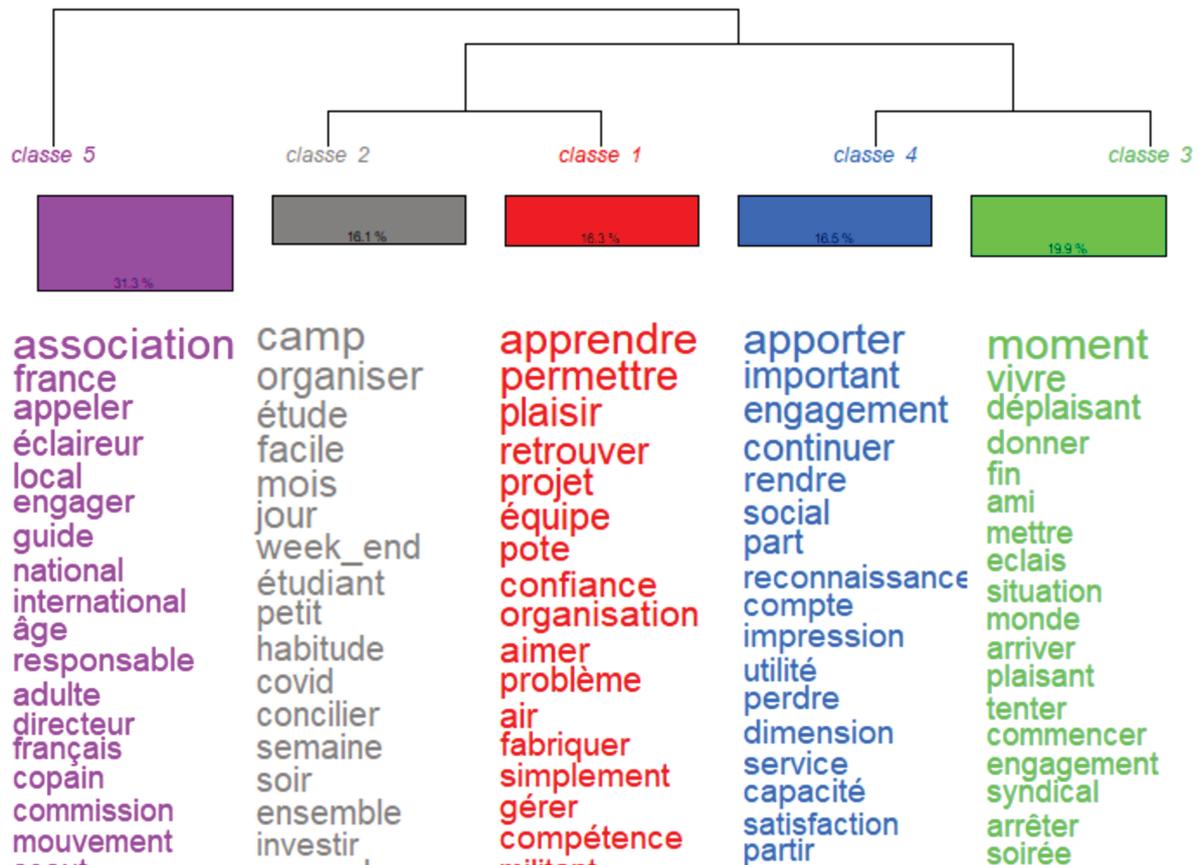
Le premier facteur (29,81% de la masse du corpus), sépare nettement la première branche (classe 3 et 2 en abscisse négative) de la deuxième (classe 5, 1 et 4 abscisse positive). On retrouve ici la distinction nette entre le vécu social du scoutisme et l'appartenance au groupe, et le vécu expérientiel de l'engagement.

Le deuxième facteur (25,63% de la masse du corpus) sépare la classe 5 (ordonnée positive) des autres classes (ordonnée centrée ou négative). On retrouve ici une distinction entre ce qui est de l'ordre de l'engagement scout (ordonnée négative) des contingences avec les autres sphères de vie (classe 5).

Analyse du groupe « Homme »

Figure 3

Dendrogramme de Reinert du groupe « Homme »



Dans ce corpus, 5 classes se distinguent (Figure 3), mais la répartition des classes ne se fait pas comme le corpus des femmes.

La classe 5 se trouve sur une branche unique et est la classe la plus importante du corpus avec 31,3% des segments. Cette classe reprend globalement des mots reprenant le fonctionnement associatif du scoutisme (association, France, éclaireur, guide, national, international...).

Une autre branche se forme regroupant deux sous-branches avec d'une côté les classes 2 (16,1% des segments) et 1 (16,3% des segments) et de l'autre les classes 4 (16,6% des segments) et la classe 3 (19,9% des segments).

La classe 2 est formée de lemmes reprenant les contingences vécues par les engagés (camp, organiser, étude, week-end, étudiant, covid, investir, soir...)

La classe 1 est formée de lemmes reprenant les apports de l'engagement (apprendre, permettre, plaisir, confiance, aimer...)

La classe 4 est formée de lemmes reprenant la notion d'utilité sociale (apporter, important, engagement, social, reconnaissance, service...)

La classe 3 reprend plutôt le vécu expérientiel et l'utilité personnelle des activités engageantes (vivre, déplaisant, plaisant, situation, soirée...)

L'AFC (Figure 4) vient compléter cette analyse.

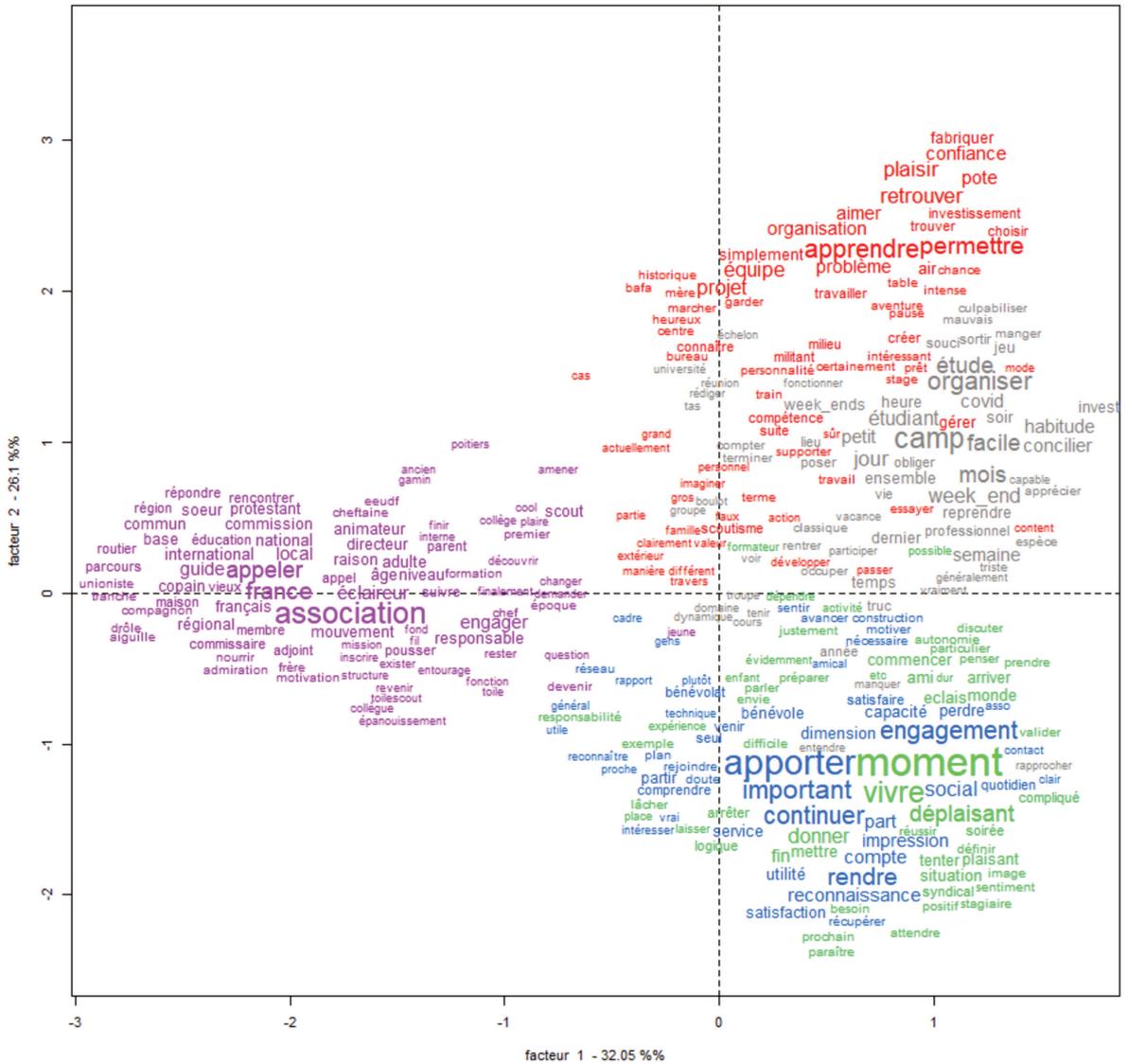
Le facteur 1 (32,05% de la masse du corpus) sépare la première branche (classe 5, abscisse négative) du reste du corpus (abscisse positive).

Le facteur 2 (26,1% de la masse du corpus) sépare les classes 3 et 4 (ordonnée négative) de la classe 5 (ordonnée au centre) et des classes 2 et 1 (ordonnée positive).

L'AFC est donc concordante avec la classification présentée en Figure 4. Les Hommes séparent plutôt l'organisation du scoutisme avec le vécu du scoutisme (facteur 1) ; ils séparent aussi les apports positifs et négatifs du scoutisme de l'utilité sociale ou personnelle du scoutisme (facteur 2). D'où la raison pour laquelle la classe 5 se retrouve centrée sur cet axe.

Figure 4

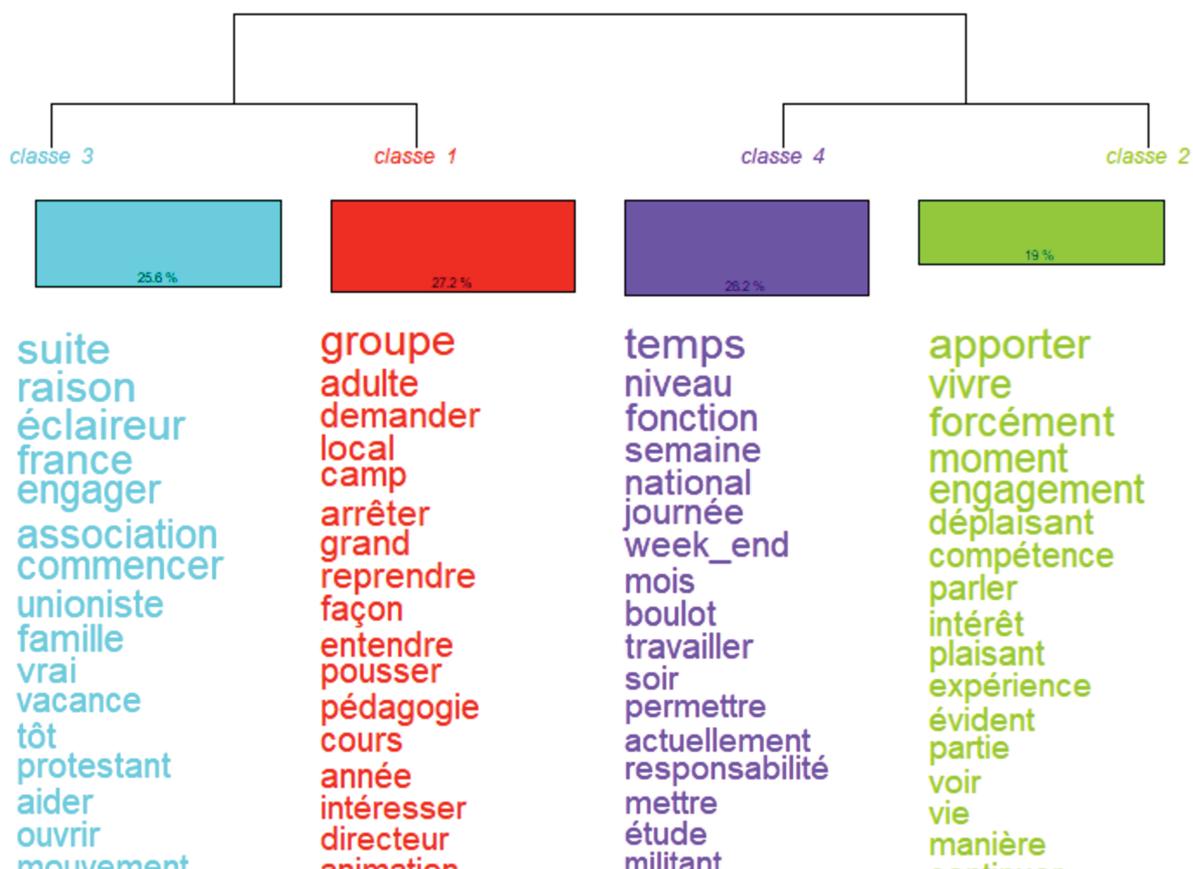
Graphe des formes actif du corpus « homme »



Analyse du groupe « passion harmonieuse »

Figure 5

Dendrogramme de Reinert du corpus « passion harmonieuse »



Comme nous pouvons le voir dans la Figure 5, le corpus se compose de deux branches regroupant la classe 3 et 1 d'un côté et la classe 4 et 2 de l'autre.

La classe 3 (25,6%) regroupe des lemmes évoquant les raisons de l'engagement (raison, engager, suite, vacances, ouvrir, mouvement...).

La classe 1 (27,2%) regroupe des lemmes évoquant le fonctionnement du scoutisme (groupe, adulte, reprendre, pédagogie, cours, animation, directeur...)

La classe 4 (28,2%) regroupe des lemmes évoquant ce qui est en lien avec l'organisation du scoutisme (temps, fonction, national, weekend, boulot, responsabilité...)

La classe 2 (19%) regroupe des lemmes évoquant le vécu expérientiel de l'engagement scout (apporter, vivre moment, engagement, compétence, plaisant)

Analyse du groupe passion obsessive

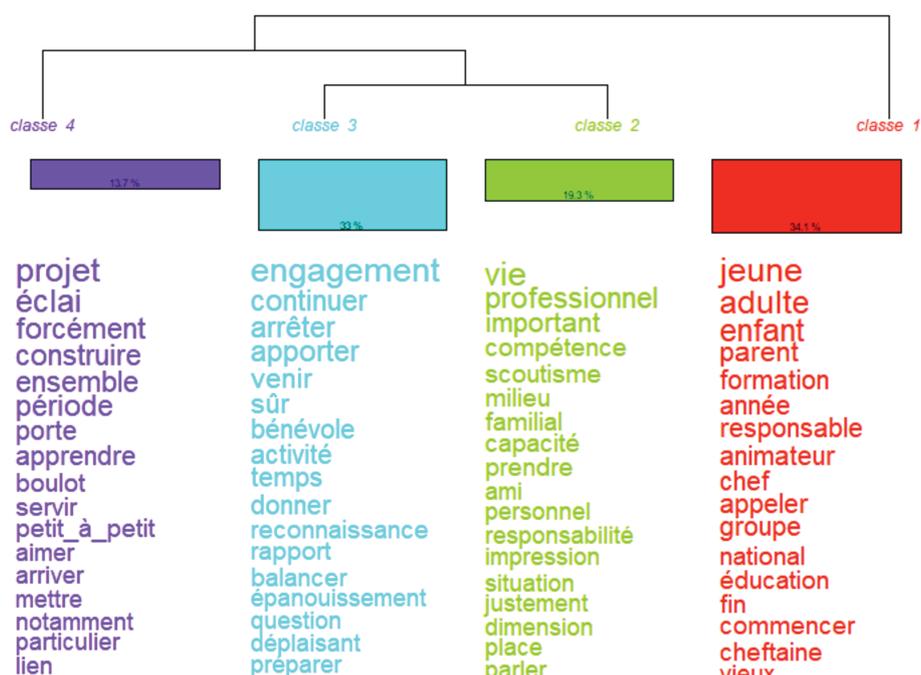
La Figure 7 nous montre que les passionnés obsessifs n'ont pas la même classification du discours. En effet, nous y retrouvons 4 classes mais les embranchements sont différents.

La classe 1 (34,1% du corpus, et classe la plus importante), semble contenir des lemmes représentant l'organisation et le fonctionnement du scoutisme (jeune, adulte, parent, formation, responsable, animateur...).

Les classes 4, 3 et 2 font partie de la même branche mais les classes 3 (33%) et 2 (19,3%) partagent une sous-branche et la classe 4 (13,7%) se retrouve seule sur une autre sous-branche.

Figure 7

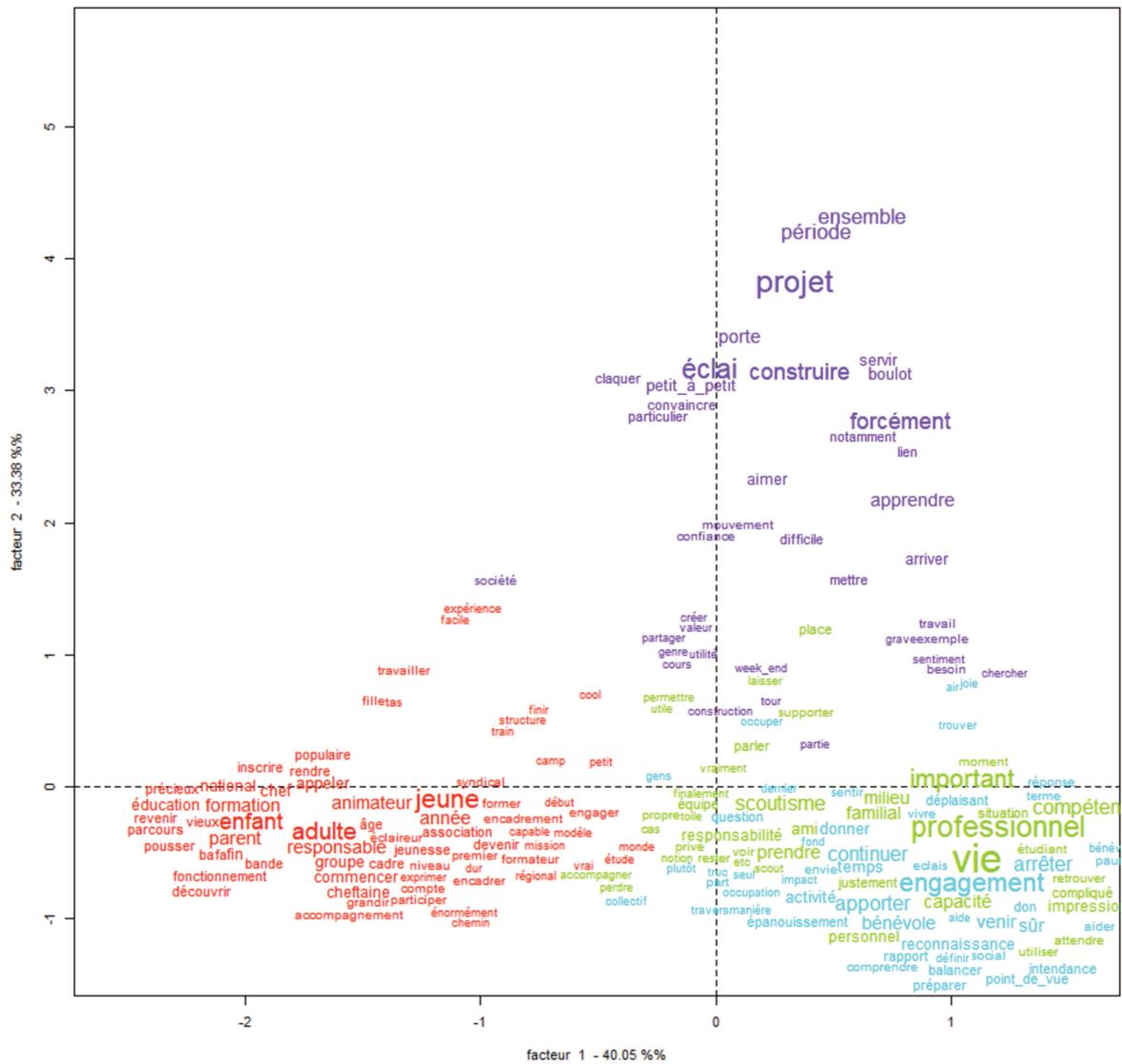
Dendrogramme de Reinert du corpus « passion harmonieuse »



L'AFC nous montre effectivement une séparation de ce type (Figure10). Le facteur 1 (40,05% de la masse du corpus) semble séparer la classe 1 (abscisse négative) des autres classes (abscisse positive) et le facteur 2 (33,36% de la masse du corpus) sépare la classe 4 (ordonnée positive) des autres classes (ordonnée négative).

Figure 8

Graphe des formes actives du corpus « passion obsessive »



Analyse du groupe passion mixte

Les retranscriptions des entretiens des passionnés mixtes nous montrent 4 classes aux tailles presque équivalentes (autour de 25%) (Figure 9).

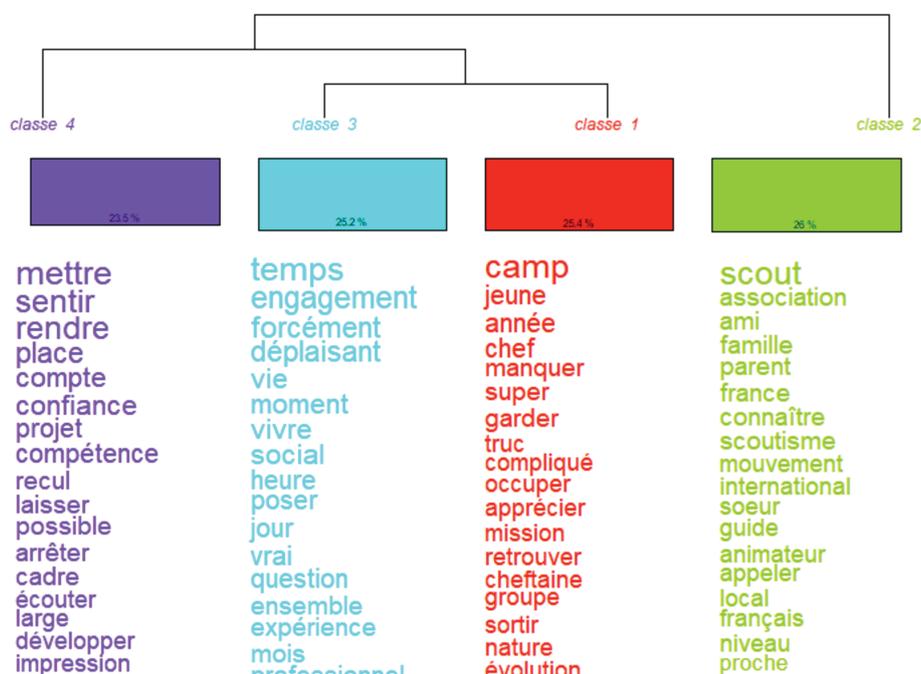
La classe 2 se retrouve sur une branche seule et reprend des lemmes autour de la notion de groupe sociale (scout, association, ami, famille, parent...)

La classe 1 et la classe 3 partagent une sous-branche d'une branche partagée avec la classe 4.

La classe 1 semble reprendre les éléments du fonctionnement de la vie scout (camp, jeune, année, chef, mission, groupe, nature...) et la classe 3 les demandes de ce type de fonctionnement (temps, engagement, déplaisant, social, heure, ensemble, expérience...).

Figure 9

Dendrogramme de Reinert du corpus « passion mixte »

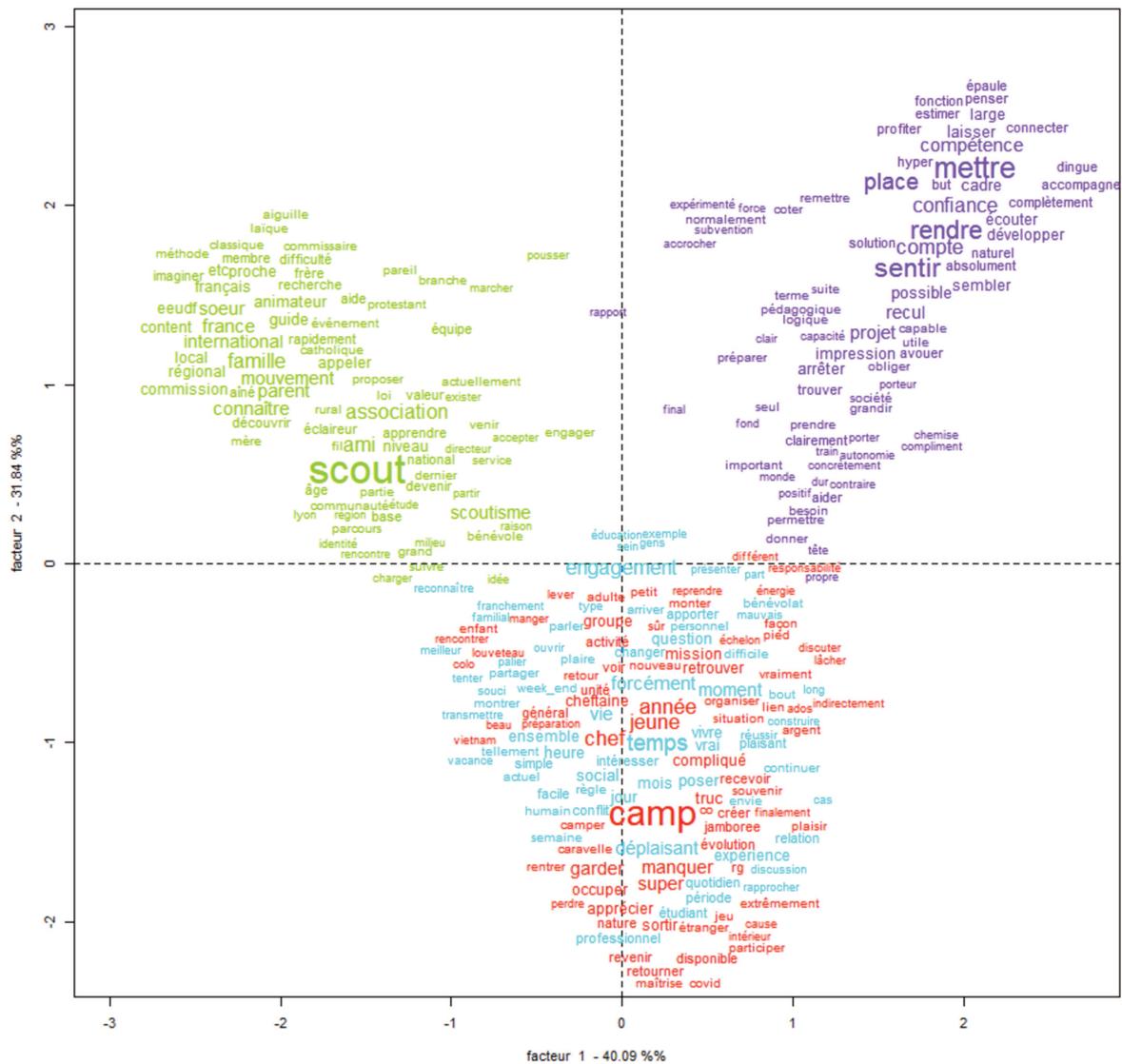


L'AFC (Figure 10) nous montre une séparation via le facteur 1 (40.09% de la masse du corpus) des classes 2 (abscisse négative), des classes 1 et 3 (abscisse nulle) et de la classe 4

(abscisse positive). Le facteur 2 (31,84% de la masse du corpus) nous montre une séparation des classes 2 et 4 (ordonnée positive) des classes 1 et 3 (ordonnée négative).

Figure 10

Graphe des formes actif du corpus « passion mixte »

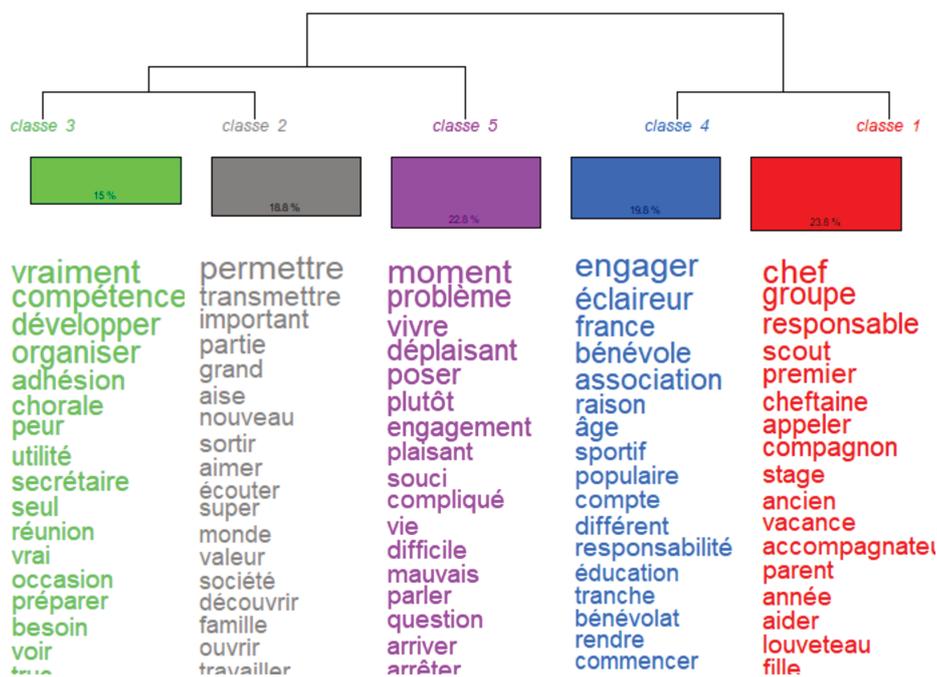


Analyse du groupe non-passionné

Les entretiens du groupe non-passionné sont aussi différents des trois autres groupes de passion. Nous retrouvons ici 5 classes (Figure 11)

Figure 11

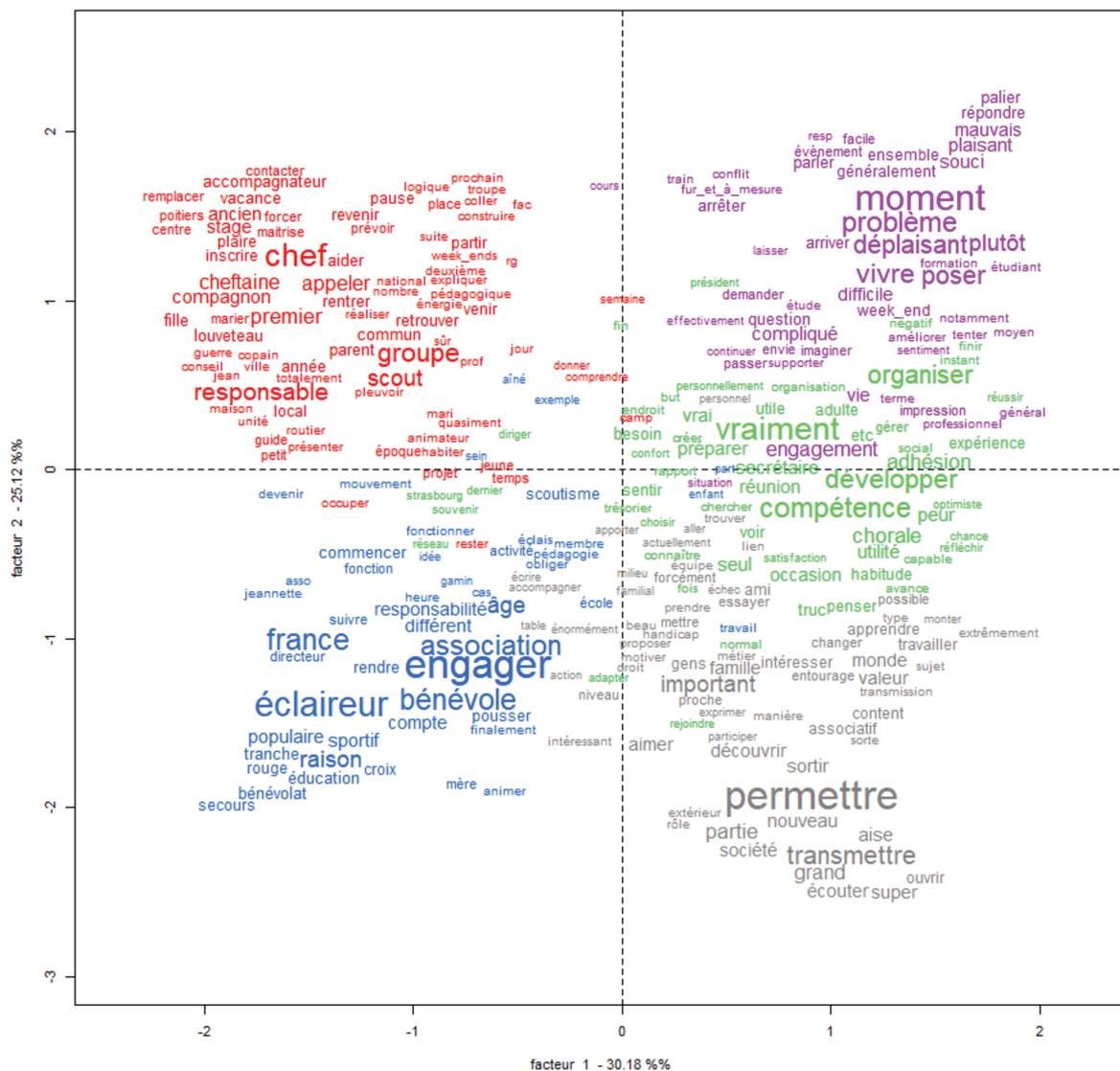
Dendrogramme de Reinert du corpus « non-passionné »



C'est l'AFC (Figure 12) qui se trouve être le plus intéressant pour ce corpus. Nous avons une répartition des 5 classes en fonction des 4 parties du graphique. La classe 1 se retrouve en ordonnée positive et abscisse négative. Symétriquement nous avons la classe 2 en ordonnée négative en abscisse positive. Les classe 5 se retrouvent en ordonnée positive et abscisse positive et symétriquement nous retrouvons la classe 4 en ordonnée négative et abscisse négative. Il n'y a que la classe 3 qui se retrouve centrée sur l'ordonnée mais en abscisse positive.

Figure 12

Graphe des formes actif du corpus « non-passionnés »



Discussion

En premier lieu, nous pouvons revenir sur la distinction des individus en fonction de leur profil de passion développé. Pour rappel, la classification en profil de passion a été effectuée à l'aide de l'échelle de la passion (Vallerand et al., 2003) puis d'une analyse en cluster que nous avons effectuée dans l'Etude 1 de cette partie (Partie II). Pour qu'un sujet soit catégorisé comme

« non-passionné », il faut que son score moyen au cinq derniers items de la passion (critères de la passion) soit inférieure à 5. Or, Laïla présentait un score moyen inférieur à 5 sur ces items, et, elle a été catégorisée dans le groupe « non-passionné » et son discours ne semble pas concordant avec les résultats quantitatifs obtenus dans l'étude 1. D'abord, elle définit qu'elle se retrouve dans son bénévolat avec des personnes qui ont les mêmes passions qu'elles (« Ben déjà un lien avec d'autres personnes qui ont les mêmes passions »), ce qui laisse supposer que son engagement bénévole soit passionnant. De plus, elle a l'impression de contribuer à la société par son engagement (« j'aimerais bien que ça change pour les nouvelles générations et que la société, les gens, soient plus tolérants. » ; et quand on lui demande si c'est ce qu'elle fait dans son bénévolat « Oui, en quelque sorte, oui »). Enfin, elle semble passer beaucoup de temps et d'énergie dans cette activité (« par semaine, entre les réunions d'équipe plus les préparations d'activités, ça me prend à peu près une demi-journée voire une journée complète »).

Plusieurs explications peuvent conduire à cette irrégularité. D'abord, les entretiens ont eu lieu presque un an après la récolte de données quantitatives en raison de la situation sanitaire (pandémie COVID-19). Il se peut que Laïla ait développé une passion pour sa nouvelle activité bénévole (responsable d'unité), ce qui n'était peut-être pas le cas pour son activité précédente au moment de la récolte des données (animatrice). Il se peut aussi que son activité lui prenait moins de temps ou d'énergie un an auparavant, puisqu'avec la situation sanitaire, les encadrants ont doublé l'ensemble des activités pour les bénéficiaires pour que chacun puisse y avoir accès depuis l'été précédent (les jauges de participants dans les activités scouts ont été réduites à maximum 10, encadrant compris, de juin 2020 à mai 2021). Les conditions de l'engagement de Laïla ont donc changé entre le recueil de données et l'entretien.

Pour revenir à notre analyse globale de l'échantillon, nous avons vu que les hommes et les femmes ne rapportaient pas le même vécu de leur expérience de bénévolat. En effet, les femmes rapportent plus de contenus négatifs que les hommes.

De plus, en fonction du profil de passion développé la valence de l'expérience bénévole semble différente. En effet, les passionnés harmonieux apportent plus de contenu positive que les passionnés obsessifs. Ceci est probablement dû à la fréquence des états de flow et à la balance émotionnelle. En effet, comme nous l'avons montré dans l'étude 1, les passionnés harmonieux de notre échantillon ont un score de flow plus élevé et un score de balance émotionnel plus élevé que les passionnés obsessifs. Ce qui veut dire que les passionnés harmonieux entre plus facilement et fréquemment en état de flow, mais aussi, qu'ils ressentent plus majoritairement des émotions positives que les autres. Ces résultats sont cohérents avec la littérature pour le flow (Carpentier et al., 2012) mais aussi pour la prévalence des émotions positives sur les négatives (Curran et al., 2015 ; Junot et al., 2017 ; Philippe et al., 2010 ; Stenseng et al., 2015 ; Vallerand, 2015). Ces résultats sont intéressants sachant que les émotions positives et négatives jouent un rôle protecteur ou aggravant (respectivement) face au burnout (Bedyńska & Żołnierczyk-Zreda, 2015), l'anxiété et la dépression (Gloria & Steinhard, 2016).

De surcroît, nous observons grâce à l'analyse lexicométrique que la manière de raconter son expérience bénévole change du genre et du profil de passion (harmonieux ou obsessif). Concernant l'effet du genre, nos résultats pourraient laisser supposer que vivre une expérience de bénévolat en étant un homme ne laisse pas la même trace mnésique qu'en étant une femme ou que l'expérience elle-même est différente entre les hommes et les femmes. Cela impliquerait potentiellement des formations et des interventions différentes pour le développement de la santé-perçue et du bien-être de ces populations.

Concernant le profil de passion développé, l'explication se situe peut-être dans les expériences de flow différentes. Comme en fonction du profil, harmonieux ou obsessif, les individus ne vivent pas les mêmes états de flow, les processus cognitifs qui en découlent ne sont pas les mêmes. En effet, les personnes en passion harmonieuse sont plus en relation avec le flow et ont donc une meilleure concentration (et donc une possible meilleure mémorisation des

événements) mais aussi un meilleur vécu émotionnel de leur activité et les personnes en passion obsessive en vivent moins, et donc une moins bonne concentration mais aussi un vécu émotionnel plus négatif (associé à une plus de mauvaises décisions et de la rumination) (Philippe et al., 2009 ; Vallerand et al., 2008). En fonction de la valence de l'expérience que nous vivons, l'intégration des souvenirs va être différente et la manière dont nous allons les raconter va changer, et c'est peut-être là l'explication des différences de lexique utilisé en fonction du profil de passion développé (Eustache et al., 2017).

Conclusion partie II

Nous avons vu dans cette partie II que plusieurs prismes peuvent servir à analyser et comprendre la santé-perçue et le bien-être des bénévoles.

Tout d'abord, sous le prisme de la passion, en fonction du profil développé, les effets sur la santé-perçue et le bien-être sont différents. Le profil harmonieux semble avoir le plus d'impacts positifs, alors que le profil obsessif semble avoir le plus d'impacts négatifs. Les participants au profil de passion mixte partagent des impacts à la fois positifs et négatifs puisqu'ils partagent des caractéristiques des deux passions précédemment citées. Les non-passionnés sont les individus qui n'entrent pas en lien avec la passion, et donc, ne développent ni de levier, ni de frein grâce ou à cause de ce modèle. Leur engagement est donc vécu sur un plan différent sans que nous puissions dire avec nos analyses s'il est protecteur ou aggravant.

Le prisme du toxic-handling propose lui aussi un cadre intéressant d'analyse. Appartenir un profil particulier n'impliquera les mêmes conséquences sur la santé-perçue et le bien-être. Les porteurs de compassion sont les individus développant le plus de leviers et se protégeant le mieux, viennent ensuite les porteurs de souffrance pour finir avec les porteurs de confiance.

Enfin les analyses qualitatives que nous avons conduites nous montre que des différences dans la manière de raconter l'expérience bénévole en fonction du profil de passion et du genre (analyse lexicométrique) mais aussi des différences dans la valence du discours selon ces même déterminants.

Des propositions d'interventions seront faites dans la discussion générale pour contrebalancer les effets négatifs des profils les plus à risque.

Les bénévoles n'étant pas les seuls individus composant les associations de scoutisme et d'éducation populaire, la partie suivante (partie III) s'intéressera aux salariés de ces structures, salariés que nous avons appelés « les salariés militants ». En effet, être bénévole, c'est entrer aussi dans une logique organisationnelle particulière : à la fois entouré d'autres bénévoles mais

aussi, de salariés qui peuvent être cadres formateurs et/ou dirigeants. Connaissant l'influence sur le profil de passion développé que le manager peut avoir sur le salarié

Partie III : salariat dans le scoutisme, un travail comme les autres ?

Salariat dans le scoutisme : un travail passionnant ? passion, autocompassion, burnout and toxic-handler dans le scoutisme (en préparation en vue d'une soumission)

Le burnout est un syndrome d'épuisement professionnel utilisé à l'heure actuelle pour caractériser une réaction faisant suite à une exposition chronique et prolongée au stress (Vayre, 2019). Il renvoie à trois dimensions interdépendantes : l'épuisement émotionnel, la dépersonnalisation et le manque d'accomplissement personnel (Maslach, 2016). Les causes de l'épuisement professionnel sont nombreuses, et elles opèrent parfois simultanément aux niveaux individuels, organisationnel et sociétal (Zawieja, 2015). Dans le présent article, nous nous intéresserons aux facteurs individuels qui peuvent soit favoriser soit protéger de l'épuisement professionnel dans deux contextes particuliers pour les comparer, celui du salariat dans le scoutisme (étude 1) et celui du monde infirmier qui a déjà été étudié par le passé (étude 2) (Gelsema et al., 2006 ; Maslach & Zimbardo, 2003).

Le scoutisme est un mouvement d'éducation populaire avec une méthode et une mission spécifique. La mission du scoutisme est de contribuer à construire un monde meilleur en formant des citoyens engagés, conscients des problèmes de leur société et attachés à les résoudre. Sa méthode, la méthode scoute, est basée sur la vie en petit groupe, l'éducation par l'action, la vie dans la nature, le cadre symbolique, la progression personnelle, le soutien des adultes et l'engagement sur ses valeurs et dans la communauté (Dif, 2007 ; Seyrat, 2007).

Même si le scoutisme s'appuie grandement sur des bénévoles, les associations qui composent le scoutisme français s'appuient toutes sur des salariés dans leur fonctionnement pour diverses fonctions : formation des bénévoles, animation ou direction de séjours administration, direction générale ou encore de la recherche de subventions.

Ce type de salariat est souvent bien plus complexe qu'une relation habituelle de subordination entre l'employeur et l'employé, puisqu'il remplit une mission d'intérêt général

et reconnue d'utilité publique. L'ensemble des salariés participe donc à l'élaboration et la mise en place d'un projet qu'ils considèrent comme utile à la communauté ou à la société. Les motivations au travail dans ce type de mouvement n'est donc pas qu'une simple motivation externe comme le salaire mais bien une motivation à l'engagement associatif, couplée au besoin de « gagner sa vie » (Cottin-Marx et al., 2015). Il existe donc un contrat psychologique entre le salarié et l'association employeuse. Le contrat psychologique désigne « la croyance d'un individu relative aux termes et aux conditions d'un accord d'échange réciproque entre cette personne cible et une autre partie. Les questions clés ont trait à la croyance qu'une promesse a été faite et une compensation offerte en échange, liant les parties à un ensemble d'obligations réciproques » (Rousseau, 1989, p. 123). Ce type d'accord tacite qui existe entre les deux parties vient en opposition avec le contrat de travail habituel qui s'apparenterait au travail prescrit : il existe un écart important parfois entre ce travail prescrit et les tâches réelles effectuées par ces salariés militants, ce qui peut déjà poser problème en lien avec l'épuisement professionnel (Suriré & Lemarchand, 2012). Ce contrat psychologique existe aussi dans le monde infirmier, il est bien entendu qu'être soignant n'est pas seulement un travail de technicien en soin, mais tout un accompagnement humain, et parfois administratif, qui n'est souvent pas mentionné sur le contrat de travail.

L'objectif de cet article est d'étudier les facteurs individuels qui peuvent conduire ces deux populations à développer de l'épuisement professionnel. Cette recherche fait intervenir à la fois des freins et des leviers pour les travailleurs. Dès lors, quelles sont les variables susceptibles d'expliquer les processus engagés et de quels leviers est-il possible de disposer pour prévenir les problématiques d'épuisement professionnel ? Si certaines de ces variables sont liées à des caractéristiques inter-individuelles, quelles peuvent-elles être ?

La passion, l'autocompassion, et le style de toxic-handler sont susceptibles d'offrir de tels prismes d'analyse, de compréhension et d'intervention dans une logique de prévention de

l'anxiété et la dépression, de développement d'une balance émotionnelle favorable aux individus (balance qui semble être directement lié au bien-être des individus (Diener et al., 2010 ; Martin-Krumm et al., 2017)) et de développement des stratégies de coping. Les trois premières variables seront développées par leur force prédictive présumée sur les processus étudiés.

« La passion représente cette force qui amène la personne à s'impliquer dans une activité qu'elle aime, qui la définit et qui importe pour la personne » (Bouizegarene et al., 2018, p. 56). Le modèle dualiste de la passion a été développé par Vallerand (Vallerand et al., 2003). C'est un modèle qui, à l'origine, est composé de deux dimensions : la passion harmonieuse et la passion obsessionnelle. La passion harmonieuse provient d'une internalisation autonome d'une activité dans l'identité du sujet. Il est considéré que ce choix est autonome lorsque l'activité est acceptée par l'individu comme importante sans aucune contingence négative reliée à celle-ci. Ce type d'internalisation produit une forte motivation qui va permettre au sujet de s'investir personnellement dans son activité et de s'engager de manière volontaire, et de fait, va engendrer un sens de la volonté et d'endosser personnellement la poursuite de l'activité. Ce sujet ne sent pas obligé de faire son activité mais il choisit plutôt de la faire librement. Avec ce type de passion, l'activité occupe un espace significatif dans sa vie, mais pas de manière accablante. Cette activité passionnante existe en harmonie avec les autres aspects de son identité et de sa vie. Dans la littérature, la passion harmonieuse est bénéfique pour la santé et le bien-être : elle protège du burnout au travail (Fernet et al., 2014).

A contrario, la passion obsessionnelle provient d'une internalisation contrôlée de l'activité dans l'identité du sujet (Vallerand, 2015). Ce contrôle peut venir de pression intra ou interpersonnelle à la fois parce que certaines contingences sont liées à cette activité comme la désirabilité sociale ou l'estime de soi mais aussi parce les émotions fortes dérivées de l'activité engageante deviennent incontrôlables. Autrement dit, même si l'individu aime objectivement son activité, il se sent obligé de s'engager envers celle-ci à cause de ces contingences

internalisées qui le contrôlent. Enfin, comme l'activité engageante se trouve en dehors du contrôle du sujet, il peut arriver que celle-ci prenne une place disproportionnée dans l'identité du sujet et donc entrer en conflit avec ses autres activités ainsi que dans les autres sphères de sa vie. La passion obsessionnelle peut amener à un bien-être plus faible (Carpentier et al., 2012 ; Moè, 2016) ou encore conduire au burnout (Fernet et al., 2014). Dès lors, comment capitaliser sur les effets bénéfiques d'une passion qui serait harmonieuse et limiter les effets délétères d'une passion qui se révélerait obsessionnelle ? Schellenberg et al. (2016) nous proposent une analyse où l'autocompassion serait une variable médiatrice des effets délétères de la passion obsessionnelle. Lorsque les individus sont en passion obsessionnelle, ils auront moins tendance à entrer en autocompassion, préférant l'autocritique et craignant de se traiter avec gentillesse et compassion et les rendant par conséquent plus à risque d'expérimenter de la détresse dans les moments difficiles.

D'après le Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales en 2005, le terme d'autocompassion vient du latin *auto*, qui signifie « soi » et *compassio*, « sentiment que nous fait éprouver la souffrance d'autrui ». L'autocompassion est un modèle tridimensionnel (Neff, 2009). Une première dimension est l'autobienvieillance, c'est-à-dire l'aptitude à être compréhensif envers soi-même en cas d'échec ou de souffrance. Une seconde dimension est la commune humanité c'est-à-dire permettre de reconsidérer son expérience vécue comme faisant partie de la condition humaine en général, plutôt que comme des éléments séparés et sans lien avec les autres. La dernière dimension est la disposition de pleine conscience, caractérisée par la capacité à ne pas déformer ni s'identifier à ses affects douloureux, mais plutôt à les percevoir dans leur juste mesure. Ainsi, l'autocompassion semble impliquer une capacité de compréhension envers soi-même et de prise de recul à l'égard de sa souffrance morale. En lien avec notre problématique, il semble que l'autocompassion joue un rôle dans la capacité de résilience face à l'épuisement professionnel (Atkinson et al., 2017). Aujourd'hui, extrêmement

peu d'études évaluent le lien entre la passion et l'autocompassion : une des seules études nous montre que les personnes en passion obsessive ressentaient plutôt une peur de l'autocompassion (Schellenberg et al., 2016). L'autocompassion étant une réponse adaptative face à l'échec, un manque d'autocompassion pourrait amener un sujet à développer un épuisement professionnel. Par conséquent, il s'agit d'une variable qui est susceptible de protéger des effets délétères d'une passion obsessive. Alors dans une structure, qu'elle soit associative ou organisationnelle, les individus qui auraient le plus haut niveau d'autocompassion sont-ils à la fois protégés et permettent-ils simultanément à leurs collègues de bénéficier de cette caractéristique qui leur est propre ? C'est ce que proposent certains auteurs avec le paradigme des toxics-handlers (Daniel, 2017 ; Frost, 2003 ; Frost & Robinson, 1999 ; Kulik et al., 2009 ; Teneau, 2018 ; Teneau & Dufour, 2013 ; Teneau & Lemoine, 2019) que nous allons développer dans le point suivant.

Les toxic-handlers, ou générateurs de bienveillance, sont des individus dans les entreprises ou institutions qui font du bien aux autres lorsqu'il y a des difficultés ou des crises à affronter. Ce sont de véritables piliers qui ont un rôle important dans l'amélioration de la qualité de vie au travail, tout en jugulant le stress ou les souffrances (Teneau, 2018 ; Teneau & Lemoine, 2019). Pour autant, il existe plusieurs profils de toxic-handlers, et tous ne sont pas en lien avec une amélioration de la qualité de vie au travail : Les porteurs de confiance qui ont un fort potentiel de sympathie. Ces personnes sont très à l'écoute de leurs collègues et ont pour habitude d'intervenir en cas de crise. Pourtant dès que le danger pointe, elles se rétractent ; les porteurs de souffrance qui sont dans l'empathie. Ces personnes absorbent totalement la souffrance de leurs collègues, au point de risquer de craquer elles-mêmes. Dans les cas extrêmes, cela pourra les conduire à changer d'emploi, à avoir des problèmes de santé ou même être victimes de burnout ; les porteurs de compassion qui sont des toxic-handlers « sains ». Ces personnes ont le même profil que les porteurs de souffrance mais elles ont cependant effectué un travail sur elles-mêmes qui leur permet de canaliser cette souffrance et d'en faire une force.

Ce troisième type est comme son nom l'indique en lien avec l'autocompassion. A notre connaissance, il n'existe à l'heure actuelle pas de recherches établissant un lien entre les profils de toxic-handlers et type de passion développé, pour autant, le fait qu'il existe des liens entre passion et autocompassion et entre autocompassion et toxic-handler nous fait présumer qu'il existerait un lien entre ces deux paradigmes. Cette hypothèse sera testée dans nos analyses.

Travailler dans une association ou être soignant est souvent valorisé par la société. Dans une étude de *Connecting Nurses*, publié par Sanofi (Sanofi, 2015), 90,7% des français ont une excellente image des infirmiers. En prenant cela en compte, tout semble se passer comme si travailler comme salarié militant, ou comme infirmier, menait à développer une passion harmonieuse pour son travail et donc avoir une meilleure santé perçue et être protégée contre le Burnout. Or, la recherche sur le burnout a accordé beaucoup d'attention dans des secteurs organisationnels variés : des ressources humaines et de l'éducation, dans le sport, le monde académique et le monde infirmier (Curran et al., 2011, 2013 ; Fernet et al., 2014 ; Orgambidez-Ramos et al., 2014 ; Stoeber et al., 2011 ; Vallerand, 2015 ; Vallerand & Houliort, 2019 ; Vallerand et al., 2010). Ces derniers ont été identifiés comme étant particulièrement exposés au risque de burnout (Maslach et al., 2001). De plus, les infirmiers ont tendance à faire preuve de passion pour leur travail (Carbonneau et al., 2008 ; Vallerand et al., 2010).

En outre, le profil de passion développé explique les stratégies de coping utilisées. La passion harmonieuse explique le coping centré sur la tâche, autrement dit une stratégie plutôt centrée sur la résolution de problème alors que la passion obsessive explique l'utilisation du coping de désengagement comportemental, autrement dit une stratégie plutôt centrée sur l'évitement. Les stratégies de coping centrées sur la tâche sont un facteur protecteur du burnout alors que le coping de désengagement comportemental est un facteur explicatif du burnout. Sachant que 75% de la population développe une passion pour une activité (Vallerand, 2015), il est probable qu'il en aille de même pour les salariés militants. Est-ce qu'avoir ce type de

profession et de passion est-il suffisamment protecteur pour les salariés militants et les infirmiers ? Dès lors que les salariés dans les associations semblent tout autant concernés par les problématiques de burnout alors que force est de constater que l'ensemble des études portent plutôt sur l'environnement organisationnel, il convient de s'intéresser à cette population particulière afin qu'elle bénéficie des politiques de prévention dont profitent les salariés dans d'autres environnements organisationnels.

Pour chaque étude, plusieurs hypothèses vont être testées. Pour l'Étude 1, l'hypothèse principale est que le profil de passion développé ainsi que le profil de toxic-handler ont un impact sur la santé-perçue et le bien-être chez les salariés du scoutisme. Dans l'Étude 2, les hypothèses principales sont que 1) le burnout peut être expliqué par l'influence des deux dimensions de la passion modérée par la balance émotionnelle et 2) le processus expliquant le burnout par la passion et la balance émotionnelle sera invariant peu importe le genre ou l'emploi des individus.

ETUDE 1

Dans la littérature, les salariés ayant développé une passion harmonieuse présentent des bénéfices sur la santé-perçue et le bien-être, *a contrario* des individus en passion obsessive (Donahue et al., 2012 ; Houlfort & Vallerand, 2006 ; Trépanier et al., 2014 ; Vallerand & Houlfort, 2003, 2019). En ce qui concerne les toxic-handlers, il semblerait que cela soit les porteurs de compassion qui aient les meilleurs bénéfices par rapport aux deux autres profils (Kulik et al., 2009 ; Teneau, 2018 ; Teneau & Lemoine, 2019). Ce sont ces deux hypothèses opérationnelles que nous allons vérifier dans cette étude.

Méthode

Participants et procédure

Cette étude a été réalisée auprès des associations du scoutisme français employant des salariés. Les salariés devaient travailler au moins à mi-temps et depuis plus d'un an. Les salariés ont reçu une lettre d'information en même temps que leur bulletin de salaire les invitant à répondre à un questionnaire en ligne via LimeSurvey. La récolte de données s'est effectuée en janvier 2020 afin d'éviter les périodes les plus complexes de ces salariés militants dans l'année (à savoir les séjours d'hiver, d'été et la rentrée scolaire de septembre). Seuls les sujets ayant répondu à l'ensemble des items de notre questionnaire ont été inclus.

Tableau 1

Statistiques descriptives de notre échantillon

	HOMMES (N=36)	FEMMES (N=50)	MOYENNE	ECART-TYPE
ÂGE	35.72	34.20	34.84	9.93
HEURE DE TRAVAIL PAR SEMAINE	37.89	39.34	38.73	8.93
ANCIENNETE	7.68	6.22	6.83	7.99

Les statistiques descriptives de notre échantillon se trouvent dans le Tableau 1. Sur environ 200 salariés, 86 ont répondu (43% de taux de participation). 36 étaient des hommes (41,9%) et 50 des femmes (58,1%), l'âge moyen était de 34.84 ans (ET = 9.93). L'ancienneté

moyenne était de 6.83 ans (ET = 7.99) et le nombre d'heures moyen de travail par semaine de 38.73 (ET = 8.93).

Mesures

Toutes les échelles ont été administrées en français. Un descriptif des différentes échelles se trouve ci-après.

L'anxiété et la dépression

L'échelle HADS (Razavi et al., 1989) est un instrument qui permet de dépister les troubles anxieux et dépressifs. Elle comporte 14 items cotés de 0 à 3. En fonction des items, 0 est soit le score minimum et 7 le score maximum et vice-versa. Sept questions se rapportent à l'anxiété (total A) et sept autres à la dimension dépressive (total D), permettant ainsi l'obtention de deux scores (note maximale de chaque score = 21). Pour dépister des symptomatologies anxieuses et dépressives, l'interprétation suivante peut être proposée pour chacun des scores (A et D) : 7 ou moins : absence de symptomatologie ; 8 à 10 : symptomatologie douteuse ; 11 et plus : symptomatologie certaine. Le coefficient α de Cronbach pour la dimension anxiété était de .84 et pour la dimension dépression de .84.

Les stratégies de coping

La Brief-cope (Muller & Spitz, 2003) est une échelle en 28 items mesurant les stratégies de coping contextuel ou dispositionnel (en fonction de la conjugaison des verbes), côté de 1 « pas du tout » à 4 « toujours ». Elle dispose de 14 dimensions : le coping actif (items 2 et 20), planification (13 et 24), soutien instrumental (10 et 19), soutien émotionnel (5 et 14), expression des sentiments (9 et 18), réinterprétation positive (11 et 26), acceptation (8 et 23), déni (3 et 21), blâme (12 et 25), humour (16 et 28), religion (7 et 27), distraction (1 et 17), utilisation de

substances (4 et 22) et désengagement comportemental (6 et 15). Un article récent (Baumstarck et al., 2017) propose un modèle en 4 dimension à partir de cette échelle : la recherche de soutien social (expression des sentiments, soutien émotionnel, soutien instrumental et religion), la résolution de problème (coping actif et planification), l'évitement (désengagement comportemental, distraction, utilisation de substance, déni et blâme) et la pensée positive (humour, réinterprétation positive et acceptation). Le coefficient α de Cronbach pour la dimension recherche de soutien social était de .81, pour la dimension résolution de problème de .71, pour la dimension évitement de .66 et pour la dimension pensée positive de .77.

La passion

L'échelle de la passion (Vallerand et al., 2003) est une échelle mesurant deux types de passion : la passion obsessive et la passion harmonieuse. Pour chacune des deux sous-échelles, on retrouve 6 énoncés évalués sur une échelle de 1 « pas du tout en accord » à 7 « très fortement en accord ». De plus, on retrouve 5 énoncés qui permettent d'identifier s'il y a passion ou non chez le répondant (les critères de la passion). La catégorisation en différents profils s'est faite en deux temps. Dans un premier temps, nous avons différencier les bénévoles passionnés des non-passionnés grâce aux critères de la passion (les cinq derniers items devaient avoir une moyenne d'au moins 5 pour que l'activité soit définie comme passionnante (Philippe et al., 2009)). Dans un second temps, les scores de passion obsessive et de passion harmonieuses ont été standardisées puis la catégorisation dans le groupe de passion s'est faite en fonction du score standardisé le plus élevé.

La balance émotionnelle

L'échelle SPANE (Martin-Krumm et al., 2017) est un questionnaire en 12 items (6 émotions positives, 6 émotions négatives). Pour chaque dimension, 3 items sont généraux et 3

sont spécifiques côtés de 1 « très rarement ou pratiquement jamais » à 5 « très souvent ou toujours ». On soustrait le score d'émotions négatives au score d'émotions positives. Plus le résultat est élevé, plus le sujet présente souvent des émotions positives et moins il présente des émotions négatives. Le coefficient α de Cronbach pour la dimension émotion positive était de .90 et pour la dimension émotion négative de .84.

Les toxic-handlers

L'échelle de différenciation des toxic-handlers (Teneau & Lemoine, 2019) est construite en 9 items mesurant le type de toxic-handler. Le sujet répond aux items en choisissant une des trois réponses A, B ou C, l'énoncé de réponse changeant à chaque item. Si au moins 7 réponses A et/ou entre 1 et 3 réponses B et surtout 0 réponses C : toxic-handler de type porteur de compassion. Si au moins 4 réponses A et maximum 3 réponses C : toxic-handler de type porteur de souffrance. Si au moins 2 réponses A et/ou au moins 1 réponse B et maximum 5 réponses C : toxic-handler de type porteur de confiance. Si moins de 2 réponses A ou plus de 5 réponses C : n'est pas toxic-handler. Le coefficient α de Cronbach pour cette échelle était de .59.

L'autocompassion

L'Échelle d'Autocompassion (Kotsou & Leys, 2016) est une échelle servant à mesurer le niveau d'autocompassion du sujet en 26 items réparties en 6 sous-dimensions : auto-bienveillance (5, 12, 19, 23, 26), auto-jugement (1, 8, 11, 16, 21), commune humanité (3, 7, 10, 15), isolation (4, 13, 18, 25), pleine conscience (9, 14, 17, 22) et sur-identification (2, 6, 20, 24). Le sujet répond à chaque item sur une échelle de Likert allant de 1 « presque jamais » à 5 « presque toujours ». Les scores des 6 sous-dimensions se calculent en faisant la moyenne des items de chaque sous-dimensions. Afin de calculer un score total d'autocompassion, il convient de renverser le score des items des sous-dimensions « auto-jugement », « isolation » et « sur-

identification » et ensuite calculer le score total. Plus le score est élevé, plus le sujet sera autocompassionné. Le coefficient α de Cronbach pour la dimension auto-bienveillance était de .82, pour la dimension auto-jugement de .83, pour la dimension commune humanité de .69, pour la dimension isolation de .74, pour la dimension pleine-conscience de .71 et pour la dimension sur-identification de .76.

Le Burnout

Le Maslach Burnout Inventory (Maslach, 2016) est une échelle en 22 items mesurant le burnout en 3 dimensions : l'épuisement professionnel, la dépersonnalisation/perte d'empathie et l'accomplissement personnel. Les sujets sont invités à répondre aux items par une échelle en 7 points de 0 « jamais » à 6 « chaque jour ». Un degré élevé au deux premières dimensions (respectivement plus de 30 points et plus de 12 points) et un degré faible à la troisième (moins de 33 points) permet de proposer un diagnostic de burnout. Conformément à la littérature, un score total est possible en additionnant l'ensemble des items (Paquet et al., 2021). Le coefficient α de Cronbach pour l'ensemble de l'échelle était de .74.

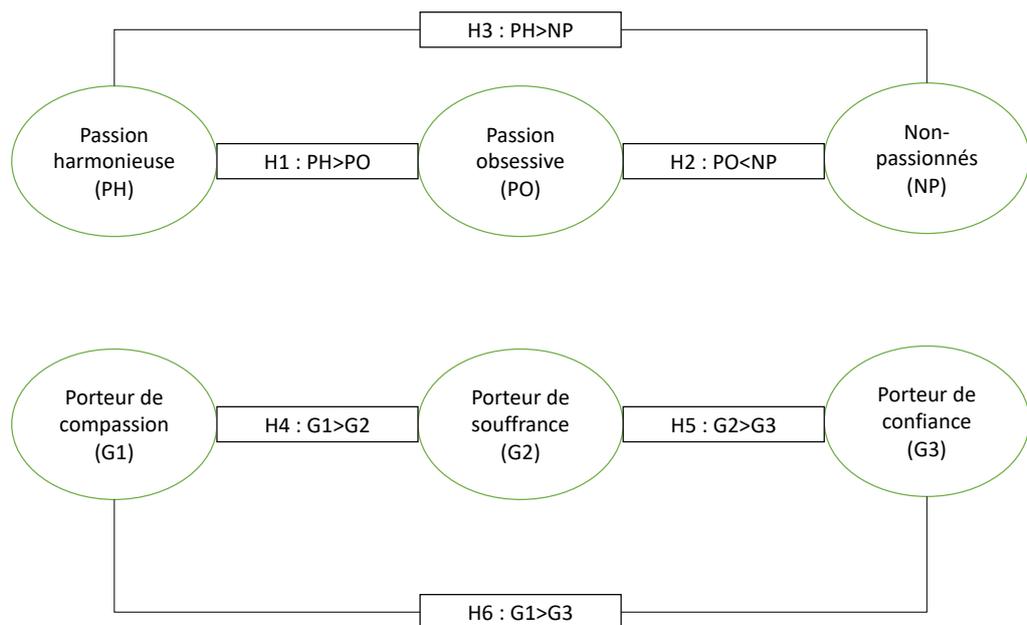
Analyses statistiques et hypothèses testées

Les analyses statistiques ont été conduites sur IBM SPSS 27. Plusieurs tests statistiques ont été réalisés pour valider nos hypothèses : Tout d'abord des statistiques descriptives de nos échelles (Tableau 2). Puis un test de χ^2 entre les effectifs des toxic-handlers et les effectifs des deux types de passion pour analyser la relation de dépendance entre ces deux variables (Tableau 3). Ensuite, pour comparer les trois profils de passion, des Anova à un facteur ont été conduites (Tableau 4). Enfin, des H de Kruskal-Wallis (Tableau 5), tests non-paramétriques de comparaisons de rang moyen pour k modalités qui permettent d'analyser aussi les différences de rang moyen plutôt que les différences de moyennes (l'équivalent du test H de Kruskal-Wallis

en test paramétrique est l'ANOVA). Des tests de Dunn ont été réalisés en post-hoc pour observer les différences significatives profil par profil. Les hypothèses testées pour ces comparaisons de profils en termes de santé-perçue et de bien-être se trouvent dans la Figure 1 suivante. Un récapitulatif de la validation ou de l'information de nos hypothèses se trouvent dans le Tableau 6.

Figure 1

Schématisation de nos hypothèses en fonction du profil de passion ou de toxic-handler.



Note : > signifie un meilleur ajustement et < signifie un moins bon ajustement

Les hypothèses testées dans cette étude s'appuie sur les résultats de l'étude de Schellenberg et al. (2018) concernant la relation entre les quatre profils de passion et la santé globale, le bien-être psychologique et le burnout – ainsi que sur les résultats d'études sur les liens entre toxic-handler, santé-perçue et bien-être (Daniel, 2017 ; Frost, 2003 ; Frost &

Robinson, 1999 ; Kulik et al., 2009 ; Teneau, 2018 ; Teneau & Dufour, 2013 ; Teneau & Lemoine, 2019)

Résultats

Tableau 2

Statistiques descriptives de l'Étude 1

	MINIMUM	MAXIMUM	MOYENNE	ECART- TYPE
ANXIETE	2.00	19.00	8.53	4.34
DEPRESSION	.00	16.00	4.63	4.08
PASSION HARMONIEUSE	8.00	41.00	26.93	7.70
PASSION OBSESSIVE	6.00	26.00	14.81	5.73
BALANCE EMOTIONNELLE	-21.00	18.00	4.95	8.12
AUTOCOMPASSION	41.00	96.00	77.54	15.25
EPUISEMENT EMOTIONNEL	2.00	42.00	21.69	11.54
DEPERSONNALISATION	.00	16.00	5.10	4.49
ACCOMPLISSEMENT PERSONNEL	13.00	46.00	31.81	7.71
BURNOUT	35.00	95.00	58.60	15.47
COPING EVITEMENT	12.00	27.00	17.98	4.02
COPING PENSEE POSITIVE	8.00	21.00	14.12	3.40
COPING SOUTIEN SOCIAL	11.00	29.00	18.49	4.14
COPING RESOLUTION DE PROBLEME	6.00	16.00	10.65	2.44

Après avoir donné les statistiques descriptives de nos variables, nous avons observé la répartition de notre échantillon en fonction du profil de toxic-handler et de passion développé

(Tableau 2). Un test de Khi² a été effectué pour tester la relation de dépendance entre nos deux déterminants de santé.

Tableau 3

Répartition du profil de toxic-handler en fonction du type de passion développé

		PASSION HARMONIEUSE		PASSION OBSESSIVE		NON-PASSIONNES		TOTAL	
		N	%	N	%	N	%	N	%
PROFIL DE TOXIC-HANDLER	Porteur de compassion	2	10%	4	22.2%	0	0%	6	7.3%
	Porteur de souffrance	18	90%	10	55.6%	30	68.2%	58	70.7%
	Porteur de confiance	0	0%	4	22.2%	14	31,8%	4	22%
TOTAL		20	100%	18	100%	44	100%	38	100%
KHI² (TOXIC-HANDLER X PASSION)		16.90 (p<.01)							

Comme nous pouvons voir dans le Tableau 3, le test de Khi² étant significatif, nous ne pouvons donc pas rejeter l'hypothèse d'indépendance de nos déterminants de santé. Autrement dit, il devrait exister un facteur faisant que ces deux variables pourraient entrer en lien et coexister au sein d'un même individu.

Après avoir testé cette relation de dépendance, nous avons testé nos critères de santé-perçue et de bien-être en fonction de nos déterminants de santé à savoir le profil développé de passion (Tableau 4) et de toxic-handler (Tableau 5)

Tableau 4*Anova à 1 facteur des variables de santé perçue et de bien-être en fonction du profil de passion*

	PASSION HARMONIEUSE N=20	PASSION OBSESSIVE N=18	NON- PASSIONNES N=44	F	p	η^2
ANXIETE	5.80 ^a	10.11 ^b	8.63 ^b	5,790	.004	.13
DEPRESSION	1.70 ^a	4.11 ^b	6.14 ^b	9,616	.001	.20
BALANCE EMOTIONNELLE	13.00 ^a	5.13 ^b	1.68 ^c	20,092	.001	.34
AUTOCOMPASSION	83.63	75.78	76.64	1,435	.245	.04
EPUISEMENT EMOTIONNEL	12.20 ^a	24.25 ^b	23.86 ^b	9,949	.001	.21
DEPERSONNALISATION	3.50 ^a	2.63 ^a	6.18 ^b	5,860	.01	.13
ACCOMPLISSEMENT PERSONNEL	36.70 ^a	30.75 ^b	30.10 ^b	5,896	.01	.13
BURNOUT	52.40	57.63	60.14	1,942	.15	.05
COPING RESOLUTION DE PROBLEME	12.00 ^a	11.67 ^a	9.82 ^b	8,467	.001	.18
COPING PENSEE POSITIVE	16.20 ^a	14.22 ^b	13.23 ^b	5,597	.01	.12
COPING EVITEMENT	14.90 ^a	18.44 ^b	18.68 ^b	8,365	.001	.18
COPING SOUTIEN SOCIAL	18.10	17.33	19.95	2,864	.063	.07

a, b, c indiquent les moyennes statistiquement différentes. Chaque lettre différente représente une moyenne statistiquement différente de l'autre.
 Note : pour chaque variable, les moyennes avec différents indices indiquent une différence significative $p < .05$ en utilisant un test de Fischer's LSD.

Comme nous pouvons le voir dans le tableau 13, des différences significatives sont observables en fonction du type de passion pour l'anxiété (PO=NP>PH ; F=5,790 ; $p=.01$; $\eta^2=.13$), la dépression (PO=NP>PH ; F=9,616 ; $p=.001$; $\eta^2=.20$), la balance émotionnelle (PH>PO>NO ; F=20,092 ; $p=.001$; $\eta^2=.34$), l'épuisement émotionnel (PO=NP>PH ; F=9,949

; $p=.001$; $\eta^2=.21$), la dépersonnalisation ($PH=PO<NP$; $F=5,860$; $p=.01$; $\eta^2=.13$), l'accomplissement personnel dans le travail ($PH>PO=NP$; $F=5,896$; $p=.01$; $\eta^2=.13$), le coping de résolution de problème ($PH=PO>NP$; $F=8,467$; $p=.001$; $\eta^2=.18$), le coping de recours aux pensées positives ($PH>PO=NP$; $F=5,597$; $p=.01$; $\eta^2=.12$) et le coping d'évitement ($PH<PO=NP$; $F=8,365$; $p=.001$; $\eta^2=.18$). Les autres variables ne montraient pas de différences significatives.

Après s'être intéressé au profil de passion développé, nous avons fait le même type d'analyse pour les profils de toxic-handler (Tableau 5)

Tableau 5

Rang moyen des variables de santé perçue et de bien-être en fonction du profil de toxic-handler

(résultats significatifs uniquement)

	PORTEUR DE COMPASSION N=6 (G1)	PORTEUR DE SOUFFRANCE N=58 (G2)	PORTEUR DE CONFIANCE N=18 (G3)	<i>H</i>	<i>Df</i>	<i>p</i>
ANXIETE	46.17 ^a	39.57 ^a	52.61 ^b	6.001	2	<.05
SCORE PO	65.50 ^a	38.95 ^b	41.72 ^b	6.788	2	<.05
BALANCE EMOTIONNEL	48.83 ^a	43.68 ^b	27.83 ^c	7.197	2	<.05
RESOLUTION DE PROBLEME	70.50 ^a	39.33 ^b	38.83 ^b	13.209	2	.01
AUTOCOMPASSION	21.17 ^a	43.06 ^b	34,94 ^a	6.003	2	<.05

a, b, c indiquent les moyennes statistiquement différentes. Chaque lettre différente représente une moyenne statistiquement différente de l'autre.

Note : pour chaque variable, les moyennes avec différents indices indiquent une différence significative $p < .05$ en utilisant un test de Dunn.

Uniquement les valeurs significatives ont été gardées.

Comme nous pouvons le voir dans le tableau 5, des différences significatives ont été observées en fonction du profil de toxic-handler développé pour l'anxiété ($rM = 46.17$, $rM = 39.57$, $rM = 52.61$, respectivement pour les porteurs de compassion, les porteurs de souffrance et les porteurs de confiance), le score de passion obsessive ($rM = 65.50$, $rM = 38.95$, $rM = 41.72$, respectivement pour les porteurs de compassion, les porteurs de souffrance et les porteurs de confiance), la balance émotionnelle ($rM = 48.83$, $rM = 43.68$, $rM = 27.83$, respectivement pour les porteurs de compassion, les porteurs de souffrance et les porteurs de confiance), la résolution de problème ($rM = 70.50$, $rM = 39.33$, $rM = 38.83$, respectivement pour les porteurs de compassion, les porteurs de souffrance et les porteurs de confiance) et l'autocompassion. ($rM = 21.17$, $rM = 43.06$, $rM = 34.94$, respectivement pour les porteurs de compassion, les porteurs de souffrance et les porteurs de confiance).

Avec ces résultats, nous pouvons maintenant présenter un tableau récapitulatif de l'ensemble des hypothèses testées pour l'étude 1 (Tableau 6).

Tableau 6

Récapitulatif des résultats concernant nos hypothèses de l'étude 1

Hypothèses	Anxiété	Dépression	Balance émotionnelle	Autocompassion	Burnout	Coping résolution problème	Coping pensée positive	Coping évitement	Coping recherche soutien social	Résultat global pour chaque hypothèse
<i>H1 : PH > PO</i>	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Non	Oui	Oui	Non	5/9
<i>H2 : PO < NP</i>	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	Non	0/9
<i>H3 : PH > NP</i>	Oui	Oui	Oui	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Non	6/9
<i>H4 : G1 > G2</i>	Non	Non	Oui	Non	Non	Oui	Non	Non	Non	2/9
<i>H5 : G2 > G3</i>	Oui	Non	Oui	Oui	Non	Non	Non	Non	Non	3/9
<i>H6 : G1 > G3</i>	Oui	Non	Oui	Non	Non	Oui	Non	Non	Non	3/9

Nous pouvons voir dans le Tableau 6 qu'aucune de nos hypothèses n'est complètement validée. En revanche, la passion harmonieuse est plus protectrice que la passion obsessionnelle pour l'anxiété et la dépression, favorise une meilleure balance émotionnelle et d'avoir de meilleures stratégies de coping dispositionnelles à savoir des stratégies plus centrées sur le recours aux pensées positives et moins centrées sur l'évitement. Dans notre échantillon, la passion obsessionnelle ne semble jamais moins adaptée que ne pas développer de passion. En revanche, la passion harmonieuse semble plus adaptée pour le salarié que de ne pas développer de passion pour son travail. Concernant la relation entre passion et burnout, même si le score total de burnout ne s'est pas montré significativement différent en fonction du profil développé, la passion harmonieuse semble protéger de ses dimensions d'épuisement émotionnel et d'accomplissement personnel dans le travail (Tableau 4).

Concernant les profils de toxic-handler, de manière surprenante, peu de différences ont été remarquées en fonction du profil, probablement à cause de la faiblesse la répartition de notre échantillon et de la faible cohérence interne de l'échelle diagnostique.

Discussion

L'Étude 1 nous a d'abord permis d'observer les différences significatives que nous pouvions avoir entre passionnés harmonieux, passionnés obsessifs et non-passionnés. l'anxiété la dépression, la balance émotionnelle, l'épuisement émotionnelle, la dépersonnalisation, l'accomplissement personnel dans le travail, le coping de résolution de problème, le coping de recours aux pensées positives et le coping d'évitement ce qui est concordant avec la littérature (Burke et al., 2012 ; Donahue et al., 2012 ; Schellenberg et al., 2013 ; Vallerand & Houliort, 2003, 2019). En revanche, ces différences n'allaient pas toujours dans le sens de nos hypothèses comme nous le rappelle le Tableau 6 et ces résultats ne sont pas toujours cohérents avec la littérature (Schellenberg et al., 2018).

Concernant les conclusions à propos des profils de toxic-handler, des résultats surprenants ont été obtenus. Rappelons que nous avons 3 types de profils développés le porteur de confiance faisant preuve de peu d'empathie et d'autocompassion, le porteur de souffrance, très empathique avec parfois une confusion entre le vécu de son interlocuteur et sa propre vie, et le porteur de compassion, normalement le plus sain, capable d'autocompassion et donc théoriquement avec les effets les plus bénéfiques sur la santé perçue (Teneau, 2011 ; Teneau, 2018 ; Teneau & Lemoine, 2019). Pourtant, nous avons observé que dans notre échantillon, les porteurs de compassion avaient le plus bas niveau d'autocompassion de nos trois groupes : il est moins auto-bienveillant, plus sur-identifiant et plus auto-jugeant... Pourtant, les autres indicateurs de santé perçue le place comme étant le profil avec les meilleurs scores. Plusieurs explications peuvent être données : l'échelle permettant de diagnostiquer le type de profil avait un coefficient α de Cronbach de .59, ce qui est très faible comme nous l'avons montré dans notre partie mesures. Il conviendrait alors de vérifier ses propriétés psychométriques, et, à

défaut de bonnes valeurs, construire un nouvel outil plus fidèle, sensible et valide. La répartition particulière de nos sujets dans les différents profils (peu de porteurs de compassion) et la faiblesse de notre échantillon peuvent expliquer les résultats surprenant que nous avons obtenus. Il conviendrait alors de mener à nouveau ce type d'étude avec un échantillon plus grand pour vérifier si nos résultats sont consistants et cohérents. En outre, les porteurs de compassion étaient ceux ayant le plus haut niveau de passion obsessive, ce qui expliquerait pourquoi leur niveau d'autocompassion était le plus faible. En effet, la littérature nous explique que la passion obsessive est en lien avec la peur de l'autocompassion et donc explique l'évitement du recours à l'autocompassion (Schellenberg et al., 2016). Pour finir, nous avons pu montrer que nos deux variables ne sont probablement pas indépendantes l'une de l'autre (Tableau 2). Pour autant, ne pas montrer d'indépendance ne veut pas dire que ces deux variables soient dépendantes l'une de l'autre, et vue la faiblesse de notre échantillon, d'autres études sont alors à mener pour confirmer nos hypothèses.

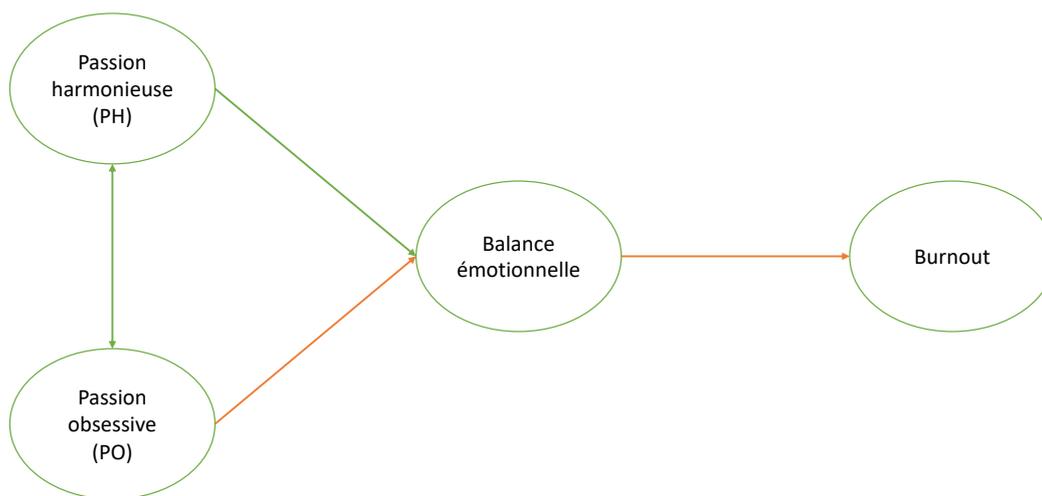
Ces résultats concernant les différences de scores de balance émotionnelle et des dimensions du burnout en fonction du profil de passion développer vont dans le sens des objectifs de notre étude 2, nous allons donc dans cette étude étudier si le burnout peut être expliqué par l'influence des deux dimensions de la passion modérée par la balance émotionnelle. Notre échantillon étant trop faible pour ce type d'analyse, nous avons donc procédé à un deuxième recueil de donnée dans une population différente, celle des infirmiers en EHPAD. Nous pourrions ainsi vérifier si le processus expliquant le burnout par la passion et la balance émotionnelle sera invariant peu importe le genre ou l'emploi des individus.

ETUDE 2

Comme nous l'avons vu dans l'Étude 1, des différences ont été observées en fonction du type de passion chez les salariés militants. La passion étant un modèle déjà étudié dans le cadre des professions de soin (e.g., Carbonneau et al., 2008 ; Trépanier et al., 2014 ; Vallerand et al., 2010), les émotions étant en lien avec la passion (Bureau et al., 2013 ; Burke et al., 2012 ; Donahue et al., 2012 ; Schellenberg & Bailis, 2015 ; Stenseng et al., 2015b) et le burnout (Bedyńska & Żolnierczyk-Zreda, 2015), nous testerons un modèle explicatif du burnout intégrant les dimensions de la passion et la balance émotionnelle. Ce modèle devrait se révéler significatif puisqu'une étude récente (Vallerand et al., 2010) expliquait le burnout était expliqué par les influences des deux dimensions de la passion, modérée par la satisfaction au travail et les conflits au travail. Ces deux variables suggérant la présence d'émotions positives et/ou négatives sur le lieu de travail, les émotions devraient donc aussi modérer les effets de la passion sur le burnout. Le modèle théorique que nous avons construit à partir de la littérature et de nos résultats se trouvent en Figure 2. Notre échantillon étant composé de deux populations différentes (salariés militants et infirmiers), nous devons vérifier si le processus expliquant le burnout par la passion et la balance émotionnelle sera invariant peu importe le genre ou l'emploi des individus.

Figure 2

Modèle théorique expliquant le burnout en fonction des dimensions de la passion et de la balance émotionnelle



Méthode

Participants et procédure

Les directions d'EHPAD dans différents départements de France ont été contactées. Il leur a été demandé de transmettre aux infirmier(e)s travaillant dans leur établissement le questionnaire en ligne (via Limesurvey) afin de réaliser cette validation de modèle (la population de salariés militants en France dans le scoutisme ne représentant qu'environ 200 personnes). Les infirmiers devaient travailler depuis au moins un an et au moins à mi-temps. La récolte de données s'est effectuée en février 2020 pour éviter les périodes de vacances ou de Noël, période où les infirmiers ont la charge de travail la plus importante (moins de personnel disponible et plus de visites des familles). Il est important en revanche de notifier que février à marquer les débuts de l'arrivée de la pandémie de COVID-19 en France, ce qui pourrait

constituer une aggravation de certains de nos critères de santé-perçue et de bien-être pour ces infirmiers. Seuls les participants ayant répondu à l'ensemble de notre questionnaire ont été inclus. Notre échantillon de salariés militants était identique à l'étude 1. Notre échantillon d'infirmiers était composé de 217 individus : 11 hommes (5%) et 206 femmes (95%), l'âge moyen de 39,49 ans (ET = 10,93), le nombre d'heures moyen de travail par semaine de 36,49 heures (ET = 5,60) et l'ancienneté moyenne de 8,39 ans (ET = 7,97). 130 infirmiers étaient passionnés (42,9%) et 87 non-passionnés (28,7%). Notre échantillon total était donc composé de 303 sujets avec 170 passionnés par leur travail (56,1%) et 133 non-passionnés (43,9%).

Mesures

Les participants devaient remplir 3 échelles validées en français différentes : l'échelle de la passion (Vallerand et al., 2003) mesurant le développement de passion et le profil développé (même méthode que dans l'étude 1) ; l'échelle SPANE (Martin-Krumm et al., 2017) relevant les émotions positives et négatives ressenties au cours du dernier mois et le test d'inventaire de Burnout MBI (Maslach et al., 2006), mesurant l'épuisement professionnel. Des questions sociodémographiques comme le genre, le nombre de travail par semaine moyen et l'ancienneté ont aussi été posées.

Analyses statistiques

Les analyses ont été effectuées uniquement avec les sujets passionnés puisque nous présumons d'un effet des dimensions de la passion sur le burnout via la balance émotionnelle. Les statistiques descriptives de notre échantillon ont d'abord été calculées (Tableau 7). Le modèle théorique a été testé au moyen d'une SEM (Guyon, 2020). Les résultats ont révélé un Heywood case (Heywood, 1931) vraisemblablement dû au nombre insuffisant de participants.

Le modèle a donc été testé en pistes causales sur R. Conformément aux recommandations de Guyon (2020), il s'est agi de valider le fait que les mesures ne sont pas différentes afin de tester les différences ou non sur le modèle. Un test U de Mann-Whitney sur échantillons indépendants avec le logiciel JAMOVI (version 1.1.9.0) a tout d'abord été réalisé pour chacune des variables d'intérêt avant le test du modèle. Compte tenu du nombre de femmes par rapport au nombre d'hommes et compte tenu du nombre de salariés militants au regard du nombre d'infirmiers, il a semblé important de s'assurer des effets potentiels sur le modèle global. Même si la passion au travail ne semble pas être influencée par le genre (Vallerand et al., 2010), ni par l'emploi (Trépanier et al., 2014), nous voulions nous assurer de l'invariance de nos mesures pour notre modèle.

Résultats

Statistiques descriptives

Le Tableau 7 reprend les statistiques descriptives pour notre échantillon en fonction du genre et de l'emploi

Tableau 7*Statistiques descriptives de nos variables d'intérêt en fonction du genre et de l'emploi*

	HOMME (N=28)	FEMME (N=142)	SALARIES MILITANTS (N=40)	INFIRMIERS (N=130)
BURNOUT	57.00	57.00	56.90	57.10
BALANCE EMOTIONNELLE	8.14	8.07	7.85	8.15
SCORE PASSION OBSESSIVE	16.70	18.70	18.40	18.40
SCORE PASSION HARMONIEUSE	32.40	32.10	31.75	32.30

Le Tableau 7 nous montre de légères différences de moyenne dans notre échantillon pour nos variables d'intérêts en fonction du genre et de l'emploi. Des analyses préliminaires sont donc nécessaires pour s'assurer que les mesures ne soient pas différentes en fonction des groupes pour pouvoir tester le modèle

Analyses préliminaires

Un test U de Mann-Whitney sur échantillons indépendants a tout d'abord été réalisé pour chacune des variables d'intérêt en fonction du genre puis de l'emploi (Tableau 8). Les tests t n'ont pas été possibles puisque les tests Shapiro-wilk n'étaient pas significatifs suggérant une violation de l'hypothèse de normalité.

Tableau 8*Test U de Mann-Whitney pour nos variables en fonction du genre ou de l'emploi*

	VARIABLES	U	<i>p</i>
GENRE	PH	1879	.64
	PO	1524	.05
	Balance	1886	.67
	Burnout	1946	.86
EMPLOI	PH	2460	.61
	PO	2582	.95
	Balance	2534	.81
	Burnout	2558	.88

Dans ce qu'ils ont d'essentiel, les résultats révèlent qu'il n'y globalement pas de différences ni en fonction du sexe ni en fonction de l'emploi sur les variables d'intérêt. Il n'est relevé une différence significative que pour la passion harmonieuse au seuil de $p < .05$, le score étant supérieur chez les femmes ($M = 18.7$) par rapport à celui des hommes ($M = 16.7$). Nous pouvons donc maintenant passer à l'analyse modèle en pistes prédictives

Analyse du modèle en pistes causales

Le Tableau 9 reprend les moyennes, les écarts types et les corrélations de nos variables d'intérêt. Pour tester notre modèle, une analyse en pistes causales a été effectuée. Notre modèle est composé de deux variables exogènes (PH et PO) et deux variables endogènes (la balance émotionnelle et le burnout). La matrice de covariance a servi de base de données pour l'analyse des pistes, et la méthode d'estimation était le maximum de vraisemblance. Les pistes ont été

tracées selon le modèle théorique proposé (Figure 2). De plus une covariance positive a été estimée entre nos deux variables exogènes (voir Kline, 2005).

Tableau 9

Moyennes, écart-types et corrélations des variables du modèle présumé

	Moyenne	Écart-type	1	2	3
Passion harmonieuse (1)	32.14	5.98	-		
Passion obsessionnelle (2)	18.39	4.92	-.17*	-	
Balance émotionnelle (3)	8.08	6.84	.76**	-.46**	-
Burnout (4)	57.04	15.60	-.29**	.26*	-.62**

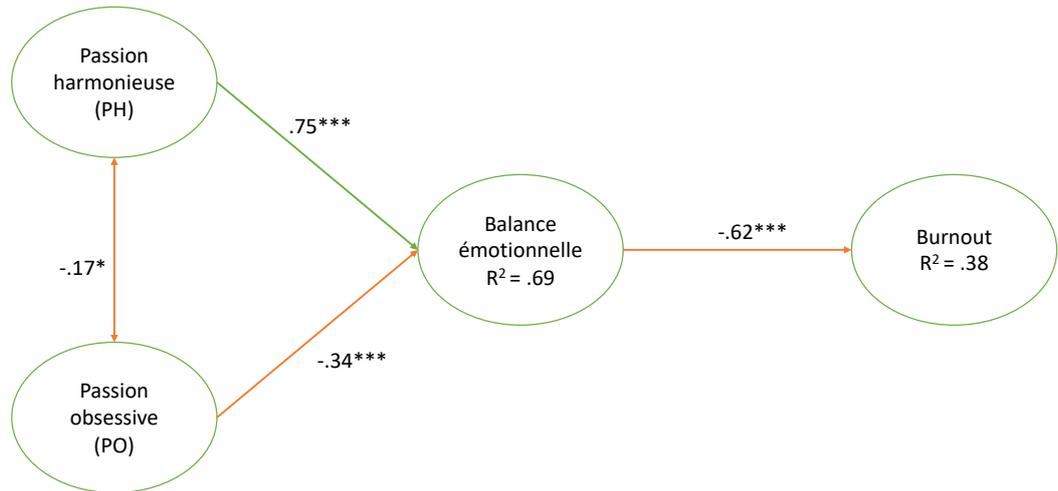
Note : * $p < .05$; ** $p < .01$

Les résultats de l'analyse en pistes causales ont révélé une excellente adéquation aux données. La valeur du chi carré était non significative, $\chi^2 (df = 2, N = 170) = .564 ; p = .75$ et les autres indices d'ajustement étaient bons : robust-CFI = 1 ; robust-TLI = 1 ; robust-RMSEA = .00 [.00,.07] et SRMR = .01. Un autre modèle a été testé en séparant la balance émotionnelle en deux dimensions (émotions positives et négatives). Ce modèle n'a pas été retenu car la variance expliquée obtenue était faible même si les indices d'ajustement étaient corrects. Comme le montre la Figure 3, toutes les pistes estimées étaient significatives à au moins $p < .05$. Le contrôle des résidus de corrélation a révélé que tous étaient non significatifs, ce qui indique que des pistes supplémentaires ne seraient pas significatives et n'amélioreraient pas les ajustements du modèle (Kline, 2005). Après analyse, en considérant les carrés de la corrélation multiple (R^2) obtenus pour chaque variable endogène (balance et burnout), que la part de variance de la balance attribuable à l'ensemble des variables prédictives est de 69% ($R^2 = .69$),

et de 69% pour ce qui concerne le burnout ($R^2 = .38$). A partir de ces résultats, nous avons pu compléter notre modèle visible en Figure 3.

Figure 3

Modèle en pistes causales des relations entre la passion, la balance émotionnelle et le burnout.



Note : * $p < .05$; *** $p < .001$

Compte tenu du nombre de femmes par rapport au nombre d'hommes et compte tenu du nombre de salariés au regard du nombre d'infirmiers, il a semblé important de s'assurer des effets potentiels sur le modèle global.

Analyse des différences de modèles en fonction du genre et de l'emploi

Traitement des données

Il a été décidé d'estimer l'invariance du modèle pour le sexe. Dès lors, il s'agit de savoir si l'estimation des paramètres du modèle soumis à l'épreuve des faits varie en fonction des groupes en présence. Autrement dit, « l'analyse multigroupe connue sous le nom *d'analyse multi-échantillon* permet de tester la plausibilité d'un modèle dans différents groupes et

constitue ainsi un moyen assez économique pour déceler les différences entre eux... elle s'applique entre autres aussi bien aux modèles en pistes causales qu'aux modèles structuraux généraux... » (Gana & Broc, 2018, p. 170-171). L'intérêt n'est pas ici d'estimer le modèle pour chaque groupe séparément et successivement mais simultanément. Les analyses ont été réalisées au moyen de la librairie «lavaan» disponible sur le logiciel RStudio (version 1.4.1106).

Estimation de l'invariance du modèle en fonction du genre

Alors qu'il y a plusieurs types d'invariance (Rensvold & Cheung, 1998), l'ensemble des résultats révèlent que l'invariance configurale n'est pas tolérée par les données [$\chi^2_{\text{robust}}(4)=24.92$, $p < .001$, robust-CFI = .92, robust-TLI = .77, robust-RMSEA = .26 90% [.17 - .37]]. En effet, le χ^2_{robust} se révèle significatif. Ensuite, si la valeur du robust-CFI pourrait se révéler correcte au regard des recommandations de Hu et Bentler (1999), la valeur du robust-TLI est en deçà des valeurs recommandées alors que celles du RMSEA sont quant à elles supérieures aux seuils recommandés (Schreiber et al., 2006). Compte tenu du fait que l'invariance configurale n'est pas tolérée, il n'a pas été possible d'avoir recours à la fonction ANOVA afin d'obtenir les différences entre l'invariance configurale et l'invariance faible, entre l'invariance faible et l'invariance forte ni entre l'invariance forte et l'invariance stricte. Par conséquent, ces résultats ne permettent pas de poursuivre plus avant l'estimation de l'invariance du modèle, cette première phase concernant l'invariance configurale venant confirmer les différences entre les deux groupes hommes et femmes ou alors que le modèle n'est pas correct (Guyon, 2020). Le modèle n'est donc pas plausible entre les deux groupes.

Estimation de l'invariance du modèle en fonction de l'emploi

L'ensemble des résultats révèlent que l'invariance configurale n'est pas tolérée par les données [$\chi^2_{\text{robust}}(4)=26.66$, $p < .001$, robust-CFI = .93, robust-TLI = .79, robust-RMSEA = .25 90% [.16 - .34]]. En effet, le χ^2_{robust} se révèle significatif. Ensuite, si la valeur du robust-CFI pourrait se révéler correcte au regard des recommandations de Hu et Bentler (1999), la valeur du robust-TLI = .79 est en deçà des valeurs recommandées alors que celles du RMSEA sont quant à elles supérieures aux seuils recommandés (Schreiber et al., 2006). Par conséquent, ces résultats ne permettent pas de poursuivre plus avant l'estimation de l'invariance du modèle, cette première phase concernant l'invariance configurale venant confirmer les différences entre les deux groupes ou alors que le modèle n'est pas correct (Guyon, 2020). Le modèle n'est donc pas plausible entre les deux groupes, salariés et infirmiers.

Discussion étude 2

Le modèle en piste prédictive a révélé une médiation par la balance émotionnelle des effets des types de passions sur le burnout. Toutefois, compte tenu du faible nombre d'hommes au regard du nombre de femmes il a été décidé d'estimer l'invariance du modèle selon le sexe. Les résultats ont effectivement révélé des différences ne permettant ni d'estimer l'invariance faible, ni l'invariance forte et ni l'invariance stricte. Par ailleurs, conformément aux hypothèses initiales, l'invariance a été estimée en fonction de l'emploi des participants. De nouveau, l'invariance configurale n'étant pas tolérée par les données, il n'a pas été possible de pousser plus avant les analyses. Alors que le modèle global pouvait sembler satisfaisant, forces est donc de constater qu'il n'est pas adéquat pour expliquer les interactions entre passions harmonieuse et obsessive, et balance émotionnelle pour prédire le burnout chez les hommes et les femmes, chez les salariés et les infirmiers, voire qu'il n'est pas correct compte tenu du fait que

l'invariance configurale n'est pas tolérée par les données (Guyon, 2020). Il convient sans doute de reproduire l'étude avec plus de participants avec un équilibre entre les hommes et les femmes ainsi que les emplois occupés afin de s'assurer que les résultats ne sont pas en partie dus aux déséquilibres observés dans le cas présent. Quoiqu'il en soit, ces résultats invitent à la prudence tant quant à leurs forces prédictives au regard des variables retenues qu'au niveau de généralisation potentielle qui ne semble pas possible en l'état.

Discussion générale

Dans ce qu'ils ont d'essentiel, les résultats des deux études ont permis de mettre plusieurs points en évidence concernant le salariat militant. En premier lieu, l'hypothèse de départ était que les passionnés harmonieux avaient une meilleure santé perçue et un meilleur bien-être que les passionnés obsessifs au travail comme l'ont démontré de nombreuses études (e.g., Bélanger et al., 2015 ; Donahue et al., 2012 ; Trépanier et al., 2014 ; Vallerand, 2015 ; Vallerand & Houliort, 2019). Pourtant, en fonction des indicateurs que nous avons sélectionnés, nous ne pouvons que confirmer partiellement cette hypothèse.

Concernant les stratégies de coping utilisées, certaines des dimensions proposées par la Brief-cope (Muller & Spitz, 2003) sont plutôt centrées sur les émotions, c'est-à-dire diminuer la charge émotionnelle liée à l'événement auquel le sujet doit faire face, et d'autres plutôt centrées sur le problème, c'est-à-dire résoudre la problématique stressante à laquelle l'individu est confronté en faisant en sorte que le stresser n'apparaisse plus (Lazarus & Folkman, 1984). Lorsque nous avons comparé les stratégies de coping utilisées par nos salariés militants en fonction du profil de passion développé, il nous est apparu que les stratégies d'évitement (c'est-à-dire l'utilisation du désengagement comportemental, de la distraction, de l'utilisation de

substance, du déni et du blâme) (Baumstarck et al., 2017) étaient plutôt utilisées par les passionnés obsessifs et les stratégies de pensées positives (c'est-à-dire l'utilisation de l'humour, de la réinterprétation positive et de l'acceptation) par les passionnés harmonieux. Toutes trois sont des stratégies orientées sur la régulation des émotions. Pourtant, celles déployées par les obsessifs sont moins adaptatives sur le long-terme. En effet, le déni s'opérationnalise comme le refus de croire que le stresser existe ou comme la tentative d'agir en pensant qu'il n'est pas réel (Muller & Spitz, 2003) et l'utilisation de substance concerne plus particulièrement la consommation d'alcool, de médicaments ou autres substances psychoactives pour s'échapper de la réalité et éviter d'être confronté à la situation. De plus, l'utilisation excessive ou répétée de ces produits amène le sujet à connaître des troubles physiques bien connus aujourd'hui (cancer, addiction, problèmes hépatiques...) ou encore cognitifs (troubles de la concentration, de la mémorisation ou de l'attention). Par ailleurs, l'usage de psychotrope augmente le risque de violences sur les lieux de travail (Lavigne & Bourbonnais, 2010 ; Spitz, 2004) ce qui a un impact direct sur le climat social en entreprise et devient alors un risque psychosocial, augmentant le risque de Burnout (Díaz et al., 2015 ; Duquette et al., 1994). Enfin, la passion obsessive avait déjà fait l'objet de recherches dans le champ de la consommation de substance comme l'alcool ou le cannabis, celle-ci augmentant le risque de développer un trouble en lien avec ces produits (Davis et al., 2018 ; Steers et al., 2015).

Concernant l'utilisation des pensées positives comme stratégie de coping, l'humour semble particulièrement intéressant. Cette stratégie est considérée comme une façon de ne pas prendre au sérieux la situation afin d'éviter d'être submergé par les émotions (Spitz, 2004). Ce coping particulier a été étudié dans sa capacité à protéger du burnout, et il semble en effet être un bon outil pour se protéger de l'épuisement émotionnel (Talbot & Lumden, 2000 ; Torgheh et al., 2015), ce qui pourrait expliquer pourquoi les pensées positives sont associées à la passion harmonieuse, celle-ci étant protectrice de cette psychopathologie professionnelle (Curran et al.,

2011, 2013 ; Fernet et al., 2014 ; Trépanier et al., 2014). La prévalence des stratégies de pensées positives peuvent expliquer pourquoi la passion harmonieuse est si en lien avec la balance émotionnelle, qui est le fait de ressentir plus d'émotions positives que négatives (Diener et al., 2010 ; Martin-Krumm et al., 2017) et pourquoi la passion obsessionnelle prédit négativement cette même balance dans notre modèle. Le vécu émotionnel joue un rôle prépondérant dans le développement du burnout dans notre modèle, ce qui est cohérent avec la littérature (Bedyńska & Żołnierczyk-Zreda, 2015). Cette manière de mesurer les émotions est directement en lien avec le bien-être (Diener et al., 2010 ; Martin-Krumm et al., 2015, 2017), avec une balance émotionnelle négative, c'est-à-dire une prédominance des émotions négatives sur les positives, le bien-être des salariés diminue et donc ceux-ci se retrouvent plus à même de développer un burnout. Toutefois, ces résultats sont à utiliser avec précaution puisque comme l'a montré notre analyse d'invariance en fonction du genre et de l'emploi ne s'est pas révélée concluante. Il y a donc un effet du genre et de l'emploi dans notre modèle explicatif du burnout, probablement dû à la faiblesse de la répartition de notre échantillon entre les hommes et les femmes, comme les salariés militants et les infirmiers.

Concernant les autres marqueurs de santé perçue et de bien-être, des différences significatives ont été observées entre les trois profils de passion pour l'anxiété et l'épuisement émotionnel. Ces deux variables sont associées au profil de passion obsessionnelle, ce qui est cohérent avec la littérature (Bélangier et al., 2015 ; Vallerand, 2015 ; Vallerand & Houliort, 2019). Pourtant, nous n'avons pas trouvé d'association avec le burnout, ni avec l'autocompassion. C'est probablement dû à la faiblesse de notre échantillon (il n'existe qu'un peu moins de deux cents salariés dans le scoutisme en France et nous aurions dû sélectionner d'autres types d'association pour compléter notre échantillon). En effet, la passion obsessionnelle est souvent associée à l'incapacité de s'appuyer sur les côtés positifs du travail, comme un environnement

social soutenant, ou même arrêter de travailler lorsque la fatigue se fait sentir (Trépanier et al., 2014).

Conclusion partie III

Dans cette partie, nous nous sommes intéressés à la passion et au profil de toxic-handler que pouvaient développer les salariés militants dans le scoutisme. En effet, ce travail n'est pas exactement un métier comme les autres. Les tâches effectuées par les salariés n'ont pas pour simple but de faire croître l'entreprise mais bien d'apporter un service d'utilité sociale pour les usagers comme pourraient le faire des soignants dans leurs institutions (même si les infirmiers ne vivent pas exactement les mêmes impacts puisqu'il existe des réalités de terrain et des réalités organisationnelles différentes).

Nous avons vu dans cette partie, comme dans la partie II, qu'il existe des différences en termes de santé-perçue et de bien-être en fonction de la passion développée, ce qui est concordant avec la littérature. En effet, les salariés animés par une passion harmonieuse semblent développer des ressources plus importantes que les personnes en passion obsessive. Avec les données que nous avons récoltées, nous étions persuadés de pouvoir développer un modèle explicatif complexe pour comprendre le développement du burnout dans ce contexte particulier. Notre analyse de médiation entre la passion et le burnout par la balance émotionnelle est une piste intéressante pour comprendre le processus entre passion obsessive et burnout. Malheureusement notre analyse d'invariance n'est pas ressortie probante pour le genre et l'emploi exercé. Ce qui rend notre modèle inexploitable. De nouvelles études doivent être menées pour compléter nos échantillons.

Enfin, concernant le paradigme du toxic-handling, comme dans la partie II, nous avons bien observé des différences significatives en termes de santé-perçue et de bien-être en fonction du profil développé. Les porteurs de compassion semblent être influencés le plus positivement, puis les porteurs de souffrance pour finir avec les porteurs de confiance. Pourtant un résultat surprenant est apparu. L'autocompassion est censée être un des facteurs qui explique le profil

développé, et pourtant, les porteurs de compassion et les porteurs de confiance semblaient présenter le même niveau d'autocompassion. Trois explications pourraient expliquer ce phénomène.

La première est la faiblesse de notre échantillon. En effet, la répartition dans nos groupes d'analyse n'était pas idéale et seulement peu de sujets se retrouvaient dans ces deux types de profils.

La seconde est la faiblesse des propriétés psychométriques de l'échelle de mesure de ce qui implique qu'il est nécessaire d'être prudent quant aux résultats obtenus notamment dans la répartition pour chaque dimension.

La troisième est peut-être que le construit ne soit pas si dépendant de la notion d'autocompassion et que d'autres facteurs viennent expliquer les différences de développement de profil. Des études complémentaires sont à réaliser pour mieux comprendre ce paradigme et éventuellement développer de nouvelles échelles de mesure.

Discussion générale

Être bénévole dans le scoutisme et l'éducation populaire

Comme nous l'avons vu dans notre travail, être bénévole dans le scoutisme et l'éducation populaire n'est pas toujours associé à des impacts positifs sur la santé-perçue et le bien-être (Bruno et al., 2019, 2020, 2021a). Il avait déjà été montré que chez les volontaires dans les missions humanitaires, des effets positifs ou négatifs pouvaient apparaître chez ces bénévoles en fonction du type de passion développé pour leur engagement (St-Louis et al., 2016). En effet, St-Louis et al. (2016) montraient déjà que les bénévoles en mission humanitaire, sans effet du genre, vivaient des expériences différentes en fonction de la passion développée : les passionnés obsessifs avaient tendance à ruminer (ce qui les mettaient à risque pour le développement d'ESPT) et à s'auto-négliger (ce qui les mettaient à risque pour développer des symptômes physiques) 3 mois après leur mission. Les passionnés harmonieux quant à eux avaient plus tendance à rester en passion harmonieuse après la mission à être satisfaits de leur engagement et surtout à avoir une meilleure santé générale. Ces éléments sont extrêmement importants à prendre en compte en raison de l'abandon massif des bénévoles alors qu'ils remplissent des tâches de première nécessité. La question se pose donc de leur fidélisation au sein de leurs associations. La nature de la passion qui les anime semble offrir un prisme d'analyse prometteur afin de comprendre les processus impliqués et de mettre en œuvre des contre-mesures adéquates.

Cependant, la distinction usuelle entre les trois profils de la passion semble ne plus suffire aujourd'hui. Nous avons proposé dans notre Article 1, un modèle présentant deux chemins possibles en fonction d'un profil de passion obsessive ou de passion harmonieuse en supposant que le profil en passion harmonieuse était plus souhaitable puisque les études montrent son lien positif avec le modèle OFIS (Bouizegarene et al., 2018 ; Bragoli-Barzan & Vallerand, 2017). Pourtant, comme il a été montré récemment par Schellenberg et al. (2018) et dans notre travail

avec notre analyse en clusters, la passion semble plutôt reposer sur une approche quadripartite plutôt qu'en trois profils : les passionnés obsessifs purs, les passionnés harmonieux purs, les passionnés mixtes et les non-passionnés. Concernant les passionnés mixtes, il est probable que les corrélations positives que de nombreuses études révélaient entre les scores de passion harmonieuse et les scores de passion obsessive (Schellenberg & Bailis, 2015 ; Stenseng et al., 2015a ; St-Louis et al., 2016 ; Vallerand, 2015 ; Vallerand & Houliort, 2019) soient liées à cette éventualité qui n'avait pas été envisagée initialement dans un modèle dualiste, autrement dit à deux dimensions et 3 profils (passionnés harmonieux, passionnés obsessifs et non-passionnés). Cette passion mixte est en fait une combinaison d'un haut niveau de passion harmonieuse et d'un haut niveau de passion obsessive. Concrètement, cela apparait lorsqu'il existe à la fois des traits de la passion harmonieuse (à savoir une sorte d'harmonie entre l'activité passionnante et les autres sphères de la vie) mais aussi des traits de la passion obsessive (l'activité passionnante devient une véritable obsession pour l'individu). Schellenberg et al. (2018) reprennent les critères de développement du type de passion de Mageau et al. (2009) en expliquant que si une passion mixte se crée, c'est parce que l'individu se retrouve dans un contexte complexe qui favorise à la fois le soutien à l'autonomie et à la fois des facteurs contrôlant. Et c'est exactement ce qui se passe dans le scoutisme !

Le scoutisme est un univers complexe où différents temps de vie existent en fonction de la période analysée dans l'année. Globalement, de septembre à juin, peu importe l'association scoutie à laquelle l'individu appartient, le temps d'engagement en présentiel obligatoire se situe autour d'un ou deux weekends par mois. Cela laisse donc toute latitude aux engagés de vivre des expériences en dehors de l'association (travail, vie sociale, familiale...). Pourtant, pendant l'été, il existe une période bien particulière que connaissent ces associations : les camps d'été. Pendant ces séjours, les individus se retrouvent « confinés » pendant 2 à 3 semaines dans un environnement plutôt contrôlant (soumis aux règles du droit de l'action sociale pour

l'accompagnement de jeunes) sans aucune porte vers l'extérieur. Il n'existe plus que l'Association pour les bénévoles pendant ce laps de temps et ces individus se retrouvent en déséquilibre par rapport à leurs autres sphères de vie. De plus, ces séjours sont généralement forts en émotions, avec parfois des accidents, des incidents, et, dans les situations les plus extrêmes, des annulations de séjour. Dans ces situations, le versant obsessif peut prendre le dessus et expliquer pourquoi les passionnés mixtes peuvent ressentir des effets délétères de leur engagement, alors que tout le reste de l'année, tout peut fonctionner en harmonie. Enfin, ce type d'association fonctionne avec un système hiérarchique fort : à chaque échelon, se retrouvent des personnes en responsabilité des autres membres du groupe, avec un périmètre de décision limité qui demande à ces responsables, pour certaines situations, à se référer à l'échelon supérieur (régional ou national) pour résoudre la problématique à laquelle ils sont confrontés. Cela peut aussi être lié à des décisions prises par les instances dirigeantes, non-comprises par les échelons inférieurs. Ceci amène les bénévoles à être dans des situations de dissonances : à la fois vivre des expériences où l'autonomie est soutenue et valorisée et parfois des situations imposées, donnant une impression de contrôle par les instances dirigeantes. Ce sont dans ces contextes que la passion mixte pourrait se développer.

D'ailleurs, dans notre analyse qualitative, nous avons bien vu qu'en fonction du profil de passion développé, le rappel du contenu de l'expérience bénévole n'a pas la même valence puisqu'ils apportent plus de contenu positif que les passionnés obsessifs. Les différences de discours s'observent aussi dans le lexique employé par les différents profils. La classification des lemmes employés n'est pas la même, ce qui montre que les expériences vécues (ou gardées en mémoire) diffèrent en fonction du profil de passion développé.

Nous voyons bien ici qu'en fonction du contexte, la passion développée n'est pas la même et ses conséquences sur la santé perçue, sur leur bien-être et à terme sur leur engagement

au sein de leur association diffèrent. De plus, un autre paradigme entre en jeu dans la santé-perçue et le bien-être des bénévoles : le concept de toxic-handling.

Nous avons tenté ici d'appliquer un concept du monde des ressources humaines et des organisations de travail qu'est le toxic-handler (Daniel, 2017 ; Frost, 2003 ; Frost & Robinson, 1999 ; Kulik et al., 2009 ; Teneau, 2018 ; Teneau & Dufour, 2013 ; Teneau & Lemoine, 2019) au champ du bénévolat. Dans les faits, les bénévoles sont soumis en permanence aux affects négatifs, aux événements difficiles et aux doutes de leurs collègues bénévoles et des bénéficiaires. Dès lors, le concept de toxic-handler prend tout son sens : comment les bénévoles gèrent-ils cette exposition ?

Trois types de profils ont été testés dans notre travail : les porteurs de compassion, les porteurs de souffrance et le porteur de confiance. L'étude mettant en lien bénévolat et toxic-handler (partie II) nous montre que les porteurs de compassion sont plus protégés des impacts négatifs sur la santé-perçue et le bien-être que les porteurs de souffrance, qui eux-mêmes s'en sortent mieux que les porteurs de confiance. C'est en partie dû aux stratégies de coping utilisées par ces différents profils. En effet, même si les stratégies d'évitement ne sont pas plus utilisées par un profil plutôt qu'un autre, les porteurs de compassion sont plus enclins que les autres profils à utiliser les stratégies de résolutions de problèmes, de pensées positives et de recherche de soutien social, ce qui sur le long terme aura tendance à maintenir leur santé-perçue et leur bien-être (Baumstarck et al., 2017). C'est ce qui peut expliquer pourquoi les deux autres profils sont plus en lien avec des dimensions du burnout. En effet, le burnout des bénévoles est un phénomène qui est observé depuis quelques années (Fuertes & Jiménez, 2000 ; Morse et al., 2020). Ces observations nous permettent d'identifier les différents profils à risque chez les bénévoles, mais qu'en est-il chez les salariés militants du scoutisme ?

Être salarié militant dans le scoutisme

Nous l'avons vu dans notre partie III, la santé-perçue et le bien-être des salariés militants sont en lien avec le type de passion développé au travail et le profil de toxic-handler développés ce qui est concordant avec la littérature (Frost, 2003 ; Kulik et al., 2009 ; Teneau & Lemoine, 2019 ; Trépanier et al., 2014 ; Vallerand & Houliort, 2019).

Être salarié militant n'est pas seulement un moyen de « gagner sa vie » mais aussi un moyen d'améliorer et de participer à l'environnement social auquel le salarié appartient (Cottin-Marx et al., 2015). Dans ces conditions, travailler n'impacte donc pas uniquement la sphère de vie professionnelle mais bien l'ensemble des sphères de vie du sujet qui peut placer son engagement professionnel comme une contribution à la société tout entière, amenant parfois un surinvestissement et plaçant le travail au centre de ses préoccupations, le mettant à risque pour développer un burnout (Maslach, 2016). Dans ces conditions, la notion de contrat psychologique « signé » entre l'association employeuse et le salarié prend tout son sens (Rousseau, 1989). En effet, l'association aura tout intérêt à recruter des salariés fortement engagés sur le plan social. Dans ces conditions, celle-ci imaginera que l'ensemble de ses employés développera un investissement considérable, parfois aliénant, pour les bénéficiaires. Le salarié quant-à-lui, pensera que l'association mettra toujours tout en œuvre pour qu'il puisse assurer ses missions dans de bonnes conditions et dans l'intérêt des bénéficiaires. C'est à partir de ce moment qu'un point d'accroche peut naître et qu'il sera possible de le fidéliser. En effet, la réalité du monde professionnel, et du monde tout court, peut amener parfois l'une ou l'autre des parties à ne pas respecter ce contrat tacitement élaboré. L'employeur pourrait être amené à ne respecter que le cadre légal, ou à être limité dans ses possibilités ce qui serait dû à une conjoncture financière ou économique particulière alors que le salarié ne peut pas avoir la

capacité de placer son travail comme prioritaire en permanence sur toutes les autres sphères de la vie. Particulièrement dans le scoutisme, un certain nombre de salariés sont sollicités les weekends ou pendant une partie des vacances scolaires pour assurer le bon fonctionnement de l'organisation scout (assemblée générale locale, régionale ou nationale, camps de vacances, formations des bénévoles). La séparation entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle est donc parfois mise à rude épreuve. Quand l'un ou l'autre se retrouve déçu de son partenaire, c'est là que les conséquences psychologiques néfastes et des émotions négatives importantes (Valléry et al., 2016) et parfois violente peuvent naître. Ces conséquences peuvent amener le salarié à se désengager durablement de l'organisation (Zhao et al., 2007) ou développer un Burnout (Bordia et al., 2008). Nous avons ici une probable explication du mécanisme qui entre en jeu. Effectivement, nous avons montré dans notre partie III l'effet médiateur de la balance émotionnelle sur la passion vers le burnout. Une balance émotionnelle positive, c'est-à-dire ressentir des émotions positives majoritairement sur les émotions négatives participent à la protection contre le burnout. Si des émotions négatives sont ressenties de manière majoritaire par le salarié, à cause de cette mise en place particulière de la relation de travail entre l'employeur et l'employé, notre modèle explique pourquoi une pathologie comme le burnout avait plus de chance de se développer. Pour autant, cette médiation est à prendre avec du recul puisque lorsque nous avons tester l'invariance du modèle en fonction du genre et de l'emploi (échantillon composé à la fois d'infirmier et de salariés militants pour atteindre le nombre de sujet nécessaire à la validation du modèle). Une étude complémentaire devrait être réaliser en complétant notre échantillon de salariés militants avec des salariés venant d'autres associations que celles du Scoutisme Français (autres associations d'éducatrices populaires ou associations à visée sportives) pour limiter le biais de l'emploi.

Nous retrouvons cette différence de balance émotionnelle à la fois dans les différents profils de la passion et dans les différents profils de toxic-handler chez les salariés. Cela montre

l'importance de prendre en considération ce facteur. De plus, dans cette partie, nous avons réussi à démontrer que le profil de toxic-handler et de passion ne sont pas complètement indépendant l'un de l'autre.

Un autre facteur important à prendre en compte dans notre travail est celui de l'autocompassion. En effet, l'autocompassion semble être en lien à la fois avec la passion (Schellenberg et al., 2016) et les profils de toxic-handler (Teneau & Lemoine, 2019) même si nous n'avons pas réussi à le démontrer dans notre échantillon de salariés militants dans notre Partie III. Schellenberg et al. (2016) montrent que la passion harmonieuse est directement en lien avec l'autocompassion mais la passion obsessionnelle est en lien de manière indirecte : son effet est modéré par la peur de l'autocompassion. Cette peur exprime la difficulté de certains sujets à faire preuve d'autocompassion car celle-ci serait un signe de faiblesse ou un signe de contre-performance. L'autocompassion est probablement un levier à utiliser et à renforcer chez les salariés comme chez les bénévoles pour les protéger des effets délétères de la passion obsessionnelle sur la santé-perçue et le bien-être.

Accompagnement et intervention

Comme nous l'avons vu tout au long de ce travail, il existe à la fois des facteurs individuels et environnementaux (voire organisationnels) qui expliquent les différences de santé-perçue et de bien-être chez les bénévoles du scoutisme et/ou de l'éducation populaire. Ces différences peuvent être dues au type de passion développé ou encore au profil de toxic-hadler développé.

Faire une thérapie avec des bénévoles est une chose assez compliquée puisque le bénévolat n'est finalement quasiment jamais le motif de consultation en exercice libérale. Même en étant identifié sur le territoire comme un « ancien » du monde associatif et étant recommandé par les organisations du scoutisme et de l'éducation populaire lorsqu'un bénévole se sent en situation de fragilité, le nombre de personne venant au cabinet pour améliorer ou gérer son bénévolat se compte sur les doigts d'une main. Il faut donc imaginer des interventions ou des accompagnements sur le terrain, directement auprès des individus, soit en individuel soit en groupe, mais aussi d'agir sur le mode d'organisation de ces structures.

i) Intervention de groupe basée sur l'autocompassion

Si les individus, bénévoles ou salariés ne se sentent pas en capacité d'utiliser l'autocompassion, il faudrait les inviter à utiliser des outils de ce type. Une revue de littérature nous montre qu'effectivement les interventions basées sur l'autocompassion permettait aux individus de développer cette ressource, mais aussi, par effet ricochet, de réduire l'anxiété et la dépression et d'améliorer le bien-être (Boubel, 2019). Plusieurs type d'interventions existent pour améliorer l'autocompassion des participants, nous avons choisi de proposer celle développée par Smeets, Neff, Alberts et Peters (Smeets et al., 2014) puisque Neff est la chercheuse ayant conceptualisé l'autocompassion, et que cette intervention a été testée sur des

personnes sans comorbidités (population majoritaire chez les bénévoles), sur une base de trois semaines, donc une intervention courte. La durée des séjours dans le scoutisme étant généralement de trois semaines, ce type d'intervention serait idéalement à mettre en place pendant un camp scout.

L'objectif de cette intervention est de doter les participants de la capacité de se traiter avec compassion dans les moments de souffrance personnelle.

Lors de la première semaine, les participants apprennent à remarquer leur propre souffrance dans le cadre du bénévolat et à présenter un certain nombre de techniques informelles d'autocompassion (se faire un compliment une fois par jour, prendre une pause dans la journée pour observer ce qui est en train de se passer...). La deuxième semaine vise à enseigner aux participants à faire preuve de plus de compassion envers eux-mêmes lorsqu'ils sont confrontés à des difficultés dans la vie quotidienne et dans leur bénévolat.

Au début de la première réunion de groupe, des informations générales sont données sur l'autocompassion et ses différences avec des concepts tels que l'auto-indulgence, l'apitoiement et l'estime de soi. Ensuite, les participants partagent leurs expériences sur la façon dont ils se traitent habituellement lorsqu'ils traversent une période difficile et nous les invitons à explorer leur autocritique en notant sur des cartes leurs pensées autocritiques les plus courantes. Dans le même temps, nous leur demandons ce dont ils auraient besoin pour se sentir rassurés et réconfortés face à leurs autocritiques.

À la fin de la première session, des devoirs (comme en TCC) sont donnés pour la semaine suivante. Pour le premier exercice, les participants doivent enfiler un bracelet d'un bras à l'autre à chaque fois qu'ils s'adressaient à eux-mêmes d'une manière dure ou se sentaient contrariés par quelque chose. Pour le deuxième exercice, les participants doivent tenir un "journal d'autocompassion" d'une semaine contenant des instructions sur la manière de retraiter les

expériences difficiles avec un sentiment de bonté, d'humanité commune et de pleine conscience. Pour le troisième exercice, les participants doivent s'exercer à une forme informelle de méditation d'amour bienveillant, technique bouddhiste proche de la méditation de pleine conscience (Grossman et al., 2004). La méditation d'amour bienveillant (MAB) implique une contemplation silencieuse dans une posture assise, souvent les yeux fermés et une concentration initiale sur la respiration. Cependant, alors que la méditation de pleine conscience consiste à diriger son attention vers le moment présent sans forme de jugement, la MAB consiste à diriger ses émotions vers des sentiments chaleureux et tendres (Fredrickson et al., 2008). Les personnes sont d'abord invitées à se contempler une personne pour qui elles ressentent déjà de l'amour (un enfant, un ami, un parent...) puis d'étendre ce sentiment chaleureux vers eux-mêmes puis vers un cercle de plus en plus étendu d'autres personnes.

Les participants ont ensuite pour instruction de répéter en silence trois phrases d'amour bienveillant, adressées aux autres et à eux-mêmes, tous les soirs avant d'aller se coucher (par exemple, "puissiez-vous être en paix", "puissiez-vous être gentil avec vous-même", "puissiez-vous être libre de toute souffrance").

Au début de la deuxième réunion de groupe, les participants partagent leurs expériences de la semaine précédente et assistent à une courte présentation sur le rôle de l'autocritique dans la peur de l'échec et la procrastination. En outre, les participants ont dû réfléchir à des moyens de se motiver en faisant preuve d'autocompassion plutôt que d'autocritique. Après cela, les participants font un exercice pour lequel ils doivent concevoir trois phrases d'autocompassion personnalisées correspondant aux éléments clés de la définition de l'autocompassion, par exemple : "C'est un moment de souffrance" (pleine conscience), "la souffrance est quelque chose que nous partageons tous" (humanité commune), et "puis-je être gentil avec moi-même" (bienveillance envers soi-même). Les participants sont alors invités à utiliser ces phrases lorsqu'ils rencontrent des difficultés dans la vie quotidienne ou dans leur bénévolat un conseil

leur est donné d'adapter ces phrases en fonction de la situation. Ensuite, les participants sont invités à écrire cinq choses qu'ils apprécient chez eux et à discuter de l'expérience d'une relation positive avec soi-même.

À la fin de la deuxième réunion, de nouveaux devoirs sont donnés. Pour le premier exercice, les participants utilisent leurs phrases d'autocompassion aussi souvent que possible lorsqu'ils rencontraient des difficultés ou des déceptions dans la vie quotidienne. Pour le deuxième exercice, les participants écrivent une lettre d'autocompassion à propos d'un problème pour lequel ils ont tendance à se sentir mal. Cette lettre doit être écrite du point de vue d'un ami imaginaire qui est inconditionnellement gentil, acceptant et compatissant, et doit être lue deux fois au cours de la semaine suivante. Enfin, pour le troisième exercice, on demande aux participants de poursuivre leur pratique informelle de l'amour bienveillant chaque soir avant d'aller se coucher.

Lors de la troisième réunion de groupe, les participants partagent leurs expériences sur leur semaine précédente et on évalue l'intervention.

L'avantage de ce type d'intervention proposée sur trois semaines est de s'harmoniser avec le temps d'un camp d'été dans le scoutisme ou d'un séjour d'été dans l'éducation populaire, moment où, nous l'avons vu tout à l'heure, les bénévoles sont les plus enclins à développer des traits de la passion obsessive. Si nous les invitons à vivre une intervention de ce type, dans le moment le plus difficile de l'année, il est probable que les traits de passion obsessive se développent moins, qu'ils accepteront mieux les échecs et les difficultés pendant ces trois semaines et donc, qu'ils aient un impact négatif minimisé sur leur santé-perçue et leur bien-être. Pour autant, n'oublions pas que cette intervention à une vision plutôt à court-terme, et totalement centrée sur les caractéristiques des individus dans un groupe. L'environnement

organisationnel de ces séjours d'été dans ces associations favorisant l'émergence d'une passion obsessive, c'est à la fois sur les encadrants de bénévoles et sur l'organisation elle-même qu'une intervention devrait s'appuyer pour une influence à plus long-terme.

Une intervention de ce type devrait aussi être utilisée dans le cadre d'une étude pour vérifier si, au bout de quelques semaines d'interventions, les individus en passion obsessives ou en passion mixte peuvent éventuellement changer de sous-type de passion.

ii) Intervention basée sur un modèle psychothérapeutique

Après des sessions de groupes, comme proposées dans le point précédent, nous pourrions proposer des interventions individuelles sur un modèle psychothérapeutique pour éventuellement arriver à un changement de type de passion, ou a minima, limiter les effets délétères de la passion mixte ou de la passion obsessive.

Nous avons vu précédemment que le développement d'une passion obsessive ou d'une passion mixte pouvaient être lié à une motivation particulière à s'engager dans une activité à des contingences personnelles, ou des sphères de vie sous ou mal-investies, voire des sphères de vies délétères pour le sujet (Mageau et al., 2009). Nous pouvons nous poser la question suivante : pourquoi ces sphères de vie ne seraient-elles pas investies convenablement ? L'incapacité à investir certaines sphères est parfois dû à des problématiques d'attachement (Bartholomew & Horowitz, 1991). Il est possible que les difficultés à investir différentes sphères de vie chez les personnes en passion obsessive viennent de troubles de l'attachement et probablement de l'anxiété d'attachement. L'attachement est un concept qui a été mis en lien avec la passion sexuelle (Valdez et al., 2021) : la passion harmonieuse est en lien avec les composantes de l'attachement sécuritaire alors que la passion obsessive est en lien avec les composantes de l'attachement insécure (anxiété d'abandon et évitement de l'intimité). Il serait intéressant de tester si cette particularité de la passion sexuelle se retrouve aussi dans les

passions plus classiquement étudiées comme la passion pour le travail ou pour une activité de loisir ou d'engagement puisque les personnes ayant des troubles de l'attachement ressentent des difficultés à vivre des expériences positives et de s'en rappeler mais aussi de les accepter. Il est par conséquent difficile pour eux de développer et d'activer des capacités d'autorégulation (Fraley & Waller, 1998) et c'est ce que nous retrouvons dans la passion obsessionnelle (Vallerand, 2015).

Un protocole dérivé du protocole EMDR (Shapiro, 2017) appelé « positive affect tolerance protocole » (Leeds, 2017) a montré une efficacité clinique pour faire accepter aux patients des émotions et des expériences positives et « réparer » leur attachement (Bruno et al., 2021b). Une séance de traitement se déroule après une évaluation effectuée suivant la logique suivante :

- Racontez-moi la dernière fois où vous avez ressenti une émotion positive (dans votre bénévolat ou dans votre travail ou dans la vie quotidienne) et quelle émotion était-ce ?
- Quelle image représente cette situation ? – Par image, ici, nous pouvons entendre soit effectivement un élément visuel, mais aussi un son, ou un microfilm de l'événement.
- Quand vous vous concentrez sur cette image, que ressentez-vous ?
- Quand vous vous concentrez sur cette image et cette sensation, que pensez-vous de vous-même maintenant ? – Ici, le patient doit chercher la cognition qui est associée à cette image. La thérapie EMDR s'appuie sur le modèle TAI (traitement adaptatif de l'information) (Cornil & Iracane, 2019). Si la personne ressent des émotions négatives en pensant à quelque chose de positif, c'est qu'un schéma de pensée s'est créé autour de cette émotion. Autrement dit, lorsque l'individu se retrouve confronté à un stimulus particulier, il va en permanence penser de lui la même cognition et donc ressentir la même émotion et la même sensation physique. Ici, si la personne n'a pas la capacité d'accepter les émotions positives, le sujet devrait avoir une cognition négative vis-à-vis

de lui-même comme « je ne mérite pas ça » ou « je ne suis pas quelqu'un de bien » par exemple. C'est ce qu'on appelle une croyance bloquante ou limitante.

- Plutôt que cette pensée, que voudriez-vous vous dire de vous ? – Toujours avec le modèle TAI, l'idée ici est de changer la cognition négative précédemment trouvée en une cognition positive. Si la cognition change, alors le comportement change, l'émotion change et la sensation change.
- A quel point trouvez-vous ça vrai sur une échelle de 1-7 ? – Cette question sert à mesurer à quel point l'individu croit à la cognition positive vis-à-vis de lui-même. Ici, on s'attend à avoir un score plutôt faible. Un des indicateurs de réussite de la thérapie sera que ce score (appelé aussi VoC pour Validation of Cognition) soit égal à 7.
- Quand vous pensez à cette image, cette sensation que vous ressentez maintenant et ces mots négatifs, quelle émotion vient maintenant ?
- Sur un thermomètre des émotions, de 0 à 100, 0 est le niveau le plus perturbant que vous puissiez imaginer, 50 quelque chose de neutre et 100 le plus positif que vous puissiez imaginer, comment pourriez-vous évaluer cette émotion ? – Ici l'idée est de mesurer le niveau de perturbation de l'émotion ressenti par le sujet. Cela sera un autre indicateur de la réussite de la thérapie. Plus le sujet est perturbé plus son score sera proche de 0 et moins il le sera plus il sera proche de 100.
- Où ressentez-vous cela dans votre corps ? – Ici, on vient rechercher la sensation physique associée au souvenir. C'est le dernier indicateur de réussite de la thérapie. Lorsque les individus pensent à des souvenirs ou des expériences positives, le corps doit soit ne pas s'activer, soit ressentir des sensations agréables.

Une fois la cible évaluée, le thérapeute effectue des stimulations bilatérales alternée (SBA) comme dans le protocole standard jusqu'à ce que la cognition positive soit ressentie comme

vraie à 7, le SuD le plus proche de 100 possible et il ne doit plus y avoir de perturbation physique dans le corps de l'individu.

Avec un protocole d'intervention de ce type, nous pourrions faire accepter aux bénévoles, et aux salariés, le vécu d'émotions positives et donc faire devenir les émotions positives majoritaires sur les émotions négatives. La balance émotionnelle étant médiatrice de la passion sur le Burnout, nous pourrions ainsi protéger les individus au profil à risque de ce type de pathologie.

Ce type d'intervention est plutôt à prévoir en amont ou en aval des séjours et plutôt orienté vers les cadres bénévoles (directeurs de séjours ou formateurs). En effet, nous avons vu précédemment que la passion développée par les encadrants avait un impact sur la passion développée par les bénévoles. Si l'encadrant a développé une passion harmonieuse, le bénévole aura plus de chance d'être en passion harmonieuse. Idem pour la passion obsessionnelle. En laissant expérimenter des expériences, des émotions et des souvenirs positifs aux encadrants, on permet aux bénévoles de vivre un séjour positif. Les expériences positives étant un moteur à la poursuite de l'activité, c'est un des leviers que nous pouvons utiliser pour favoriser le maintien de l'engagement des bénévoles. Évidemment, ce type d'accompagnement peut aussi convenir directement au bénévole si le besoin s'en fait sentir.

iii) Accompagnement pour améliorer le niveau organisationnel

Nous l'avons vu dans notre partie introductive, une des raisons du développement du burnout chez les bénévoles est la non-satisfaction des motivations qui les ont poussés à s'engager durant leur engagement (Fuertes & Jiménez, 2000 ; Morse et al., 2020). Aussi, comme nous l'avons vu dans la Partie I, être bénévole, c'est signer métaphoriquement un contrat psychologique avec une institution (Rousseau, 1989). Nous pourrions ici s'inspirer du

monde de l'entreprise pour faire respecter à la fois les motivations et les attentes des bénévoles, ainsi que les attentes des associations.

A chaque arrivée de bénévole, une formation obligatoire à visée informative devrait avoir lieu, en groupe pour commencer à faire naître l'esprit de groupe, pour expliquer les fonctionnements spécifiques de l'Association. Ceci permettrait aux bénévoles de comprendre l'organisation de leurs structures et donc d'ajuster leurs attentes et leurs représentations de ce que va être leur mission dans les semaines, mois ou années à venir.

Après cette formation, un entretien devrait être réalisé entre le dirigeant de la structure locale d'engagement du bénévole et le bénévole concerné. L'objectif de cette rencontre serait de formaliser ce contrat psychologique : qu'est-ce que le dirigeant attend de ses bénévoles et qu'est-ce que le bénévole attend de la structure pour réaliser sa mission. Cet entretien permettrait aussi au bénévole d'exposer ses souhaits et ses motivations pour permettre au dirigeant de le diriger au mieux et de proposer un parcours de formation adéquat à l'engagé. Il serait aussi intéressant de proposer des objectifs à atteindre dans le bénévolat (soit au cours de l'année, soit tout au long du parcours) ainsi qu'une méthode d'évaluation. L'idée n'est pas d'avoir une recherche de performance mais bien d'assurer un accompagnement perreïn du bénévole en fonction des objectifs qu'il s'est fixé. Si un objectif n'est pas atteint, il pourra compter sur son environnement associatif, ses collègues et ses dirigeants pour se former ou avoir des conseils d'amélioration de ses interventions avec les bénéficiaires.

Bien évidemment, au fur et mesure du temps, les volontés de chacun vont changer. Il faudrait donc instaurer un système périodique d'évaluation des objectifs mais aussi des motivations du bénévole : souhaite-t-il continuer au même poste ? Comment se sent-il aujourd'hui dans sa mission ? Pense-t-il avoir besoin de formation supplémentaire ? Se retrouve-t-il en difficulté ? L'idée ici est de ne surtout pas laisser le bénévole dans une situation

délétère qui le conduirait à ne pas reconduire son engagement, ou de l'amener à se mettre en danger ou les bénéficiaires en danger pendant ses interventions.

De plus, le développement de la passion ne se fait pas en vase clos. Dans un contexte organisationnel, la manière de diriger du manager a un impact sur la passion au travail développé par l'employé et son bien-être au travail (Frimousse et al., 2020). En effet, si le manager utilise un lead positif, c'est-à-dire un lead basé sur le respect des besoins fondamentaux de ses collaborateurs (autonomie, compétence et relation avec les autres (Curran et al., 2012), le manager influencera directement leur passion au travail. Le lead positif s'appuie sur (Frimousse et al., 2020) :

- L'altruisme-générosité : la capacité à œuvrer et aider, au bénéfice d'autrui
- La compassion-empathie : la capacité à percevoir, reconnaître et être solidaire de la souffrance, la douleur et des émotions d'autrui
- La conscience-attention : la capacité à centrer sa pleine attention dans l'instant, sans jugement, sur soi, sur autrui et sur l'environnement (autrement dit la pleine-conscience)
- L'influence-inspiration : la capacité à convaincre, entraîner, inspirer positivement autrui
- L'espoir-sens-collectif : la capacité à proposer à autrui un dessein et une contribution sociale positive et morale et à fonctionner collectivement
- La consonance-résonance-autocompassion : la capacité à être conscient de ses émotions et de leurs conséquences ainsi que celles des autres et d'agir selon ses valeurs, capacité à accepter avec intérêt et chaleur ses propres limites.

Cette façon de manager semble entrer en résonance avec les missions de l'éducation populaire et du scoutisme (Etévé, 2007). En effet, œuvrer au bénéfice d'autrui, reconnaître les émotions d'autrui, la pleine-conscience, inspirer positivement autrui, proposer une contribution

sociale positive, fonctionner collectivement et être conscient de ses propres émotions et limites font parties de ce qu'on attend d'une association qui lutte pour « rendre des citoyens libres, heureux et engagés ». Des formations pour les encadrants bénévoles, mais aussi les encadrants salariés à la pleine-conscience, doivent être développées afin de donner les compétences clés (en termes de soft-skills et hard-skills) à ces « managers associatifs » afin de permettre des environnements de bénévolat et de travail sains mais aussi renforcer positivement la passion dans l'engagement des bénévoles du scoutisme et de l'éducation populaire.

Conclusions et perspectives

Nous l'avons vu, dans le monde en 2018, d'après le rapport de « Volontaires ONU » (Mukwashi et al., 2018), 32,7 millions de volontaires en équivalent temps plein s'engagent dans une activité bénévole au sein d'une organisation non-lucrative. Les études s'intéressant généralement aux impacts positifs du bénévolat, nous avons vu ici ce travail que le bénévolat (ou le salariat) dans le scoutisme et l'éducation populaire n'était pas toujours protecteur pour la santé-perçue et le bien-être. En effet, en fonction du type de passion développé et du profil de toxic-handler développé, des impacts différents sur la santé-perçue et le bien-être sont possibles.

Dans notre partie I, nous avons proposé un modèle présentant deux chemins possibles du bénévole en fonction de la passion développée par l'individu. Même si cette distinction en deux profils ne semble pas suffire, ce modèle a le mérite de mettre pour la première fois en lien une théorisation de la formation de l'identité en tant que « cadre scout » et la passion dans l'engagement. Un nouveau modèle devrait être proposé avec quatre pistes représentant quatre chemins du bénévolat dans le scoutisme en mentionnant aussi les liens qu'il peut exister entre les profils aux influences plus négatives avec des variables positives et vice-versa (les liens de la passion obsessive vers le modèle OFIS ou encore les liens entre la passion harmonieuse et le burnout).

Dans notre partie II, nous avons proposé une analyse en cluster dans notre première étude permettant l'établissement d'une approche quadripartite de la passion, autrement dit en quatre profils, à savoir : la passion harmonieuse, la passion obsessive, la passion mixte et le profil non-passionné. Cette distinction semble pertinente à utiliser aujourd'hui puisque des effets différents sur la santé-perçue et le bien-être ont été observés. Cela fait donc, à notre connaissance avec celle de Schellenberg et al. (2018), deux études proposant ce type de profilage. Une des pistes de recherche à suivre serait probablement de concevoir une nouvelle

manière d'interpréter les résultats de l'échelle de la passion (Vallerand et al., 2003) pour catégoriser plus simplement les individus dans leurs bons profils.

Notre deuxième étude s'est voulu une étude complémentaire à la première en ajoutant le paradigme des toxic-handlers dans le champ du bénévolat dans le scoutisme et l'éducation populaire. Les résultats nous ont montré que ce paradigme est applicable dans ce contexte, même si les propriétés psychométriques de l'échelle diagnostique laissent à désirer. Dans cette étude, nos analyses n'ont pas permis de vérifier un lien entre toxic-handler et passion. Les pistes de recherches futures à partir de cette étude seraient de poursuivre le développement du paradigme des toxic-handlers en trois profils (porteur de confiance, de souffrance et de compassion), de créer un nouvel outil diagnostique aux propriétés psychométriques valides, sensibles et fiables et de poursuivre les investigations entre ce concept et celui du modèle dualiste de la passion.

Notre troisième étude, qualitative cette fois, avait pour objectif de comparer la valence du discours des bénévoles en fonction de leur genre et du profil de passion développé, mais aussi le lexique que ceux-ci pouvaient utiliser. Notre étude a montré que les femmes avaient tendance à apporter plus de contenu négatif que les hommes et que les passionnés harmonieux apportaient plus de contenu positif que les passionnés obsessionnels. Le lexique employé en fonction du genre et du profil de passion développé était aussi différent. Des études futures seraient à produire pour amener nos analyses à un autre niveau, à savoir déterminer les raisons du développement d'un profil plutôt qu'un autre pour les bénévoles à partir de leur expérience de bénévolat, de la motivation à l'engagement jusqu'au moment de l'entretien.

Dans notre Partie III, nous nous sommes concentrés sur le salariat militant dans le scoutisme, ces individus étant souvent les cadres formateurs et/ou dirigeants des bénévoles. Dans notre première étude, nous avons analysé le salariat militant sous le prisme de la passion

et du toxin-handling. Nos hypothèses n'ont pas toutes été validées probablement par la faute de la faiblesse de notre échantillon, mais aussi par les faibles propriétés psychométriques de l'échelle diagnostique des toxic-handlers comme dans notre Partie II. Dans cette étude, nous avons pu voir qu'être passionné harmonieusement comme salarié-militant était prédictif d'une meilleure santé-perçue et un meilleur bien-être. En revanche, en ce qui concerne les toxic-handlers, notre propos se veut plus nuancer : même si nous avons réussi à montrer que les porteurs de compassion présentaient moins de symptômes anxieux que les porteurs de confiance, qu'ils avaient plus tendance à ressentir des émotions positives que les autres mais aussi d'adopter de manière dispositionnelle des stratégies de coping plus centrées sur la résolution de problèmes, nous avons aussi montré que ceux qui présente le plus faible niveau d'autocompassion mais aussi de le plus haut niveau de passion obsessive, ce qui est contre-intuitif. Nos analyses ont permis de montrer que les paradigmes de passion et de toxic-handlers n'étaient pas complètement indépendant. Des études futures devraient donc s'intéresser encore une fois au développement d'un outil plus fiable pour le diagnostic des profils de toxic-handler. Avec un tel outil, nous pourrions reconduire une recherche dans ce contexte (celui du salariat militant) et éventuellement démontrer des liens avec le modèle de la passion.

Dans la deuxième étude, l'objectif était de démontrer la validité d'un modèle explicatif du burnout par les dimensions de la passion, en plaçant la balance émotionnelle comme variable médiatrice de la relation. Même si notre modèle présentait de bonnes caractéristiques, le fait d'avoir ajouté une deuxième population pour compléter notre échantillon, à savoir la population infirmière, notre échantillon total était majoritairement composé de femmes et d'infirmier. Notre échantillon comptant peu d'hommes et de salariés-militants finalement, le modèle n'a pas résisté au test d'invariance et notre modèle explicatif n'est donc plus cohérent puisque *a minima* la balance émotionnelle et le burnout se comporterait différemment en fonction du

genre et de l'emploi dans notre échantillon. Nous devrions à l'avenir reconduire cette étude en complétant notre échantillon avec d'autres salariés-militants d'autres associations françaises plutôt qu'avec un métier différent.

De manière pratique, cette thèse apporte des pistes sur la gestion du bénévolat dans les structures. En effet, penser que le vécu négatif de l'engagement bénévole ne serait que du fait des individus serait négliger les réalités organisationnelles des associations. Baisses de subventions, insécurité dans la continuité des missions, manques de moyen pour les bénéficiaires et accompagnement parfois limité des engagés sont autant de facteur amenant les sujets à vivre difficilement leur bénévolat. Créer de nouveaux guides d'accueil, accompagner les encadrant à la gestion émotionnel et à l'accompagnement des nouveaux comme des anciens bénévoles dans une logique de formation continu sont des pistes de résolution pour garder les bénévoles au sein des structures et permettre la poursuite des activités pour les bénéficiaires.

Pour des recherches futures, il nous resterait à montrer et démontrer :

- Si des interventions fondées sur l'autocompassion seraient utiles au développement d'une meilleure santé-perçue et d'un mieux-être pour les bénévoles et les salariés militants ayant un profil à risque,
- Si une intervention fondée sur les émotions pouvait aider les bénévoles et les salariés militants dans les mêmes conditions que le point précédent. En effet, nous avons vu que le vécu émotionnel jouait un rôle médiateur entre la passion et le burnout. Diminuer les émotions positives et faire accepter les émotions positives et les rendre plus fréquentes devraient limiter les effets délétères de la passion obsessive.
- Si un changement de type de passion ou de profil de toxic-handler serait possible avec une ou plusieurs interventions de ce type.

Références

- Adriaenssens, J., De Gucht, V., & Maes, S. (2015). Determinants and prevalence of burnout in emergency nurses : A systematic review of 25 years of research. *International Journal of Nursing Studies*, 52(2), 649-661. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.11.004>
- Aldenderfer, M. S., & Blashfield, R. K. (1984). *Cluster Analysis*. Sage University Paper.
- Anagnostopoulos, C., Winand, M., & Papadimitriou, D. (2016). Passion in the workplace : Empirical insights from team sport organisations. *European Sport Management Quarterly*, 16(4), 385-412. <https://doi.org/10.1080/16184742.2016.1178794>
- APA. (2013). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders : Dsm-5* (5th Revised edition). American Psychiatric Publishing.
- APA. (2019). *Publication Manual of the American Psychological Association : 7th Edition, 2020 Copyright* (7th edition). American Psychological Association.
- Arch, J. J., Brown, K. W., Dean, D. J., Landy, L. N., Brown, K., & Laudenslager, M. L. (2014). Self-compassion training modulates alpha-amylase, heart rate variability, and subjective responses to social evaluative threat in women. *Psychoneuroendocrinology*, 42, 49-58. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2013.12.018>
- Atkinson, D. M., Rodman, J. L., Thuras, P. D., Shiroma, P. R., & Lim, K. O. (2017). Examining Burnout, Depression, and Self-Compassion in Veterans Affairs Mental Health Staff. *Journal of Alternative and Complementary Medicine (New York, N.Y.)*, 23(7), 551-557. <https://doi.org/10.1089/acm.2017.0087>
- Auerbach, R. P., Abela, J. R. Z., & Ringo Ho, M.-H. (2007). Responding to symptoms of depression and anxiety : Emotion regulation, neuroticism, and engagement in risky behaviors. *Behaviour Research and Therapy*, 45(9), 2182-2191. <https://doi.org/10.1016/j.brat.2006.11.002>
- Axelson, D. A., & Birmaher, B. (2001). Relation between anxiety and depressive disorders in childhood and adolescence. *Depression and Anxiety*, 14(2), 67-78.

- Baker, L. R., & McNulty, J. K. (2011). Self-compassion and relationship maintenance : The moderating roles of conscientiousness and gender. *Journal of Personality and Social Psychology*, 100(5), 853-873. <https://doi.org/10.1037/a0021884>
- Bartholomew, K., & Horowitz, L. M. (1991). Attachment styles among young adults : A test of a four-category model. *Journal of personality and social psychology*, 61(2), 226.
- Baumstarck, K., Alessandrini, M., Hamidou, Z., Auquier, P., Leroy, T., & Boyer, L. (2017). Assessment of coping : A new french four-factor structure of the brief COPE inventory. *Health and Quality of Life Outcomes*, 15(1), 8. <https://doi.org/10.1186/s12955-016-0581-9>
- Bazin, C., Roger, S., Thierry, D., & Malet, J. (2012). *La France bénévole 2012*. Paris : Recherches & Solidarités.
- Bedyńska, S., & Żołnierczyk-Zreda, D. (2015). Stereotype threat as a determinant of burnout or work engagement. Mediating role of positive and negative emotions. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 21(1), 1-8. <https://doi.org/10.1080/10803548.2015.1017939>
- Bélanger, J. J., Pierro, A., Kruglanski, A. W., Vallerand, R., De Carlo, N., & Falco, A. (2015). On feeling good at work : The role of regulatory mode and passion in psychological adjustment: Regulatory mode, passion, and stress. *Journal of Applied Social Psychology*, 45(6), 319-329. <https://doi.org/10.1111/jasp.12298>
- Bianchi, R., & Schonfeld, I. S. (2018). Burnout-depression overlap : Nomological network examination and factor-analytic approach. *Scandinavian Journal of Psychology*, 59(5), 532-539. <https://doi.org/10.1111/sjop.12460>
- Bianchi, R., Verkuilen, J., Schonfeld, I. S., Hakanen, J. J., Jansson-Fröjmark, M., Manzano-García, G., Laurent, E., & Meier, L. L. (2021). Is Burnout a Depressive Condition? A

- 14-Sample Meta-Analytic and Bifactor Analytic Study. *Clinical Psychological Science*, 9(4), 579-597. <https://doi.org/10.1177/2167702620979597>
- Birkeland, I. K., & Buch, R. (2015). The dualistic model of passion for work : Discriminate and predictive validity with work engagement and workaholism. *Motivation and Emotion*, 39(3), 392-408. <https://doi.org/10.1007/s11031-014-9462-x>
- Bordia, P., Restubog, S. L. D., & Tang, R. L. (2008). When employees strike back : Investigating mediating mechanisms between psychological contract breach and workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 93(5), 1104-1117. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.1104>
- Boubel, E. (2019). *Évaluation des interventions basées sur l'autocompassion dans des populations prises en charge en médecine générale : Revue de la littérature* (p. NNT : 2019LORR1084) [Other, Université de Lorraine]. <https://hal.univ-lorraine.fr/hal-03297728>
- Bouzigarene, N., Bourdeau, S., Leduc, C., Gousse-Lessard, A.-S., Houlfort, N., & Vallerand, R. (2018). We are our passions : The role of identity processes in harmonious and obsessive passion and links to optimal functioning in society. *Self and Identity*, 17(1), 56-74. <https://doi.org/10.1080/15298868.2017.1321038>
- Bragoli-Barzan, L., & Vallerand, R. (2017). Bonheur et engagement : le rôle de la passion dans le fonctionnement optimal en société. *Revue québécoise de psychologie*, 38(2), 21-41. <https://doi.org/10.7202/1040769ar>
- Briki, W. (2017). Passion, trait self-control, and wellbeing : Comparing two mediation models predicting wellbeing. *Frontiers in Psychology*, 8.
- Brown, L., Bryant, C., Brown, V., Bei, B., & Judd, F. (2016). Self-compassion, attitudes to ageing and indicators of health and well-being among midlife women. *Aging & Mental Health*, 20(10), 1035-1043. <https://doi.org/10.1080/13607863.2015.1060946>

- Brun, P. (2015). Émotions et régulation émotionnelle : Une perspective développementale. *Enfance, N° 2(2)*, 165-178.
- Bruno, J., Gendarme, S., Rotonda, C., Martin-Krumm, C., & Tarquinio, C. (2019, mai). *Projet SPONTANEOUS : santé et bien-être dans le scoutisme et l'éducation populaire* [Communication Orale]. 2e congrès francophone de psychologie positive, Metz.
- Bruno, J., Martin-Krumm, C., & Tarquinio, C. (2020, juin). *Passion, popular education and scoutism : Is being passionate about volunteering protective of mental health?* 10th European Conference on Positive Psychology (ECP), Reykjavik.
- Bruno, J., Martin-Krumm, C., & Tarquinio, C. (2021a). Quels impacts des activités bénévoles sur la santé ? Un exemple à travers le scoutisme. *Annales Médico-psychologiques, revue psychiatrique*, S0003448721002122. <https://doi.org/10.1016/j.amp.2021.05.003>
- Bruno, J., Martin-Krumm, C., & Tarquinio, C. (2021b, juin 2). *Psychotrauma : Attachement, stabilisation des patients et développement des ressources psychologiques*.
- Bureau, A. T., Razon, S., Saville, B. K., Tokac, U., & Judge, L. W. (2017). Passion for Academics and Problematic Health Behaviors. *International Journal of Exercise Science, 10(3)*, 417-433.
- Bureau, J. S., Vallerand, R., Ntoumanis, N., & Lafrenière, M.-A. K. (2013). On passion and moral behavior in achievement settings : The mediating role of pride. *Motivation and Emotion, 37(1)*, 121-133. <https://doi.org/10.1007/s11031-012-9292-7>
- Burke, S. M., Sabiston, C. M., & Vallerand, R. (2012). Passion in breast cancer survivors : Examining links to emotional well-being. *Journal of Health Psychology, 17(8)*, 1161-1175. <https://doi.org/10.1177/1359105311429202>
- Capul, M. (2007). Le scoutisme a cent ans? : Réflexions sur son rapport à l'enfance en difficulté (années 1930-1950). *Empan, 66(2)*, 144. <https://doi.org/10.3917/empa.066.0144>

- Carbonneau, N., Vallerand, R. J., Fernet, C., & Guay, F. (2008). The role of passion for teaching in intrapersonal and interpersonal outcomes. *Journal of Educational Psychology, 100*(4), 977-987. <https://doi.org/10.1037/a0012545>
- Carpentier, J., & Mageau, G. A. (2014). The role of coaches' passion and athletes' motivation in the prediction of change-oriented feedback quality and quantity. *Psychology of Sport and Exercise, 15*(4), 326-335. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2014.02.005>
- Carpentier, J., Mageau, G. A., & Vallerand, R. (2012). Ruminations and Flow : Why Do People with a More Harmonious Passion Experience Higher Well-Being? *Journal of Happiness Studies, 13*(3), 501-518. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9276-4>
- Claudon, P., & Weber, M. (2009). L'émotion. *Devenir, Vol. 21*(1), 61-99.
- Conseil National—COVID19 : L'Ordre National des Infirmiers alerte sur la situation des 700 000 infirmiers de France alors que l'épidémie s'accélère à nouveau. (2020). <https://www.ordre-infirmiers.fr/actualites-presse/articles/covid19-alerte-situation-infirmiere.html>
- Cornil, L., & Iracane, M. (2019). Le modèle TAI (ou Traitement Adaptatif de l'Information). In C. Tarquinio, M.-J. Brennstuhl, H. Delluci, M. Iracane, J. A. Rydberg, M. Sylvestre, P. Tarquinio, & E. Zimmerman, *Aide-Mémoire EMDR en 46 fiches* (Dunod, p. 3-18). Dunod. <https://www.cairn.info/emdr--9782100795970-page-3.htm>
- Cottin-Marx, S., Grisoni, A., & Roueff, O. (2015). *Qui est le patron des associations ? La Découverte.*
- Csillik, A. (2017). *Les ressources psychologiques - Apports de la psychologie positive : Apports de la psychologie positive.* Dunod.

- Cumming, J., Hall, C., Harwood, C., & Gammage, K. (2002). Motivational orientations and imagery use : A goal profiling analysis. *Journal of Sports Sciences*, 20(2), 127-136. <https://doi.org/10.1080/026404102317200837>
- Curran, T., Appleton, P. R., Hill, A. P., & Hall, H. K. (2011). Passion and burnout in elite junior soccer players : The mediating role of self-determined motivation. *Psychology of Sport and Exercise*, 12(6), 655-661. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2011.06.004>
- Curran, T., Appleton, P. R., Hill, A. P., & Hall, H. K. (2013). The mediating role of psychological need satisfaction in relationships between types of passion for sport and athlete burnout. *Journal of Sports Sciences*, 31(6), 597-606. <https://doi.org/10.1080/02640414.2012.742956>
- Curran, T., Hill, A. P., Appleton, P. R., Vallerand, R., & Standage, M. (2015). The psychology of passion : A meta-analytical review of a decade of research on intrapersonal outcomes. *Motivation and Emotion*, 39(5), 631-655. <https://doi.org/10.1007/s11031-015-9503-0>
- Cyrulnik, B. (2017). *Psychologie et cerveau*. <https://www.youtube.com/watch?v=yJbBkTvXapA>
- Daniel, T. A. (2017). Managing Toxic Emotions at Work : HR's Unique Role as the "Organizational Shock Absorber". *Employment Relations Today*, 43(4), 13-19. <https://doi.org/10.1002/ert.21599>
- Davis, A. K., Arterberry, B. J., Bonar, E. E., Bohnert, K. M., & Walton, M. A. (2018). Why do young people consume marijuana? Extending motivational theory via the dualistic model of passion. *Translational Issues in Psychological Science*, 4(1), 54-64. <https://doi.org/10.1037/tps0000141>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The « What » and « Why » of Goal Pursuits : Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

- Díaz, I. M. E., Díaz, I. M. E., Tous-Pallarès, J., & Vigil-Colet, A. (2015). Efecto del clima psicosocial del grupo y de la personalidad en el síndrome de quemado en el trabajo en docentes. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, *31*(2), 651-657. <https://doi.org/10.6018/analesps.31.2.174371>
- Dibben, C., Playford, C., & Mitchell, R. (2017). Be(ing) prepared: Guide and Scout participation, childhood social position and mental health at age 50—a prospective birth cohort study. *J Epidemiol Community Health*, *71*(3), 275-281. <https://doi.org/10.1136/jech-2016-207898>
- Diener, E., Wirtz, D., Tov, W., Kim-Prieto, C., Choi, D., Oishi, S., & Biswas-Diener, R. (2010). New Well-being Measures: Short Scales to Assess Flourishing and Positive and Negative Feelings. *Social Indicators Research*, *97*(2), 143-156. <https://doi.org/10.1007/s11205-009-9493-y>
- Dif, H. (2007). Le scoutisme, pour apprendre à vivre ensemble. *Revue Projet*, n° 299(4), 52-55.
- Donahue, E. (2013). *La transmission de la passion : Étude de l'impact des individus passionnés sur les autres*. Université du Québec.
- Donahue, E. G., Forest, J., Vallerand, R., Lemyre, P., Crevier-Braud, L., & Bergeron, É. (2012). Passion for work and emotional exhaustion: The mediating role of rumination and recovery. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, *4*(3), 341-368. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2012.01078.x>
- Duquette, A., Kérouac, S., Sandhu, B. K., & Beaudet, L. (1994). Factors related to nursing burnout: A review of empirical knowledge. *Issues in Mental Health Nursing*, *15*(4), 337-358. <https://doi.org/10.3109/01612849409006913>
- Dyrbye, L. N., Shanafelt, T. D., Johnson, P. O., Johnson, L. A., Satele, D., & West, C. P. (2019). A cross-sectional study exploring the relationship between burnout, absenteeism, and

- job performance among American nurses. *BMC Nursing*, 18(1), 57.
<https://doi.org/10.1186/s12912-019-0382-7>
- El-Hage, W., & Beyeler, A. (2021). *Troubles anxieux : Quand l'anxiété devient pathologique*. Inserm. <https://www.inserm.fr/information-en-sante/dossiers-information/troubles-anxieux>
- Elhai, J. D., Hall, B. J., & Erwin, M. C. (2018). Emotion regulation's relationships with depression, anxiety and stress due to imagined smartphone and social media loss. *Psychiatry Research*, 261, 28-34. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2017.12.045>
- Étévé, C. (2007). Review of Une histoire de l'éducation populaire. *Revue française de pédagogie*, 161, 129-132.
- Eustache, F., Guillery-Girard, B., & Dayan, J. (2017). Les liens ténus et complexes entre mémoire et émotions. *In Analysis*, 1(1), 32-38.
<https://doi.org/10.1016/j.inan.2016.12.006>
- Fernet, C., Lavigne, G. L., Vallerand, R., & Austin, S. (2014). Fired up with passion : Investigating how job autonomy and passion predict burnout at career start in teachers. *Work & Stress*, 28(3), 270-288. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.935524>
- Ferrand-Bechmann, D. (1992). *Bénévolat et solidarité*. Syros.
- Ferrari, M., Hunt, C., Harrysunker, A., Abbott, M. J., Beath, A. P., & Einstein, D. A. (2019). Self-Compassion Interventions and Psychosocial Outcomes : A Meta-Analysis of RCTs. *Mindfulness*, 10(8), 1455-1473. <https://doi.org/10.1007/s12671-019-01134-6>
- Ford, J., Klibert, J. J., Tarantino, N., & Lamis, D. A. (2017). Savouring and Self-compassion as Protective Factors for Depression : Protective Factors for Depression. *Stress and Health*, 33(2), 119-128. <https://doi.org/10.1002/smi.2687>
- Fraley, R. C., & Waller, N. G. (1998). Adult attachment patterns : A test of the typological model. In *Attachment theory and close relationships* (p. 77-114). The Guilford Press.

- Fredrickson, B. L., Cohn, M. A., Coffey, K. A., Pek, J., & Finkel, S. M. (2008). Open Hearts Build Lives : Positive Emotions, Induced Through Loving-Kindness Meditation, Build Consequential Personal Resources. *Journal of personality and social psychology*, 95(5), 1045-1062. <https://doi.org/10.1037/a0013262>
- Frimousse, S., Lebihan, Y., Blaess, M., Swalhi, A., & Fabiani, T. (2020). Le Leader Positif : Se transformer pour favoriser la passion et le bien-être au travail. *Management & Sciences Sociales, Humanisme & Gestion*, 29(29), 126-141.
- Frost, P. (2003). *Toxic Emotions at Work: How Compassionate Managers Handle Pain and Conflict* (First Edition). Harvard Business School Pr.
- Frost, P., & Robinson, S. (1999). The toxic-handler : Organizational hero--and casualty. *Harvard Business Review*, 77(4), 96-106, 185.
- Fuertes, F. C., & Jiménez, L. V. (2000). Motivation and burnout in volunteerism. *Psychology in Spain*, 4(1), 8.
- Gana, K., Broc., G. (2018). Introduction à la modélisation par équations structurales : manuel pratique avec lavaan. ISTE éditions.
- Gelsema, T. I., van der Doef, M., Maes, S., Janssen, M., Akerboom, S., & Verhoeven, C. (2006). A longitudinal study of job stress in the nursing profession : Causes and consequences. *Journal of Nursing Management*, 14(4), 289-299. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2934.2006.00635.x>
- Gilbert, P., & Procter, S. (2006). Compassionate mind training for people with high shame and self-criticism : Overview and pilot study of a group therapy approach. *Clinical Psychology & Psychotherapy*, 13(6), 353-379. <https://doi.org/10.1002/cpp.507>
- Girard, P. (1920). Le scoutisme et son rôle social. *International Review of the Red Cross*, 2(14), 174-180.

- Gloria, C. T., & Steinhardt, M. A. (2016). Relationships Among Positive Emotions, Coping, Resilience and Mental Health : Positive Emotions, Resilience and Health. *Stress and Health*, 32(2), 145-156. <https://doi.org/10.1002/smi.2589>
- Grossman, P., Niemann, L., Schmidt, S., & Walach, H. (2004). Mindfulness-based stress reduction and health benefits. A meta-analysis. *Journal of Psychosomatic Research*, 57(1), 35-43. [https://doi.org/10.1016/S0022-3999\(03\)00573-7](https://doi.org/10.1016/S0022-3999(03)00573-7)
- Gustafsson, H., Hassmén, P., & Hassmén, N. (2011). Are athletes burning out with passion? *European Journal of Sport Science*, 11(6), 387-395. <https://doi.org/10.1080/17461391.2010.536573>
- Guyon, H. (2020). Les modèles d'Équations Structurelles avec R et JASP (version 4 janvier 2020). Livre en ligne (https://www.researchgate.net/publication/332763974_Les_modeles_d%27Equations_Structurelles_avec_R_et_JASP_version_4_janvier_2020)
- Heywood, H. B. (1931). On finite sequences of real numbers, *Proceedings of the Royal Society of London. Series A, Containing Papers of a Mathematical and Physical Character*. 134(824), 486–501.
- Hodge, K., & Petlichkoff, L. (2000). Goal Profiles in Sport Motivation : A Cluster Analysis. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 22(3), 256-272. <https://doi.org/10.1123/jsep.22.3.256>
- Hodgins, H. S., & Knee, C. R. (2002). The integrating self and conscious experience. In E. L. Deci & R. M. Ryan, *Handbook of Self-determination Research* (University of Rochester Press, p. 87-100). University Rochester Press.
- Houffort, N., L. Philippe, F., J. Vallerand, R., & Ménard, J. (2013). On passion and heavy work investment : Personal and organizational outcomes. *Journal of Managerial Psychology*, 29(1), 25-45. <https://doi.org/10.1108/JMP-06-2013-0155>

- Houliort, N., & Vallerand, R. (2006). La passion envers le travail : Les deux côtés de la médaille. *Revue Multidisciplinaire sur l'Emploi, le Syndicalisme et le travail*, 2, 4-17.
- Houpe, J.-P. (2012). Coeur et adaptation. In C. Tarquinio & É. Spitz, *Psychologie de l'adaptation* (De Boeck, p. 417-439).
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariances structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.
- Humbert, C., & Merlo, J. (2016). Éducation populaire et pédagogie militante. *Lien social et Politiques*, 75, 166-172. <https://doi.org/10.7202/1036302ar>
- Hyman, H. H. (1942). The psychology of status. *Archives of Psychology (Columbia University)*, 269, 94-94.
- Jobson, J. D. (2012). *Applied Multivariate Data Analysis : Volume II: Categorical and Multivariate Methods*. Springer Science & Business Media.
- Johnson, E. A., & O'Brien, K. A. (2013). Self-Compassion Soothes the Savage EGO-Threat System : Effects on Negative Affect, Shame, Rumination, and Depressive Symptoms. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 32(9), 939-963. <https://doi.org/10.1521/jscp.2013.32.9.939>
- Junot, A., Paquet, Y., & Martin-Krumm, C. (2017). Passion for outdoor activities and environmental behaviors : A look at emotions related to passionate activities. *Journal of Environmental Psychology*, 53, 177-184. <https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2017.07.011>
- Judd, C. M., & Kenny, D. A. (1981). *Estimating the Effects of Social Intervention*. CUP Archive.
- Kaufman, J., & Charney, D. (2000). Comorbidity of mood and anxiety disorders. *Depression and Anxiety*, 12 Suppl 1, 69-76. [https://doi.org/10.1002/1520-6394\(2000\)12:1+<69::AID-DA9>3.0.CO;2-K](https://doi.org/10.1002/1520-6394(2000)12:1+<69::AID-DA9>3.0.CO;2-K)

- Kelley, H. (1952). Two Functions of Reference Groups. In G. Swanson, T. Newcomb, & E. Hartley (Éds.), *Society for the Psychological Study of Social Issues, Readings in Social Psychology* (Holt, p. 410-414).
- Kerby, D. S. (2014). The simple difference formula: An approach to teaching nonparametric correlation. *Comprehensive Psychology*, 3, 2165–2228.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling, Fourth Edition* (4e édition). Guilford Press.
- Kotsou, I., & Leys, C. (2016). Self-Compassion Scale (SCS) : Psychometric Properties of The French Translation and Its Relations with Psychological Well-Being, Affect and Depression. *PLOS ONE*, 11(4), e0152880. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152880>
- Koutsimani, P., Montgomery, A., & Georganta, K. (2019). The Relationship Between Burnout, Depression, and Anxiety : A Systematic Review and Meta-Analysis. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00284>
- Kulik, C. T., Cregan, C., Metz, I., & Brown, M. (2009). HR managers as toxin handlers : The buffering effect of formalizing toxin handling responsibilities. *Human Resource Management*, 48(5), 695-716. <https://doi.org/10.1002/hrm.20311>
- Lafrenière, M.-A. K., Jowett, S., Vallerand, R., & Carbonneau, N. (2011). Passion for coaching and the quality of the coach–athlete relationship: The mediating role of coaching behaviors. *Psychology of Sport and Exercise*, 12(2), 144-152. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2010.08.002>
- Lavigne, É., & Bourbonnais, R. (2010). Psychosocial work environment, interpersonal violence at work and psychotropic drug use among correctional officers. *International Journal of Law and Psychiatry*, 33(2), 122-129. <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2009.12.005>

- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Co Inc.
- Leary, M. R., Tate, E. B., Adams, C. E., Allen, A. B., & Hancock, J. (2007). Self-compassion and reactions to unpleasant self-relevant events : The implications of treating oneself kindly. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(5), 887-904. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.5.887>
- Leeds, A. (2017, mars). *Learning to feel good sharing positive emotion : The positive affect tolerance protocol*. 15th EMDR Association UK, London.
- Loiselle, O. (2010). *Liens entre le type de passion pour le sport et l'épuisement professionnel chez les étudiants-athlètes universitaires*. Sherbrooke.
- MacBeth, A., & Gumley, A. (2012). Exploring compassion : A meta-analysis of the association between self-compassion and psychopathology. *Clinical Psychology Review*, 32(6), 545-552. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2012.06.003>
- Mageau, G. A., Vallerand, R., Charest, J., Salvy, S.-J., Lacaille, N., Bouffard, T., & Koestner, R. (2009). On the Development of Harmonious and Obsessive Passion : The Role of Autonomy Support, Activity Specialization, and Identification With the Activity. *Journal of Personality*, 77(3), 601-646. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00559.x>
- Martin-Krumm, C., Fenouillet, F., Csillik, A., Kern, L., Besançon, M., Heutte, J., Paquet, Y., Delas, Y., Trousselard, M., Lecorre, B., & Diener, E. (2017). Changes in Emotions from Childhood to Young Adulthood. *Child Indicators Research*, 11, 541-561. <https://doi.org/10.1007/s12187-016-9440-9>
- Martin-Krumm, C., Kern, L., Fontayne, P., Romo, L., Boudoukha, A. H., & Boniwell, I. (2015). French Adaptation of the Orientation to Happiness Scale and Its Relationship to Quality

- of Life in French Students. *Social Indicators Research*, 124(1), 259-281.
<https://doi.org/10.1007/s11205-014-0774-8>
- Maslach, C. (2016). *Burn out—Nouvelle édition* (Nouvelle édition augmentée). Les Arènes.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslach, C., & Zimbardo, P. G. (2003). *Burnout : The Cost of Caring*. Malor Books.
- Masselli, M. C., Vieira, C. M., Oliveira, N. L., & Smeke, É. L. (2013). Éducation populaire et éducation pour la santé au Brésil, sur les traces de Paulo Freire... *Santé publique*, 2(HS2), 167-174.
- Megglé. (2019, juin 12). *Associations : « Les financements publics ont pour la première fois baissé en volume »*. Banque des Territoires.
<https://www.banquedesterritoires.fr/associations-les-financements-publics-ont-pour-la-premiere-fois-baisse-en-volume>
- Ministère de l'Éducation Nationale. (2019). *Le guide du bénévolat*. association.gouv.
<https://www.associations.gouv.fr/le-guide-du-benevolat-1065.html>
- Moè, A. (2016). Harmonious passion and its relationship with teacher well-being. *Teaching and Teacher Education*, 59(Supplement C), 431-437.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.07.017>
- Montigny, E. (2007). *Qui fonda le scoutisme?* La Croix. <https://croire.la-croix.com/Definitions/Lexique/Scoutisme/Qui-fonda-le-scoutisme>
- Morse, J. L., Dik, B. J., Shimizu, A. B., & Reed, K. A. (2020). Volunteerism and Burnout : Does Satisfaction of Motives for Volunteering Protect Against Symptoms? *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*.
<https://doi.org/10.1007/s11266-020-00257-y>

- Mukwashi, A. K., Lough, B., Bannister, T., Borromeo, K., Chrobok, V., & Minani, M. (2018). *rapport sur l'état du volontariat dans le monde 2018 (SWVR)* (p. 144). New-York : Organisation des Nations Unies
- Muller, L., & Spitz, E. (2003). Évaluation multidimensionnelle du coping : Validation du Brief COPE sur une population française. *L'encéphale*, 29(1), 507-518.
- Neff, K. (2003a). Self-Compassion : An Alternative Conceptualization of a Healthy Attitude Toward Oneself. *Self and Identity*, 2(2), 85-101. <https://doi.org/10.1080/15298860309032>
- Neff, K. (2003b). The Development and Validation of a Scale to Measure Self-Compassion. *Self and Identity*, 2(3), 223-250. <https://doi.org/10.1080/15298860309027>
- Neff, K. (2009). *Self-compassion*. In M. R. Leary, & R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of Individual Differences in Social Behavior* (pp. 561-573). Guilford Press.
- Neff, K. (2015). *Self-Compassion : The Proven Power of Being Kind to Yourself* (Reprint édition). William Morrow Paperbacks.
- Neff, K., Rude, S. S., & Kirkpatrick, K. (2007). An examination of self-compassion in relation to positive psychological functioning and personality traits. *Journal of Research in Personality*, 41(4), 908-916. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2006.08.002>
- O'Brien, L., Townsend, M., & Ebden, M. (2010). 'Doing Something Positive': Volunteers' Experiences of the Well-Being Benefits Derived from Practical Conservation Activities in Nature. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 21(4), 525-545. <https://doi.org/10.1007/s11266-010-9149-1>
- Offer, D., Kaiz, M., Howard, K. I., & Bennett, E. S. (2000). The Altering of Reported Experiences. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 39(6), 735-742. <https://doi.org/10.1097/00004583-200006000-00012>

- Oliveira, P. D., Dambrun, M., & Guimond, S. (2008). L'effet de la dominance sociale sur les idéologies de légitimation : Le rôle modérateur de l'environnement normatif. *Revue internationale de psychologie sociale, Tome 21(4)*, 115-150.
- Orgambidez-Ramos, A., Borrego-Alés, Y., & Gonçalves, G. (2014). El papel moderador de la pasión por el trabajo entre el burnout y el malestar psicológico. = The moderating role of passion for work on burnout—Psychological distress. *Ansiedad y Estrés, 20(2-3)*, 211-224.
- Palazzolo, J. (2016). La prise en charge des addictions. *Que sais-je?*, 53-71.
- Paquet, Y., Martin-Krumm, C., Junot, A., & Gilibert, D. (2021). Style attributionnel et burn-out au travail : Une analyse en cluster. *L'Encéphale, 47(2)*, 130-136. <https://doi.org/10.1016/j.encep.2020.06.005>
- Philippe, F. L., Vallerand, R., Houffort, N., Lavigne, G. L., & Donahue, E. G. (2010). Passion for an activity and quality of interpersonal relationships : The mediating role of emotions. *Journal of Personality and Social Psychology, 98(6)*, 917-932. <https://doi.org/10.1037/a0018017>
- Philippe, F. L., Vallerand, R., & Lavigne, G. L. (2009). Passion does make a difference in people's lives : A look at well-being in passionate and non-passionate individuals. *Applied Psychology: Health and Well-Being, 1(1)*, 3-22. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2008.01003.x>
- Pinard, F., Montani, F., Courcy, F., & Dagenais-Desmarais, V. (2020). Compassion envers soi au travail : Exploration de l'effet médiateur du sentiment de sécurité sociale. *Le travail humain, Vol. 83(3)*, 179-200.
- Pratto, F., Sidanius, J., & Levin, S. (2006). Social dominance theory and the dynamics of intergroup relations : Taking stock and looking forward. *European Review of Social Psychology, 17(1)*, 271-320. <https://doi.org/10.1080/10463280601055772>

- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers*, 36(4), 717-731. <https://doi.org/10.3758/BF03206553>
- R Core Team (2020). R: A Language and environment for statistical computing. (Version 4.0) [Computer software]. Retrieved from <https://cran.r-project.org>. (R packages retrieved from MRAN snapshot 2020-08-24).
- Ramos, R., Brauchli, R., Bauer, G., Wehner, T., & Hämmig, O. (2015). Busy yet socially engaged: Volunteering, work-life balance, and health in the working population. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(2), 164-172. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000327>
- Ratelle, C. F., Vallerand, R., Mageau, G. A., Rousseau, F. L., & Provencher, P. (2004). When Passion Leads to Problematic Outcomes: A Look at Gambling. *Journal of Gambling Studies*, 20(2), 105-119. <https://doi.org/10.1023/B:JOGS.0000022304.96042.e6>
- Razavi, D., Delvaux, N., Farvacques, C., & Robaye, E. (1989). Validation de la version française du HADS dans une population de patients cancéreux hospitalisés. *Revue de psychologie appliquée*, 39(4), 295-307.
- Rensvold, R. B., & Cheung, G. W. (1998). Testing measurement model for factorial invariance: a systematic approach. *Educational and Psychological Measurement*, 58(6), 1017-1034.
- Rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139. <https://doi.org/10.1007/BF01384942>
- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, 63(3), 397-427.
- Sanofi. (2015). *91% des Français ont une excellente image des infirmier(e)s*. Connecting Nurses.

- Sarrazin, P., & Guillet, E. (2001). 8. « *Mais pourquoi ne se réinscrivent-ils plus !* » *Variables et processus de l'abandon sportif*. Presses Universitaires de France.
<https://www.cairn.info/theories-de-la-motivation-et-pratiques-sportives--9782130504726-page-221.htm>
- Schellenberg, B. J. I., & Bailis, D. S. (2015). Can passion be polyamorous? The impact of having multiple passions on subjective well-being and momentary emotions. *Journal of Happiness Studies*, 16(6), 1365-1381. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9564-x>
- Schellenberg, B. J. I., Bailis, D. S., & Mosewich, A. D. (2016). You have passion, but do you have self-compassion? Harmonious passion, obsessive passion, and responses to passion-related failure. *Personality and Individual Differences*, 99(Supplement C), 278-285. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.05.003>
- Schellenberg, B. J. I., Gaudreau, P., & Crocker, P. R. E. (2013). Passion and Coping: Relationships With Changes in Burnout and Goal Attainment in Collegiate Volleyball Players. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 35(3), 270-280.
- Schellenberg, B. J. I., Verner-Filion, J., Gaudreau, P., Bailis, D. S., Lafrenière, M.-A. K., & Vallerand, R. (2018). Testing the Dualistic Model of Passion Using a Novel Quadripartite Approach: A Look at Physical and Psychological Well-Being. *Journal of Personality*. <https://doi.org/10.1111/jopy.12378>
- Schreiber, J. B., Stage, F. K., King, J., Nora, A., & Barlow, E. A. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: a review. *The Journal of Educational Research*, 99(6), 323-337.
- Scouts et Guides de France*. (2020). *Scouts et Guides de France*.
<https://www.sgdf.fr/component/content/category/237-nous-soutenir>
- Seyrat, M. (2007). Scoutisme. *Études*, Tome 406(3), 359-370.

- Shapiro, F. (2017). *Eye Movement Desensitization and Reprocessing (EMDR) Therapy, Third Edition : Basic Principles, Protocols, and Procedures*. Guilford Publications.
- Shen, B.-J., Avivi, Y. E., Todaro, J. F., Spiro, A., Laurenceau, J.-P., Ward, K. D., & Niaura, R. (2008). Anxiety characteristics independently and prospectively predict myocardial infarction in men the unique contribution of anxiety among psychologic factors. *Journal of the American College of Cardiology*, *51*(2), 113-119. <https://doi.org/10.1016/j.jacc.2007.09.033>
- Sidanius, J., & Pratto, F. (1999). *Social dominance : An intergroup theory of social hierarchy and oppression* (p. x, 403). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139175043>
- Smeets, E., Neff, K., Alberts, H., & Peters, M. (2014). Meeting Suffering With Kindness : Effects of a Brief Self-Compassion Intervention for Female College Students: Self-Compassion Intervention for Students. *Journal of Clinical Psychology*, *70*(9), 794-807. <https://doi.org/10.1002/jclp.22076>
- Spitz, É. (2004). Les stratégies de coping face à la violence au travail. *Stress et Trauma*, *4*(3), 155-162.
- Steers, M.-L., Neighbors, C., Hove, M., Olson, N., & Lee, C. (2015). How Harmonious and Obsessive Passion for Alcohol and Marijuana Relate to Consumption and Negative Consequences. *Journal of studies on alcohol and drugs*, *76*, 749-757. <https://doi.org/10.15288/jsad.2015.76.749>
- Stenseng, F., Forest, J., & Curran, T. (2015a). Positive emotions in recreational sport activities : The role of passion and belongingness. *Journal of Happiness Studies*, *16*(5), 1117-1129. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9547-y>

- Stenseng, F., Forest, J., & Curran, T. (2015b). Positive emotions in recreational sport activities : The role of passion and belongingness. *Journal of Happiness Studies*, *16*(5), 1117-1129. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9547-y>
- St-Louis, A. C., Carbonneau, N., & Vallerand, R. (2016). Passion for a Cause : How It Affects Health and Subjective Well-Being: Passion for a Cause. *Journal of Personality*, *84*(3), 263-276. <https://doi.org/10.1111/jopy.12157>
- Stoeber, J., Childs, J. H., Hayward, J. A., & Feast, A. R. (2011). Passion and motivation for studying : Predicting academic engagement and burnout in university students. *Educational Psychology*, *31*(4), 513-528. <https://doi.org/10.1080/01443410.2011.570251>
- Suriré, C., & Lemarchand, F. (2012). Travail, sens, valeurs et reconnaissance : Comment la rationalisation peut-elle être à l'origine de pathologies professionnelles ? *Anses - Bulletin de veille scientifique*, *1*(17), 83-86.
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (2004). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In J. T. Jost & J. Sidanius (Éds.), *Political Psychology* (0 éd., p. 276-293). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203505984-16>
- Talbot, L. A., & Lumden, D. B. (2000). *On the association between humor and burnout*. *13*(4), 419-428. <https://doi.org/10.1515/humr.2000.13.4.419>
- Teneau, G. (2011). *La compassion dans la résilience organisationnelle : Apport du toxic-handler* [Phdthesis, Conservatoire national des arts et metiers - CNAM]. <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01793217>
- Teneau, G. (2018). Transformation des organisations par la résilience organisationnelle. *Techniques de l'ingénieur*. <https://doi.org/10.51257/a-v1-g9300>

- Teneau, G., & Dufour, N. (2013). L'organisation de la compassion en entreprise, un rôle managérial émergent. *Management & Avenir*, 62(4), 72. <https://doi.org/10.3917/mav.062.0072>
- Teneau, G., & Lemoine, G. (2019). *Les Toxic-handlers : Les générateurs de bienveillance en entreprise*. Odile Jacob.
- The jamovi project (2021). jamovi. (Version 1.6) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.
- Thomas, R. M., & Michel, C. (1994). 15. La théorie de l'apprentissage social. *Questions de personne*, 447-470.
- Torgheh, M., Aliakbari dehkordi, M., & Alipour, A. (2015). Effect of humour on burnout and resiliency of nurses. *Journal of Holistic Nursing And Midwifery*, 25(2), 57-64.
- Tourmen, C. (2007). Activité, tâche, poste, métier, profession : Quelques pistes de clarification et de réflexion. *Sante Publique*, Vol. 19(hs), 15-20.
- Trépanier, S.-G., Fernet, C., Austin, S., Forest, J., & Vallerand, R. (2014). Linking job demands and resources to burnout and work engagement : Does passion underlie these differential relationships? *Motivation and Emotion*, 38(3), 353-366. <https://doi.org/10.1007/s11031-013-9384-z>
- Valdez, C. M., Leonhardt, N. D., & Busby, D. M. (2021). Sexual Passion and Attachment : Sexual Passion Style as a Mediator between Attachment Insecurity and Sexual Satisfaction in Committed Relationships. *Journal of Marital and Family Therapy*, 47(3), 614-628. <https://doi.org/10.1111/jmft.12452>
- Vallerand, R. (2015). *The Psychology of Passion : A Dualistic Model*. Oxford University Press.
- Vallerand, R., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., Gagné, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme : On obsessive and harmonious

- passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756-767.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>
- Vallerand, R., & Houliort, N. (2003). Passion at work : Toward a new conceptualization. In *Social issues in management : Vol. 3. Emerging perspectives of values in organizations*. (p. 175-204). Information Age Publishing.
- Vallerand, R. J., Paquet, Y., Philippe, F. L., & Charest, J. (2010). On the Role of Passion for Work in Burnout: A Process Model. *Journal of Personality*, 78(1), 289-312.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00616.x>
- Vallerand, R., & Houliort, N. (2019). *Passion for Work: Theory, Reseach, and Applications* (1er édition). Oxford University Press.
- Valléry, G., Bobillier-Chaumon, M.-E., Brangier, E., & Dubois, M. (2016). *Psychologie du Travail et des Organisations : 110 notions clés*. Dunod.
<https://www.dunod.com/sciences-humaines-et-sociales/psychologie-du-travail-et-organisations-110-notions-cles-0>
- van Dam, A. (2016). Subgroup Analysis in Burnout : Relations Between Fatigue, Anxiety, and Depression. *Frontiers in Psychology*, 7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00090>
- Vanhoenacker, M. (2012). « “Suis moi et tu seras autonome!” » *Ethnographie de la citoyenneté dans le scoutisme laïque des EEDF*. EHESS.
- Vanmaeldergem, A. (2015). *CNAJEP*. <https://crajepcentre.fr/le-reseau-crajep/liste-des-delegations-et-representations/le-cnajep/>, <https://crajepcentre.fr/le-reseau-crajep/liste-des-delegations-et-representations/le-cnajep/>
- Vayre, E. (2019). *20 grandes notions de psychologie du travail et des organisations*. Dunod.
- Verner-Filion, J., Vallerand, R., Donahe, E., Moreau, E., Martin, A., & Mageau, G. (2014). Passion, coping and anxiety in sport : The interplay between key motivational and self-

- regulatory processes. *International journal of sport psychology*, 45, 516-537.
<https://doi.org/10.7352/IJSP2014.45.516>
- Wang, J., Ferris, K. A., Hershberg, R. M., & Lerner, R. M. (2015). Developmental Trajectories of Youth Character: A Five-Wave Longitudinal Study of Cub Scouts and Non-Scout Boys. *Journal of Youth and Adolescence*, 44(12), 2359-2373.
<https://doi.org/10.1007/s10964-015-0340-y>
- WHO. (1948). *WHO | Constitution of WHO: Principles*. WHO.
<http://www.who.int/about/mission/en/>
- Wiggins, N. (2012). Popular education for health promotion and community empowerment : A review of the literature. *Health Promotion International*, 27(3), 356-371.
<https://doi.org/10.1093/heapro/dar046>
- Zawieja, P. (2015). Déterminants et facteurs de risque de burn out. *Que sais-je?*, 81-96.
- Zessin, U., Dickhäuser, O., & Garbade, S. (2015). The Relationship Between Self-Compassion and Well-Being : A Meta-Analysis. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 7(3), 340-364. <https://doi.org/10.1111/aphw.12051>
- Zhao, H., Wayne, S. J., Glibkowski, B. C., & Bravo, J. (2007). The Impact of Psychological Contract Breach on Work-Related Outcomes : A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 60(3), 647-680. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00087.x>

Annexes

1.1. Entretiens semi-directifs

i) Entretien de Clara, bénévole scoute en passion mixte

La question toute simple pour commencer, c'est est-ce que vous pourriez vous présenter s'il vous plaît ?

Alors, ben du coup je m'appelle Clara, j'ai été dans... je suis toujours et j'ai été dans le scoutisme depuis... enfin j'ai fait toutes mes années jeunes, j'ai fait un petit break au moment de mes études et puis j'ai repris ensuite, d'abord en tant que cheftaine et puis ensuite en m'investissant un petit peu plus, notamment au niveau national sur le service international. Et là ça fait 2 ans que j'ai un petit peu levé le pied, je suis toujours investie dans un groupe mais avec une mission nettement moins chronophage et énergivore, et ça aussi, ça correspond aussi à un changement d'orientation professionnelle, donc voilà. J'ai été assistante caméra, je travaille sur les tournages, j'ai été intermittente pendant 7-8 ans, un petit peu plus peut-être, et là je suis maintenant CPE donc dans l'Education Nationale.

D'accord, donc c'est plus exactement les mêmes missions, ni exactement le même temps de disponible ou d'indisponible.

Ouais, surtout au niveau du temps et puis au niveau aussi de la charge mentale, clairement.

Oui bien sûr, parce que là en plus votre nouveau boulot, vous êtes amenée à vous occuper de jeunes ?

Exactement, donc j'ai pas très envie d'en revoir tout le week-end.

Voilà c'est ça, je comprends bien.

C'est ça.

Et pour quelle association vous êtes engagée en ce moment ?

Autre que le scoutisme ou juste le scoutisme ?

Dans le scoutisme, vous êtes bénévole, après s'y en a d'autres, vous pouvez aussi mentionner les autres ?

Non non, je suis au SGDF et ben après j'étais investie dans une association sportive mais en ce moment, c'est un petit peu limité quoi.

Voilà, donc en ce moment uniquement pour la SGDF, c'est ça ?

Ouais, ouais, ouais.

Et pour quelle raison vous vous êtes engagée dans cette association-là ?

Ben parce qu'elle a toujours fait partie intégrante de ma vie, j'y ai fait toutes mes années jeunes, j'y ai vécu des moments qui ont été extrêmement forts et structurants en tant que jeune. Et du coup... du coup... ouais ça m'a semblé absolument normal de poursuivre mon engagement, même si j'ai arrêté quelques années, le moment où j'ai remis un peu le pied dedans, enfin j'y ai retrouvé mon compte, j'y ai retrouvé l'énergie et ce que j'avais apprécié en tant que jeune, je l'ai retrouvé en tant que chef, alors différemment évidemment, j'ai adoré l'engagement que ça représentait et puis clairement ça donnait un sens... ça donnait un gros sens à ma vie, même si c'était pas le seul hein mais ça apportait quelque chose de plus.

D'accord.

Je sais pas, j'avais l'impression qu'y avait plus de... plus de fond entre guillemets, comme si, comme si, ouais plus de sens, plus de fond et j'avais le sentiment d'utilité était très fort.

Donc ça veut dire que vous avez continué, vous vous êtes engagée parce que ça vous donnait l'impression d'être utile dans la société, pour votre groupe, qu'est-ce que ça veut dire ?

Heu... enfin y avait pleins de choses, y avait... oui clairement le côté être utile à la société en aidant des jeunes à vivre des expériences et à grandir dans un cadre qui me semblait sain et... et porteur de... de valeurs qui m'étaient chères et que je pense indispensables à la vie, enfin pour

en faire des adultes heureux et qui se sentent bien dans notre société et engagés, à la fois parce que ben ça... me mettait moi dans ce cadre-là aussi... très positif et c'était porteur, voilà. J'ai eu aussi moi des moments un peu difficiles à ce moment-là dans ma vie privée et c'était vraiment un... disons ça me permettait de voir le bon côté des choses et c'est porteur sur le message positif en fait.

Et c'est quelque chose, et le scoutisme c'est quelque chose qui vous a aidé à dépasser les soucis du quotidien ou les problèmes personnels que vous aviez à cette époque-là, c'est ça ?

Ouais, alors oui clairement, oui oui oui je me souviens de moments particuliers où clairement c'est mes jeunes, sans le savoir, mais qui m'ont portée un petit peu et qui me permettaient de, ouais de garder pieds et de me maintenir à flot, ils étaient vraiment sources de motivation, ben parce que je voyais... je les voyais grandir et je me rendais compte que le scoutisme leur apportait quelque chose de très positif et du coup indirectement ils me renvoyaient cette image-là et ça me permettait moi de, entre guillemets de m'accrocher aux branches et de pas me laisser embarquer par des moments, ouais voilà un peu difficiles de remise en question ou de... ou de quand on se rend compte qu'y a des choses dans la société qui vraiment m'ont touchée fort, ben de reconstruire quelque chose et de se dire que tout n'est pas perdu.

Et c'est les relations sociales que vous avez eues dans le scoutisme qui vous ont aidé ou l'impact que vous aviez sur ces personnes-là qui vous a aidé ?

Ben je pense que c'est un petit peu les deux : évidemment les relations sociales parce que ben j'y ai aussi énormément de copains et d'amis avec qui on peut, et c'est quelque chose que j'aime beaucoup dans le scoutisme, avec qui on peut parler de choses fortes ; y a dans le scoutisme, y a des vrais moments qui sont presque, enfin y a des vrais moments provoqués pour parler de choses qui sont personnelles ou qui peuvent être difficiles ou, enfin voilà ne serait-ce que la spiritualité ou simplement comment je me sens. C'est des choses j'ai l'impression dont on parle

pas beaucoup dans le milieu professionnel, et qui sont pas toujours faciles à aborder dans le milieu familial. Et là, le scoutisme, il permet ces moments-là, à la fois pour les jeunes mais aussi entre adultes, en tout cas quand on s'engage un petit peu plus que juste sa propre mission de chef, et même au sein de sa maîtrise d'ailleurs, y a des vrais moments de partage et de discussion profonde, sur des vrais sujets de fond sociétaux et humains, que je trouve, enfin qui moi sont très importants. Et à la fois aussi, ben c'est sûr que c'est aussi extrêmement gratifiant... de voir l'évolution de ces jeunes quand on les suit pendant plusieurs années, et puis de se dire que ben on y est peut-être un petit peu pour quelque chose dans le fait qu'ils deviennent des gens biens et de jeunes adultes accomplis et sereins quoi.

Et qu'est-ce que votre engagement vous apporte aujourd'hui ?

Heu...

Parce que là vous m'avez dit beaucoup de choses de l'époque où vous êtes devenue cheffe, ou cheftaine pardon, mais là aujourd'hui, on est quelques années après, est-ce que c'est toujours les même choses, est-ce qu'y a autre chose aujourd'hui ?

Aujourd'hui, je vois mon engagement vraiment différemment parce que je pense qu'y a vraiment eu un moment de trop et où j'ai eu besoin un petit peu de prendre le large mais j'ai pas... j'ai pas souhaité complètement arrêter mais parce que je pense que j'ai du mal à couper le cordon, entre guillemets. Mais là aujourd'hui, ben déjà les jeunes que j'avais quand j'étais cheftaine sont maintenant chefs, dans le groupe dans lequel je suis et donc même si j'ai plus du tout la même relation avec eux parce que voilà, je suis plus leur cheftaine, ils sont chefs, ils sont grands, ils gèrent leurs jeunes et leurs unités comme ils l'entendent mais je trouve ça super intéressant en fait de continuer à voir leur évolution, et voilà. Là je suis responsable matériel et en fait ça me permet de garder un pied dans le groupe et puis dans le scoutisme en général, en ayant réellement une mission parce qu'il était hors de question que j'y sois juste en payant ma cotisation, avoir ma chemise mais plus rien avoir à faire, ça pour moi ça avait pas vraiment de

sens. Mais voilà ça me permet de porter un projet à l'échelle du groupe avec toutes les unités et puis voilà ; bon là, le matériel il sort pas beaucoup puisqu'on n'a pas le droit de camper mais voilà, de proposer des choses au niveau du groupe et puis de, indirectement d'aider ces jeunes chefs à... à passer de l'autre côté du miroir. Je sais que ça avait été un moment assez difficile de passer de jeune à cheffe, et d'ailleurs j'avais arrêté à ce moment-là parce que j'y trouvais plus vraiment mon compte, et j'aime bien l'idée d'être investie dans le groupe pour essayer de leur faciliter la vie.

D'accord.

Et voilà, c'est vraiment une mission beaucoup plus light mais ça me permet de garder le lien et puis de continuer à bricoler et puis d'apprendre aux jeunes à bricoler parce qu'on a un projet de fabrication de jeu en bois, un jeu de palets qui se fait sur toutes les unités donc y a vraiment des missions spécifiques pour chaque unité et du coup ça me permet en fait de garder un lien avec toutes les tranches d'âges et du coup toutes les maîtrises et à la fois avec le groupe, j'ai un peu l'impression d'être le couteau suisse du groupe et j'aime bien ça parce que ça m'enferme pas dans une mission spécifique tout en permettant de me mettre au service des besoins du groupe et voilà, c'est un espèce d'entre-deux que j'aime bien.

Donc c'est un peu ça qui vous motive, c'est l'impression d'être utile, de rendre service aux autres personnes dans votre engagement ?

Ouais, ouais et puis évidemment d'apprendre des choses aux jeunes mais c'est vrai que ça passe un petit peu en second plan parce que ben parce que je le fais maintenant au quotidien dans mon boulot donc... donc je cherche plus le lien avec les jeunes comme je le cherchais avant, là c'est vraiment plus les maîtrises entre guillemets qui m'intéressent. Et d'ailleurs je suis aussi un petit peu engagée dans de la formation, alors pas l'année dernière mais là ça fait quelques années que de temps en temps je fais un, je suis investie sur un stage tech ou sur des formations BAFA ou sur des formations de départ à l'étranger ou de compagnons ou de choses comme ça.

D'accord, donc très engagée quand même, même si c'est pas le même type d'engagement ?

Oui, oui c'est juste que par rapport à un moment, c'est tellement plus light qu'y a quelques années que voilà, j'ai l'impression de quasiment plus faire de scoutisme mais en fait j'en fais quand même encore au moins une fois, enfin j'y passe encore au moins un week-end par mois.

Ah oui, donc it quand même pas mal ?

Oui oui mais avant presque tous les week-end, donc c'était... fait c'est surtout que ma vie ne tourne plus autour de ça en fait, là où pendant plusieurs années, pendant plusieurs années, le centre de ma vie c'était le scoutisme, enfin c'était vraiment mon... ouais, quotidiennement...quotidiennement je... je faisais des choses pour les scouts quoi, y avait pas une journée où j'avais pas, où j'envoyais pas des messages ou des... ou que je faisais pas des trucs pour les scouts quoi. Là, maintenant du coup c'est vraiment plus en arrière plan dans les strates de mon cerveau entre guillemets, et du coup... du coup voilà, je suis plus du tout, ouais, plus du tout engagée de la même manière en fait.

Et est-ce qu'il vous arrive de vivre des moments déplaisants dans votre engagement ?

Ça m'est arrivé, oui.

Est-ce que vous avez des exemples ?

Heu... je me souviens de... un moment en particulier qui avait été vraiment difficile à gérer pour moi et j'avais eu un gros désaccord avec ma responsable de groupe et ma trésorière... et ma trésorière à un moment en retour de camp, en retour de camp. Donc début d'année suivante, enfin premier trimestre de l'année qui suivait un camp qu'on avait fait à l'étranger où on était revenus avec finalement beaucoup d'argent et s'était posée la question de qu'est-ce qu'on fait de cet argent ; moi instinctivement pendant le camp, j'avais fait ben voter ça aux jeunes, on va rentrer avec de l'argent, qu'est-ce qu'on en fait, et j'avais considéré que c'était l'argent des jeunes et donc c'était à eux de décider ce qu'ils devaient, à quoi il devait servir. Et quand j'étais rentrée du coup, et quand on avait repris l'année, ben la RG et puis la trésorière n'avait pas du tout bien

pris le fait que j'ai fait voter ça aux jeunes sans leur en parler.

D'accord.

Et s'en étaient suivis 2 ou 3 mois de vraiment de relations extrêmement difficiles et je l'avais ouais très mal vécu, ouais ça je me souviens de ça. Et après, y en a eu d'autres des moments un petit peu difficiles, lui c'est vraiment le premier qui me revient en tête mais y en a eu, ouais, deux trois autres, ouais.

Et comment vous avez fait pour palier à ces moments-là ?

J'en ai beaucoup discuté avec mes... pas mes co-chefs parce qu'à ce moment-là j'avais pas de co-chef avec qui je m'entendais suffisamment bien et puis j'étais cheffe d'unité et j'avais essayé un petit peu de les protéger de, ben justement de cette pression-là. Par contre j'en avais beaucoup, donc j'étais cheffe d'unité pionnier caravelle à ce moment-là et je m'entendais extrêmement bien avec le chef d'unité louveteaux jeannettes et du coup j'en avais très longuement discuté avec lui et ce qui m'avait permis à la fois de prendre un petit peu du recul mais à la fois de me conforter, moi dans certaines choses et puis de me remettre en question sur d'autres ; il avait réussi à avoir un positionnement qui étaient entre guillemets neutre dans le sens où il me permettait d'exposer les faits et puis de prendre du recul sans forcément, lui, me donner son avis, même s'il me le donnait aussi parce que ben parce que ça m'intéressait aussi d'avoir son avis mais il avait cette capacité à me faire réfléchir avant de me donner son avis pour que moi j'avance dans mes réflexions et voilà. Mais ça avait été très long et ça s'était soldé finalement par un, je crois par un, j'étais allé finalement manger avec ma RG, on est allées se faire un resto et où j'avais un peu vidé mon sac, et voilà. C'était aussi un des moments où personnellement c'était assez difficile, je traversais une période qui était assez difficile et j'étais un peu en colère contre tout le monde et voilà, je pense que ça se traduisait aussi beaucoup aux scouts. Et le fait que je parle de ça à ma RG, je pense que ça lui a permis aussi de, j'étais pas rentrée dans les détails mais voilà, je pense qu'elle s'était pas rendue compte que j'avais été

touchée par des choses un peu difficiles et que du coup voilà, j'avais... j'avais les crocs.

Je comprends bien.

Donc voilà, j'avais les crocs et puis elle se mettait dans mon chemin et j'aimais pas ça et voilà, on en avait discuté, on s'est pas quittées en très bon terme du tout, mais l'année suivante j'ai déménagé donc je les ai plus vues après pendant deux ans et je pense que ça leur a fait du bien et ça m'a fait du bien du coup.

Et c'est quelque chose que vous avez toujours fait dans les moments difficiles dans votre engagement, c'est de partager ça avec d'autres et d'essayer de trouver des solutions ensemble ?

Non, j'ai pas toujours réussi à le faire.

D'accord, y a des moments où ça a bloqué, c'est ça ?

Ouais, après j'ai toujours quand même réussi à trouver des gens pour vider mon sac, mais ça n'a pas toujours été des gens qui m'ont permis de trouver des solutions, c'était des gens, j'ai toujours eu la sensation d'avoir quelqu'un à qui je pouvais parler, mais pas forcément quelqu'un qui m'aiderait à trouver des solutions. D'ailleurs ça me fait repenser à un autre moment très difficile que j'avais vécu en tant que cheftaine sur à Europe, du coup en jamboree et où j'avais vu pléthore de gens avec des foulards bleu/blanc/rouge passer sur mon camp pour essayer entre guillemets de m'aider, et puis en fait tout le monde passait, tout le monde m'écoutait mais personne faisait rien, et ça m'avait rendue dingue ; j'avais l'impression entre guillemets qu'on se foutait un peu de ma gueule c'est-à-dire qu'on me disait, ah oui j'entends que t'as des problèmes, mais que par contre personne faisait rien et ça me rendait, enfin ça... enfin j'avais du coup pas solutionné mon problème quoi.

Oui je comprends bien.

J'ai toujours eu voilà la sensation d'avoir quelqu'un autour de moi qui pouvait m'écouter, ça, là-dessus c'est clair et je pense que l'association, elle sait faire ça, c'est une de ses forces ; j'ai

l'impression que les structures, y a plusieurs, y a toujours plusieurs interlocuteurs possibles. Après pour autant, dans la mise en pratique de solutions ou dans la mise en œuvre de solutions, j'ai pas eu l'impression que c'était toujours là quoi ; après, je sais que maintenant y a des médiateurs qui sont mis en place etc et moi j'y ai jamais, j'ai jamais eu affaire, enfin j'ai jamais eu à les contacter moi, mais je me dis que peut-être que ça c'est quelque chose justement qui est venu palier à cette difficulté-là mais j'en sais rien, je l'ai jamais expérimenté.

D'accord OK. Et à ce moment-là, ces moments difficiles, vous aviez déjà pensé à arrêter votre engagement ?

Ouais, ben là je pense d'ailleurs que, ben là j'ai continué parce que, parce que, parce que voilà, je revenais en région parisienne, j'avais envie de retrouver mon groupe, de retrouver mes anciens jeunes etc. J'aurais pas déménagé à ce moment-là, je pense que j'aurais arrêté y a 2 ans ouais.

D'accord.

Suite à, justement suite aussi à un peu une sorte de désillusion peut-être, ouais, je pense que j'aurais été arrêtée après Connecte, ouais.

D'accord c'est le fait de...

C'est juste que ça matchait bien quoi, je déménageais, j'arrivais dans un endroit où je connaissais personne, à part mes anciens, à part mes anciens de mon groupe scout, je me suis dit bon ben voilà, faut pas que tu restes toute seule le week-end, retourne dans ton groupe scout, ça fera du bien de retrouver tout le monde, donc j'y suis allée plus pour le côté... pour le côté relations sociales que pour le côté scoutisme.

D'accord, et donc c'est le fait d'avoir déménagé qui vous a aidée à prendre du recul, c'est ça ?

Non, c'est que à Connecte, j'ai eu une grosse missions où je me suis pas retrouvée, et ouais, j'ai eu ouais une vraie... une vraie désillusion ouais sur l'échelon national et ouais je pense que

c'était quelque chose qui me faisait un peu rêver d'avoir une grosse mission sur un jamboree, je pense que c'était vraiment quelque chose qui me portait depuis des années où je m'étais dit, ça doit être fou de vivre un truc comme ça. Et puis, et puis ben le jour où je l'ai eue, la mission était parfaite pour moi, vraiment c'est la mission de rêve et puis en fait... en fait ben c'est pas allé et voilà. Mais après j'en garde beaucoup de très très bons souvenirs, mais ça m'a permis de voir l'échelon national de l'intérieur et en fait je crois que je suis pas faite pour ça, j'ai besoin de relations simples et de pas faire de politique et la politique ça m'emmerde.

Je peux comprendre. Et qu'est-ce que votre engagement a changé chez vous ?

J'aurais du mal à dire parce que c'est tellement quelque chose qui fait partie de moi que j'aurais du mal à démêler dans qui je suis maintenant, ce qui vient du scoutisme et ce qui n'en vient pas ; ça a toujours tellement fait partie de ma vie que je... et j'ai tellement grandi avec, que j'aurais un peu du mal, ouais à faire le tri et je sais qu'y a... Ben déjà mon boulot actuel, ça clairement, je fais ce travail-là, je suis CPE parce que... parce que... parce que je suis scout et parce que... parce que je... y a vraiment eu un déclic au moment de mes formations BAFA, je me suis formée assez tard, au moment où je me suis formée teck, surtout mon teck, ouais, là y a vraiment eu un déclic où je me suis dit, bon je crois qu'y a quelque chose à faire autour de l'éducation, donc ouais ça clairement dans le coté très concret. Après, dans le coté de qui je suis...

Vous avez le droit de dire que vous trouvez pas de réponse hein.

Non non, c'est juste que c'est tout mélangé en fait, j'ai envie de dire... le fait d'aider, quoi qu'il arrive d'essayer d'aider les gens mais oui mais est-ce que c'est le scoutisme ou est-ce que c'est l'éducation de mes parents, j'en sais rien, ou est-ce que c'est juste ma personnalité ; j'ai envie de dire c'est le fait d'être dehors, d'être dans la nature et d'avoir besoin de nature, mais pareil, est-ce que c'est mon père agriculteur ou est-ce que c'est le scoutisme, j'en sais rien. Enfin c'est ça que je veux dire en fait, je... je saurais pas dire quelque chose de précis, que m'a apporté le

scoutisme et qu'il m'a forgé. Après, ça m'a apporté beaucoup de potes, beaucoup de... beaucoup de moments géniaux, des souvenirs complètement dingues et une autonomie, beaucoup d'autonomie, ça c'est clair.

Ben vous voyez, on trouve des choses quand même, l'autonomie.

Il faut le temps de réfléchir mais on trouve des trucs, oui. Ouais, énormément, énormément d'autonomie.

Alors j'en ai certains qui me disent que le scoutisme, ça leur a apporté de l'autonomie mais aussi de la confiance en eux, de l'estime en eux-mêmes etc, est-ce que c'est quelque chose aussi que vous, vous avez vécu ?

Oui et non, c'est-à-dire que oui, parce que je pense que ça me donne confiance dans mes capacités, c'est-à-dire que je sais ce dont je suis capable et je sais que j'ai les épaules larges grâce au scoutisme parce que j'ai eu l'occasion ben voilà de porter des projets un petit peu costauds et de voir que ça marchait. Après, sur le côté confiance en soi, ça m'a aussi souvent... justement ébranlée de ce côté-là et du coup je serais pas complètement... à 100 % pour cette réponse-là c'est-à-dire que ça m'a aussi souvent déstabilisée. Je repense à une année où j'ai eu des jeunes avec qui ça a pas matché du tout et c'était le moment où je passais mon concours de CPE et en fait ça m'a, ben ça m'a vachement ébranlée de me rendre compte que j'y arrivais pas, que je trouvais pas de solution et finalement ça m'a plus déstabilisée, ébranlé la confiance que j'avais en moi que structurée.

À se poser des questions, est-ce que je suis vraiment faite pour ça etc, c'est ça ?

Exactement, est-ce que je vais y arriver, est-ce que... ouais, c'est ça, ouais exactement, est-ce que je suis faite pour ça, est-ce que ça a du sens, est-ce que je suis la bonne personne, ouais.

Et apparemment ça a fonctionné ?

Ouais, mais ça reste... je sais qu'y a un certain public avec lesquels ce sera... enfin c'est difficile après, je me rends bien compte qu'on peut pas, ça peut pas matcher avec tout le monde hein

bien sûr, mais... mais voilà, ça a touché une corde sensible et que je suis pas sûre d'avoir retrouvée aussi solide qu'avant.

D'accord. Et j'ai une dernière question si vous voulez bien, voilà. Vous avez un parcours scout qui est presque classique, vous êtes devenue jeune, enfin vous étiez jeune dans la scoutisme et après vous avez, vous êtes devenue bénévole : est-ce que c'est quelque chose pour lequel vous avez été préparé c'est-à-dire dans les activités que vous avez eues, dans les différentes, les différents moments que vous aviez avec les autres adultes, on vous a préparée à ça ou c'était plutôt quelque chose comme une suite logique parce que j'ai eu des activités, je veux donner la même chose aux générations d'après ?

Heu... je répondrais les deux parce que je pense sur... je pense que mon parcours n'est pas si typique que ça dans le sens où j'ai commencé à être cheftaine à 15 ans, quand j'étais encore caravelle, parce que dans mon groupe d'origine, ben y avait pas beaucoup de chef et c'était la merde et globalement on m'a un peu présenté le truc en me disant, soit tu reprends les louveteaux, soit on ferme. Et du coup, du coup à 15 ans j'ai dit ben je vais être cheftaine, en plus d'être caravelle et puis après je vais être cheftaine en plus d'être, c'était les jeunes en marches encore à l'époque. Et du coup j'ai l'impression à la fois qu'on m'y a poussée un petit peu, j'ai pas dit non hein, mais maintenant avec du recul j'aurais dû, je me dis que j'aurais dû dire non. Et du coup c'était pas logique, cette transition-là n'était pas logique pour moi parce qu'elle s'est faite trop tôt, et je pense que c'est ça qui fait qu'après j'ai arrêté plusieurs années.

C'est sûr que 15 ans, c'est très jeune, déjà.

Ben c'était trop jeune justement.

Déjà 17-18 ans, en temps normal, ça fait... ça fait beaucoup de responsabilités d'avoir un groupe de jeunes à sa charge, voilà, je peux entendre qu'à 15 ans ça puisse créer aussi un certain nombre de déconvenues.

Ouais, et puis ça met une responsabilité sur les épaules, ben sur des épaules qu'on n'a pas à 15

ans et puis y a pas de recul, enfin je pense pas qu'on soit, que qui que ce soit, soit un bon chef ou une bonne cheftaine d'un point de vue éducatif à 15 ans. Je pense qu'à 15 ans on n'a pas le recul pour savoir si l'activité que je suis en train de faire vivre à mes jeunes, elle leur apporte réellement quelque chose, ou si je fais juste une tech parce que je sais pas quoi faire d'autre.

C'était plus occupationnel que du pédagogique quoi ?

Exactement, et je suis très heureuse, très très heureuse que ce ne soit absolument plus possible maintenant, et je pense que j'ai été vraiment dans les dernières, dans les dernières générations qui ont pu vivre ce genre d'aberration. Et donc voilà je pense que voilà, y a eu un coté, je te pousse, et du coup qui était pas du tout une suite logique pour moi et qui a du coup plus presque généré une volonté de prendre le large et c'est trop, en fait c'était trop, sauf qu'à à ce moment-là j'étais absolument incapable de dire ça hein, c'est avec le recul que je m'en rends compte. Et après, quand j'y suis revenue, c'est vraiment arrivé... un peu comme un cheveu sur la soupe c'est-à-dire que j'ai rencontré quelqu'un dans le métro, qui a vu mes écussons scout sur mon sac à dos et qui m'a accostée et qui m'a dit, ah ben t'es scout, tu veux pas devenir chef avec nous dans tel groupe, on est en manque de chef, j'ai dit banco et j'y suis allée, c'était pas du tout. Et là à ce moment-là j'ai repris voilà, j'ai repris en m'y lançant à fond et en étant convaincue par les choses parce que j'avais le recul et je savais pourquoi j'étais là cette fois-ci donc là ça devenait une suite logique de ce que j'avais vécu quand j'étais jeune.

Parce que le temps était arrivé ?

Exactement, parce que j'étais suffisamment mature quoi, mais ouais, y a eu ce moment-là qui a duré plusieurs années où j'étais passée à autre chose en fait, juste parce qu'on m'avait mis trop de responsabilités trop vite sur les épaules.

OK. Est-ce qu'y a des points, concernant votre engagement, qu'on devrait parler et que j'ai pas pensé à vous interroger là-dessus ?

Ben moi par rapport à ce que vous m'avez présenté de vos recherches, ce qui m'a fait écho

rapidement, c'est justement la charge mentale que l'engagement au SGDF, parce que je pourrais pas dire ailleurs, je sais pas comment ça se passe dans les autres, dans les autres mouvements des scoutisme, dans les autres asso, mais la charge mentale que ça représente, moi je la trouve énorme et que ce soit en tant que chef ou plus. Et j'entends que c'est quelque chose de bénévole et où les gens choisissent ou non de porter ces missions, mais moi clairement, les deux moments où voilà j'ai pris un peu le large, c'est vraiment parce que, parce que j'étais épuisée, parce que j'étais vraiment épuisée, épuisée et que je me rendais compte que... que j'étais en train de me faire sucer toute mon énergie par les scouts. Alors c'est de l'énergie positive parce qu'on se le prend en boomerang toute l'énergie qu'on investit, on se le prend en retour, on le récupère indirectement quand on voit les jeunes, quand on est avec les jeunes etc. Mais pour moi y a... s'y a un truc à creuser et s'y a quelque chose à essayer d'améliorer, c'est vraiment... l'accompagnement sur la gestion de la charge mentale et sur apprendre à déléguer pour de vrai parce que... parce qu'entre ce qui est dit et ce qui est fait, c'est quand même très différent, et avoir... ouais ben après, par rapport à ce que je vous disais au début, voilà, avoir des gens qui font pas que vous écouter mais qui essaient réellement de trouver des solutions et qui sont pas juste là dans l'écoute quoi.

Et ça maintenant vous avez l'impression de l'avoir reçu ou pas du tout ?

Non, non non.

Ça existe toujours pas ?

Ben en tout cas moi je l'ai pas expérimenté mais y a 2 ans à Connecte, clairement, j'avais l'impression d'être seule quoi, d'être complètement seule. Alors j'ai trouvé, par la force des choses j'ai trouvé des gens à qui m'accrocher en me disant, hou hou là c'est chaud, mais j'étais seule. Après, ça va aussi entre guillemets avec l'espèce de solitude du chef... ben qu'on peut expérimenter je pense aussi dans la vie professionnelle, la solitude du chef d'équipe. Mais pour moi justement elle devrait pas tant exister que ça au scout parce que, parce que ben le chef

d'équipe ou le chef d'unité ou le chef de commission, ou peu importe comment on l'appelle mais il doit être toujours en capacité normalement de trouver du soutien quelque part et pas se sentir si seul que ça. Mais voilà je sais après voilà, via les médiateurs etc, je sais qu'y a des choses qui ont été mises en place mais que moi j'ai pas du tout expérimentées mais voilà, moi c'est vraiment ça, y a eu plusieurs fois où je me suis sentie seule dans mes missions et notamment à Connecte et ça, ça je l'ai assez mal vécu.

OK, très bien, eh bien écoutez merci beaucoup d'avoir répondu à mes questions.

Ben de rien, j'espère que j'ai pu vous aider d'une manière ou d'une autre.

ii) Entretien de Jocelyn, scout en passion obsessive

Est-ce que tu peux me dire qui tu es, quel âge tu as et ce que tu fais dans l'association dans laquelle tu es ?

Yes, donc Jocelyn, 33 ans, bénévole depuis plus de 10 ans chez les Scouts et Guides de France, j'ai eu plusieurs missions et maintenant je suis responsable national adultes dans le scoutisme donc c'est toute la partie adultes du bénévolat. Donc moi avec mon équipe on s'occupe des 27000, enfin on s'occupe, du moins on réfléchit au bien-être et à l'épanouissement des 27000 bénévoles des Scouts et Guides de France. Et quand je suis pas bénévole, je suis... je suis responsable dans un labo pharma d'une zone Afrique Moyen-Orient, donc voilà, donc rien à voir avec le bénévolat ou l'économie sociale et solidaire.

OK, et pour quelle raison tu t'étais engagé dans cette association-là quand tu avais commencé ton bénévolat ?

Ben de manière sans doute assez classique, j'étais scout et guide de France avant, j'étais jeune, j'ai fait depuis l'âge de 8 ans donc j'ai fait toutes les années chez les Scouts et Guides de France, et quand est venu le temps d'être adulte, j'ai répondu à l'appel de l'encadrement de chef, enfin l'encadrement des jeunes donc en tant que chef, ouais, dès l'âge de 17 ans je pense.

Et quand tu dis l'appel d'encadrement, c'est l'appel de quoi, un appel personnel, c'était l'association qui te demandait de devenir encadrant, comment ça s'est passé ?

C'est un mix un peu, c'est un mix de tout c'est-à-dire que t'as été jeune donc t'as apprécié tes années de scoutisme et donc tu sens qu'y a quelque chose qui... tu sens qu'on t'a apporté des choses dans ton épanouissement en tant que jeune et donc t'as envie de retransmettre la même chose en tant qu'adulte, donc y a cet appel. Et puis ben de fait, moi j'étais dans une structure aussi où on comptait énormément sur ce vivier interne de jeunes adultes pour assurer l'encadrement ensuite des enfants dans le cadre du scoutisme.

Tu veux dire que tu as été préparé à ça en fait, à devenir à un moment donné ?

Je suis pas sûr... je suis pas sûr que j'ai été préparé mais... mais y avait, alors moi dans ma structure y avait clairement une attente vis-à-vis de cette tranche d'âge donc 17-21, les compagnons donc chez les Scouts et Guides de France, y avait une attente qui était pas... qui était pas, enfin qui était pas, y avait rien de malsain mais on disait ben en fait les compagnons ensuite, une fois qu'ils ont fini leur parcours compagnons, naturellement on espère qu'ils deviennent chefs et cheftaines dans le groupe local.

Donc c'est pas quelque chose qui est exprimé de manière aussi directe que ça, faut devenir chef ou responsable, peu importe comment on l'appelle, mais c'est quelque chose en toile de fond, y a une espèce de... de volonté du groupe que les 17-21 ans à un moment donné prennent aussi des responsabilité d'encadrement, c'est en toile de fond en fait, c'est ça que tu ?

Ouais, c'est une toile de fond, et puis je pense qu'en fait y a aussi, et ça pourra répondre à une partie des questions qui est de dire, on a tendance à idéaliser un petit peu le rôle de chef et de cheftaine quand on est jeune, avec de l'admiration, cet adulte qui est là, qui est pas trop vieux, qui est pas trop jeune, qui ressemble un peu à un grand frère, une grande sœur, qui est plutôt cool. Et donc y a probablement ce qui a nourri l'envie d'être chef et cheftaine à mon tour c'est de se dire ben je voyais en ces adultes, ces jeunes adultes un truc un peu cool et donc j'avais envie d'être ce jeune adulte cool comme eux quoi.

Et c'est marrant parce que tu as dit, on a cette image, cette représentation-là, elle est fausse ?

Ben je sais pas si elle est fausse, en fait je pense qu'elle est à mettre dans un prisme particulier d'adolescent ; c'est probablement pas, enfin chez les Scouts et Guides de France, on a des tranches d'âge, c'est probablement pas dans la tranche d'âge 11-14 que je me suis dit c'est trop cool, c'est probablement dans la tranche d'âge d'après 14-17 ans où là... où là probablement le

fait d'être encadré par des adultes, qui étaient pas non plus des vieux adultes puisque c'est vrai qu'en fait, alors pour le coup moi dans mon expérience, j'ai eu autant des vieux adultes, ce que je vais appeler vieux adultes c'est les 40-50 ans, parents de, qui encadraient ; je me suis pas identifié dans ces gens-là mais plutôt dans ces jeunes adultes, les entre 20 et 30 ans qui étaient plutôt cool avec nous et je pense que ouais, c'est ce qui a nourri un petit peu. Alors je pense qu'y a ça et puis y a une dimension aussi du scoutisme qui crée une sorte de... enfin au travers du scoutisme, de la vie en équipe, de la prise d'autonomie. Moi je vais l'exprimer comme ça mais je pense qu'en fait tu développes un certain jeu de compétences qui te disent que ben demain en fait tu peux être en capacité d'encadrer à ton tour des jeunes parce que t'as les compétences qui te permettent de le faire, que ce soit les compétences de scoutisme mais aussi les compétences d'encadrement et ça, ben voilà, en fait naturellement, ça conforte l'envie de s'engager et de prendre des responsabilités.

OK, et quand tu m'as dit, tu es entré aux Scouts et Guides quand t'avais 8 ans, c'est tes parents qui t'ont inscrit ou tu as voulu, parce que ils ont été eux-mêmes scouts ou c'est parce que tu avais des copains qui y étaient ?

Non, moi j'ai eu... j'avais un copain d'enfance qui y était, alors je sais pas pourquoi il y était mais il y était et donc... et donc... et en fait je pense qu'une fois je l'ai vu sur une réunion un dimanche avec sa chemise, son foulard et sa bande de potes, et j'ai dit ben OK je veux faire ça, et donc j'y suis rentré à ce moment-là.

Et donc t'es le premier scout de ta famille ?

Ouais, et je suis le premier et je suis le seul, personne n'a suivi, personne n'a suivi, mes parents je pense trouvaient ça pas trop mal mais j'ai un petit frère et une petite sœur et aucun des deux ne s'est lancé dans le scoutisme.

Et qu'est-ce qu'ils en pensent justement tes amis et ta famille qui ne sont pas de ce monde-là, qu'est-ce qu'ils en pensent de ton engagement ?

Heu... alors en fait ouais, je pense c'est important de préciser la question parce qu'y a qu'est-ce qu'ils pensent du scoutisme et qu'est-ce qu'ils en pensent de l'engagement.

Les deux, les deux.

Ben en fait ouais, sur le scoutisme, tout le monde est assez d'accord pour dire que ça a l'air cool, et que.. et que... enfin je pense à ma petite sœur qui a 7 ans de moins que moi qui dit, ben en fait j'ai pas eu cette chance mais je pense que ça avait l'air cool et j'aurais bien aimé. Donc c'est que globalement ça véhicule une image assez positive de ce qui s'y passe. Sur l'engagement, globalement personne n'a, enfin personne n'a d'avis tranché ; je pense que si je devais, si je devais résumer l'avis que peuvent avoir les gens extérieurs au scoutisme ou dans le scoutisme vis-à-vis de l'engagement, c'est ça a une notion un peu chronophage, proche du don de soi absolu mais globalement l'image est positive et oui oui l'image est positive mais ça ressemble quand même à un truc de on se donne à corps perdu dans une dimension d'engagement bénévole.

Et c'est quelque chose que toi tu ressens ou c'est ce qu'eux te font ressentir, l'impression qu'ils te font ressentir ?

Ben à cette question, la réponse elle est... enfin je vais pas t'apporter une réponses philosophique mais c'est dire en fait ce que tu ressens, c'est forcément biaisé ou influencé par ce que les gens te renvoie, sauf si tu es en capacité d'avoir une propre introspection de ce que tu vis. Donc non, de manière générale, moi j'ai pas l'impression de vivre à corps perdu, enfin de m'engager à corps perdu dans un mouvement de bénévolat et de scoutisme. Maintenant quand tu mets, quand tu mets en perspective ton engagement avec ce que vivent les autres et ce qu'ils te renvoient de ben en fait t'y passes un certain nombre de week-end, des soirées et ci et ça, tu te dis que ton engagement, il prend probablement une place assez importante dans ta vie et ta vie quotidienne.

Et justement cette histoire de place là que ça prend, est-ce que ça t'es déjà arrivé d'avoir des problématiques pour à la fois gérer ta vie d'engagement, ta vie professionnelle, ta vie

familiale ou sociale, est-ce que ça a déjà été compliqué d'allier ces différentes sphères-là, est-ce que t'avais l'impression que le scoutisme prenait... plus de place qu'il ne le devrait ?

Je sais pas, en fait c'est toujours une question de choix, c'est toujours une question de choix et de balance entre ce que t'as envie d'y donner et ce que t'as envie de donner aux autres ; c'est sûr que ça a toujours, enfin ça a souvent été source de conflits, j'allais dire intrinsèques et extrinsèques, intrinsèque dans la mesure où c'est toi qui choisit de donner ou pas du temps à ton bénévolat et au scoutisme, extrinsèque des personnes de ton entourage qui disent, ben en fait... Je pense que personne ne m'a jamais dit, mais tu fais chier, on te voit pas parce que t'es au scout, cependant... mais aussi parce qu'une partie de mon entourage a été ou est scout donc ça change un peu la dynamique. Mais de toute façon ça reste un choix personnel qui... ouais, ouais où ça peut avoir un impact sur ta vie et privée et professionnelle, ouais clairement, dans les deux cas, oui.

Et quand tu dis les impacts, c'est plutôt des impacts négatifs ?

Ben oui, de prime abord, on va avoir une lecture assez négative des impacts, que ce soit du temps que tu peux pas passer avec tes amis, du temps que tu ne peux pas, parce que tel ou tel week-end t'es avec tes jeunes ... je sais pas quoi et en fait tu peux pas aller à tel ou tel anniversaire, donc oui, c'est sûr que sur un point de vue personnel, y a un impact. D'un point de vue professionnel, c'est plus compliqué, je suis pas sûr qu'on puisse vraiment avoir une lecture hyper, hyper caractérisée sur l'impact sur le monde professionnel, pourquoi, parce que je pense qu'il y a une balance à trouver entre ton engagement bénévole. Alors mon engagement bénévole, en fait je pense ça sera important de toujours avoir une lecture très individualisée mais mon engagement bénévole m'a probablement limité quelques fois sur ma capacité à m'engager dans mon boulot, parce que pour une raison x, y ou z, fallait que je sois rentré pour telle ou telle réunion. Donc moi j'ai un boulot où je suis amené à me déplacer à l'étranger, donc en fait je me suis toujours, j'ai toujours essayé de concilier les deux donc de rentrer de déplacement

professionnel pour assister à des événements ou des réunions scout, donc peut-être qu'à ce moment-là ça a eu un impact négatif, pour autant ; pour autant, les gens avec qui je travaille et les compétences que je déploie dans le cadre du travail, issues du scoutisme, sont assez bénéfiques et de fait, de fait je pense que la balance elle est pas blanche ou noire mais elle est un peu entre les deux.

OK, et ça t'arrive de vivre des événements ou des choses déplaisantes dans ton engagement ces dernières années, ces derniers mois ?

Je sais pas si... qu'est-ce que tu mettrais derrière déplaisant ?

Avec des ressentis négatifs, des choses que t'aurais préférées éviter ?

Ouais, OK, oui ta lecture elle est très bien-être. Je pense que tout n'est pas, en fait oui, OK, ouais, oui je vais répondre à ta question par oui parce que, mais parce que probablement que j'ai aussi une mission aujourd'hui chez les Scouts et Guides de France, qui fait que je sens la nécessité parfois d'aller au-delà de simplement moi, mon ressenti ou mon envie d'un truc, de vivre un truc plaisant, parce que je sais que c'est pour le bien de l'association, de fait oui j'accepte de vivre des choses négatives.

Et comment tu fais pour palier à ces choses négatives ?

...

Alors je t'ai perdu.

Tu m'entends ?

Alors je t'ai perdu, est-ce que t'es de nouveau là ? Non ?

Tu m'entends ?

Ah ça y est.

Tu m'entends ?

Oui je t'entends là, et toi ?

Alors attends bouge pas, OK nickel, ouais je vais juste...

Alors là je te vois mais je t'entends pas.

Est-ce que tu m'entends ?

Je t'entends.

OK nickel, ouais désolé.

C'est pas grave.

Le multi device. Donc je pense que je suis animé par une idée qui est de dire, la mission est plus importante que moi-même et donc... et donc oui, en fait les aspects négatifs de la mission sont à reléguer au second rang parce que l'enjeu il est plus important que moi-même.

OK.

Je sais pas si c'est très clair.

Et pourquoi c'est plus important que toi-même, pourquoi est-ce que la mission passe avant toi ?

Parce que... parce que les missions que j'ai, que ce soit, en fait que ce fuisse l'encadrement de jeunes, que ce soit ensuite sur des missions territoriales, impliquent d'autres personnes... ; en fait depuis je pense que je suis bénévole, j'ai toujours été en responsabilité ... pour faire en sorte que ça n'impacte pas, donc de fait ben ce qui fait que même dans les moments ... y a un sentiment de responsabilité vis-à-vis des autres.

D'accord, et qu'est-ce que t'as l'impression que ton engagement t'apporte ?

C'est une bonne question... probablement un équilibre, alors... une occupation déjà de base, au même titre que des gens peuvent aller se balader, se balader, faire du sport ou autre, c'est une vraie occupation donc se dire que ton temps libre est occupé, des rencontres, de l'épanouissement de l'enrichissement et probablement une dimension ouais de reconnaissance parce que, de manière sans doute assez classique, pyramide de Maslow, le haut de la pyramide,

c'est ce besoin d'être reconnu et d'appartenir à un groupe, donc ouais on est dans le haut de la pyramide, au travers de l'engagement bénévole.

Donc tu viens récupérer un petit peu ce côté épanouissement personnel, estime de toi-même etc ?

Ouais, complètement oui, oui encore plus dans une dynamique où, oui complètement, d'autant qu'on est dans un environnement relativement bienveillant, on est dans un environnement relativement reconnaissant et donc forcément dès que tu donnes un peu, c'est reconnu, c'est apprécié, c'est bienveillant et donc c'est positif.

OK et ça t'es déjà arrivé de vouloir arrêter ton engagement ?

Heu... ça m'est arrivé, oui, alors ça m'est arrivé par rapport à une situation donnée précise, j'ai encadré des jeunes... j'ai encadré des jeunes, à un moment je me suis dit que j'en avais marre d'encadrer des jeunes : là, là je me dis j'en ai marre, enfin j'en ai marre, c'est pas une question de, je suis pas sûr qu'en avoir marre soit le bon mot mais le fait d'avoir fait le tour donc oui, oui ça m'est arrivé une ou deux fois, ouais.

Et qu'est-ce qui a fait que t'as continué?

C'est une vraie balance entre c'est quoi, enfin oui c'est une balance, un équilibre entre la volonté d'arrêter, enfin qu'est-ce que le fait d'arrêter t'apporte, versus qu'est-ce que le fait de continuer t'apporte, que ce soit en termes de encore une fois de reconnaissance, de bien-être pour soi-même, pour les autres, donc ouais, c'est un mix des deux.

Donc si j'ai bien compris, il aurait été plus dommageable pour toi d'arrêter que de continuer, c'est ça ?

Je sais pas si ça aurait été plus dommageable mais je pense que... je pense que mine de rien, dans une dimension sociale de... alors dans une dimension sociale de reconnaissance de l'engagement bénévole, aujourd'hui je... je tire beaucoup plus de continuer un engagement bénévole que d'arrêter, si tant est...

OK donc en fait ça t'apporte plus de continuer que d'arrêter, c'est plutôt dans le sens-là alors ?

Ouais, en fait ça apporte vraiment une reconnaissance sociale de continuer que d'arrêter.

Que tu as besoin du coup, qui est nécessaire ... ou quoi que ce soit, enfin c'est quelque chose qui est nécessaire aujourd'hui pour toi ?

Je sais pas si c'est, oui alors en fait c'est, je vais faire la part des choses, c'est nécessaire pour moi dans ma construction intellectuelle et psychologique, c'est pas nécessaire dans mon quotidien, c'est-à-dire que mes proches n'ont pas besoin de me savoir engagé pour me savoir en bonne santé ou autre ; cependant moi ce que j'y mets et l'importance que j'y mets, dans ma construction psychologique, fait que j'ai l'impression que parce que je suis engagé, je suis reconnu et parce que je suis reconnu, je suis quelqu'un d'important.

OK, et qu'est-ce que ton engagement il a changé chez toi ?

Ben... c'est une question à laquelle y a pas vraiment de réponse puisqu'il faudrait qu'on puisse avoir un contrôle de si je m'étais pas engagé, à quoi je ressemblerais, donc en fait je sais pas s'y a vraiment une réponse à cette question hein... Pour autant, je pense que mine de rien, l'engagement, l'engagement bénévole est... ouais, a une dimension de don de soi, de serviabilité, de... enfin ouais d'ouverture dans une société diverse et multiple qui, ouais que j'aurais peut-être pas eue si je m'étais pas engagé.

OK, est-ce qu'y a des points pour toi qui seraient importants à notifier vis-à-vis de ton engagement, qu'on n'aurait pas abordés là maintenant ?

Ben je sais pas, en fait je pense que la dimension, en fait ce qui est compliqué, c'est toujours d'être en capacité d'avoir du recul et d'avoir des points de comparaison, c'est-à-dire qu'en fait là, on est sur un engagement bénévole dans le cadre du scoutisme, de savoir qu'est-ce qu'un engagement bénévole dans le cadre du scoutisme apporte de plus ou de moins par rapport à d'autres engagements bénévoles ou par rapport à un non-engagement, c'est compliqué. Pour

autant, probablement que le don bénévole apporte par rapport à du non don bénévole donc là cette capacité à se dire, ben en fait je suis ouvert et mon temps, en fait la dimension de bénévolat, je suis en capacité de la déployer même dans ma vie perso, sur ben ça me dérange pas de, ouais, en fait de donner de mon temps sans en attendre beaucoup plus ou de se dire mon temps il est gratuit, je suis prêt à le donner, ouais je dirais que c'est ça, c'est ça qui ressort le plus, ouais.

OK.

iii) Entretien d'Holga, scoute non-passionée

Donc ben moi je m'appelle Holga, j'ai 26 ans, du coup ben je suis chez les Vents du large, chez les Scouts et Guides de France, donc je suis équipière, je m'occupe d'une unité d'adultes en situation de handicap mental donc voilà.

Et ça fait combien de temps que vous faites ça du coup ?

Nous, ça fait, on a ouvert l'unité y a... alors c'est la quatrième année, donc on se rencontre à une réunion par mois à peu près sur la journée complète.

Et c'est une spécificité de votre groupe de s'occuper des personnes en situation de handicap ?

Alors donc nous, on accueille que des adultes, les enfants sont accueillis dans des unités normales enfin classiques, louveteaux, jeannettes etc, donc y a une trentaine d'unités Vent du large au niveau national donc c'est assez... y en a très peu au final sur un peu plus de 800 groupes Scouts et Guides de France, voilà, on a qu'une trentaine d'unités et donc dans mon département on est le seul groupe à accueillir des unités, des adultes en situation de handicap.

OK et vous avez commencé votre engagement aux Scouts et Guides de France par ce biais-là où vous étiez déjà engagée avant ?

Non j'étais, ben j'ai fait tout mon cursus jeannette, guide, caravelle etc, donc je connaissais déjà la maison.

Donc ça fait, les jeannettes ça fait commencer à quel âge, à 8 ans c'est ça ?

Alors moi j'ai commencé à 10 ans.

10 ans, d'accord OK, et qu'est-ce qui a fait que vous vous êtes engagée, c'est vos parents qui vous ont inscrite aux scouts à ce moment-là ?

Oui, mes parents ont tous les deux été scouts.

D'accord, OK, donc c'était important pour eux que leur fille aille aussi s'inscrire chez les

scouts, c'est ça ?

Ils ont vécu des bons moments chez les scouts tous les deux dans deux groupes différents, donc ils se sont dit ben ça peut leur faire que du bien.

D'accord et qu'est-ce qui a fait que vous avez persisté, vous, dans votre engagement que vous êtes restée après ?

J'aimais bien l'ambiance, ouais, les valeurs associées, type esprit d'équipe, entraide, découverte de la nature aussi, voilà ; on a vécu des moments, des camps très différents mais du coup on a découvert pleins de nouvelles choses et voilà.

Parce qu'y a quand même une différence entre être jeune dans un groupe scout et profiter d'activités diverses, même si on n'est pas comme dans d'autres structures où on va consommer de l'activité, on participe aussi à l'élaboration des activités etc, qu'est-ce qui a fait qu'à à un moment donné vous vous êtes dit, ben tiens, moi aussi j'ai envie de devenir cheftaine et proposer de l'activité à d'autres personnes ?

C'est aussi une manière de rendre ce que moi j'avais eu, oui, proposer des activités aux plus jeunes, aux autres, les accompagner aussi, les faire progresser, les faire grandir, leur faire découvrir, les faire sortir de chez eux, découvrir des nouvelles choses que nous on a découvertes.

D'accord, et quand vous dites la transmission, qu'est-ce que vous transmettez aux nouveaux jeunes ou aux adultes que vous voyez maintenant, qu'est-ce que vous cherchez à transmettre à ces personnes-là ?

Des valeurs comme l'entraide, la solidarité, le respect de la nature ; aussi spécifiquement aux handicapés, les faire sortir de chez eux, certains n'ont pas du tout de vie, ne travaillent pas, et voilà, ne sortent quasiment pas de chez eux, donc leur faire découvrir d'autres choses.

D'accord, et pourquoi c'était important pour vous de vous occuper de cette population-là en particulier ?

C'est... important parce que, alors bon j'ai personne dans mon entourage qui est handicapé, mais j'ai trouvé que c'était important de faire connaître aussi cette population-là, de permettre aussi un peu de mixité sociale, au sein du groupe de la paroisse et c'est voilà de... de permettre aussi aux jeunes valides de comprendre un peu ce que c'est que le handicap.

OK, et qu'est-ce que ça vous apporte à vous, cet engagement-là ?

Ça m'a permis de découvrir au final ce monde-là parce que c'est un monde que je connaissais pas du tout à titre personnel. Ça m'apprend du coup à travailler en équipe aussi avec d'autres avec les parents, avec les structures type les ESAT, enfin voilà les éducateurs.

OK et est-ce que votre engagement a changé quelque chose chez vous ?

Ça m'a permis peut-être d'être plus à l'écoute des autres, ouais, je pense que c'est ça, enfin travailler en groupe.

OK et en termes de personnalité ou de bien-être ou de mal-être, ça pourrait arriver aussi, est-ce que ça, y a eu un impact de votre engagement sur vous ?

Ça m'a permis d'aller plus facilement vers les autres, d'être plus à l'aise peut-être d'un point de vue personnalité, ouais d'être plus à l'aise avec les autres. C'est vrai qu'avant j'étais assez timide, bon je le suis encore un petit peu mais ça m'aide au final à ne plus trop avoir peur des autres et du coup ça c'est un peu un bien-être quand même parce que ça... c'est un déblocage entre guillemets.

D'accord, ça a permis de vous ouvrir au monde, on pourrait dire ça comme ça ?

Oui, c'est ça.

OK, et qu'est-ce que pense votre famille ou vos amis de votre engagement ?

Ils trouvent que c'est très bien, ouais, qu'au final ça me permet de faire d'autres choses, de découvrir d'autres milieux et de prendre des responsabilités aussi.

D'accord, et c'est important pour vous ça de prendre des responsabilités ?

Oui parce qu'au final, enfin ça permet d'apprendre toujours de nouvelles choses, de monter des projets, de sans cesse se renouveler.

Un peu comme développer des compétences, c'est ça que je comprends derrière, ouais ?

Oui.

OK, et est-ce que vous avez d'autres activités bénévoles à part les Scouts et Guides de France ?

Non.

Non d'accord, et j'imagine que vous êtes soit en étude, soit vous travaillez à coté de votre engagement, y a autre chose dans votre vie ?

Oui je travaille à coté quoi.

Et est-ce que votre engagement est plutôt, vous aide dans votre travail à gérer vos situations, à développer des compétences ou c'est plutôt un frein ?

Heu... là dans mon travail pour l'instant je développe pas trop de compétences mais... ; après, enfin j'ai pas encore eu l'occasion de mettre en pratique ce que j'avais appris chez les Scouts dans mon travail mais ça viendra.

Et est-ce que c'est facile de, ou compliqué, de faire vivre ensemble votre vie professionnelle, votre vie d'engagement, votre vie personnelle ?

Pour l'instant ça va, après nous voilà, comme on fait qu'une réunion par mois, c'est pas encore trop prenant, donc pour l'instant ça cohabite assez bien ; on utilisait déjà avant les réseaux sociaux, enfin des visioconférences etc pour organiser nos réunions, donc au final ça se goupille assez bien.

Ça vous arrive de vivre des moments plaisants dans votre engagement ?

Oui.

Par exemple, c'est quoi comme type de moment plaisant que vous pourriez vivre ?

Ben par exemple voir les personnes dont on s'occupe évoluer, les voir progresser ; par exemple ça peut paraître bête mais on avait un scout qui avait arrêté complètement de parler et là petit à petit depuis qu'il revient chez les scouts, il commence à reparler.

D'accord.

Donc ça l'a aidé etc, donc ça, ça fait plaisir.

Et comment est-ce que vous l'interprétez ça, qu'est-ce qui a fait que ce scout-là il ait recommencé un petit peu à parler ?

Ça veut dire que je pense que ce qu'on fait ça lui apporte quelque chose, ça lui sert, ça lui permet de s'ouvrir aux autres et c'est aussi une marque de confiance.

Et qu'est-ce que ça vous fait à vous de voir ça ?

Ben on est content forcément, ça fait plaisir et ça nous encourage à continuer dans cette direction-là.

On est sur quelque chose comme de la fierté ou un sentiment d'utilité, quelque chose comme ça ?

Oui, fierté et utilité.

OK, et est-ce qu'au contraire, ça vous arrive de vivre des moments déplaisants dans votre engagement ?

Pour l'instant non ; après les trucs les plus déplaisants, c'est peut-être plus la partie administrative, les dossiers de camp qui sont peut-être assez importants mais bon ça c'est pour tout le monde pareil.

Et comment vous faites pour palier à ces moments déplaisants-là ?

On se répartit le travail entre nous... on prévoit aussi des petits moments de pause, de détente.

D'accord OK, et est-ce que ça vous est déjà arrivé de vous dire, là je vais arrêter mon engagement, c'est plus possible ?

Non, pas encore.

Pas encore, parce que vous pensez que ça va arriver ?

Ben j'espère ne pas arriver, en arriver là, en tout cas peut-être j'espère arrêter avant d'en arriver là pour partir sur une bonne impression.

Parce que vous imaginez qu'un moment donné vous allez arrêter votre engagement de vous-même ?

Je pense, genre par exemple quand j'aurais des enfants, des choses comme ça.

D'accord OK, donc vous vous imaginez pas faire ça toute votre vie, y aura à un moment donné où vous allez passer la main, c'est ça que je comprends ?

Oui.

OK, d'accord. Est-ce que, quand vous avez commencé à vous engager entant que cheftaine, est-ce qu'y a eu un moment donné des choses un peu compliquées qui se sont passées, est-ce que vous avez eu des difficultés particulières ?

Heu non, pas particulièrement.

OK, et donc en fait j'ai l'impression que votre engagement, il vous a plus apporté qu'apporté des choses plutôt négatives ?

Oui.

OK, est-ce qu'y aurait des points qui seraient importants à ajouter, qu'on n'aurait pas mentionnés par rapport à votre engagement, du coté positif comme négatif ?

Là comme ça, non y a rien qui me vient.

iv) Entretien d'Elodie, scoute en passion mixte

Oui pas de souci, donc moi je m'appelle Elodie, j'ai 22 ans, je fais du scoutisme depuis que j'ai 8 ans, là actuellement je suis en master 1 de psychologie de l'éducation et de la formation.

Un beau métier.

C'est ça, et en plus j'envisage de faire mon mémoire l'année prochaine sur le scoutisme aussi donc voilà.

Super.

Que dire d'autre, je viens d'Ardèche à la base donc j'étais dans un territoire plutôt rural et je fais mes études actuellement à Lyon.

D'accord et dans quelle association vous êtes bénévole en ce moment ?

Alors je suis chez les Scouts et Guides de France.

D'accord, donc l'association catholique du scoutisme français ?

Oui c'est ça.

OK, et ça fait combien de temps que vous êtes bénévole, donc pas que vous êtes rentrée dans l'association en tant que jeune mais combien de temps que vous êtes bénévole ?

Heu... du coup j'ai été... ça remonte, je dirais 2015, l'année 2015-2016.

Donc ça fait entre 4 et 5 ans, c'est ça ?

Voilà, c'est ça.

OK et pour quelle raison est-ce que vous êtes devenue bénévole dans cette association-là ?

Du coup je suis devenue vraiment bénévole dans mon groupe à la suite de mes années en tant que jeune parce que ben déjà y avait plus de chef, donc y avait besoin de chefs donc j'ai commencé très jeune, j'avais même pas... j'avais même pas 17 ans quand j'ai commencé à être bénévole. Donc c'était... on était chef cheftaine louveteaux avec une amie donc c'était plus, oui

voilà pour que la situation se pérennise aussi, que les jeunes puissent avoir... avoir des chefs, qu'ils se retrouvent pas bloqués parce que moi j'avais beaucoup reçu donc je voulais donner en retour, voilà.

Et quand vous dites ça, ça veut dire que vous vous êtes sentie entre guillemets forcée de faire de vous engager ou ça vous a semblé plutôt naturel évident ?

C'était plutôt naturel, on nous a forcés à rien surtout qu'on était vraiment jeunes, à 16 ans donc ça oblige aussi les personnes à être présentes et voilà. Mais du coup, non, non, moi ça s'est fait vraiment de manière très naturelle.

Et comment ça s'est passé, on est venues vous voir en vous disant, voilà, on a besoin de nouveaux chefs, il me semble que vous dites chef chez vous ?

Oui c'est ça.

On a besoin de nouveaux chefs, parce que sinon les activités s'arrêtent ou c'est vous qui avez remarqué qu'y avait plus de chefs et vous y êtes allées en disant voilà, je veux bien donner de mon temps ?

Ben c'est plutôt nous et puis en plus donc du coup c'était l'année, on avait commencé les compas parce que... justement c'était la première année compagnons et moi je voulais pas être juste compagnon en fait, je voulais vraiment être cheftaine en même temps parce que pour moi c'était deux façons différentes de s'engager dans le scoutisme et c'était très complémentaire. Et du coup j'ai pas du tout regretté de faire les deux et parce qu'aussi je voulais faire de l'animation, passer mon BAFA tout ça.

Alors moi je sais pas à quoi ça correspond compagnon parce que j'étais pas dans le même type d'association, enfin j'étais aussi dans le scoutisme mais pas dans le même, on n'a pas forcément les mêmes dénominations : en quoi ça consiste les compagnons ?

Alors les compagnons c'est les 17-21 ans, c'est la branche aînée du coup et l'idée c'est plus de former une équipe, donc une équipe, voilà, et après de monter un projet. Alors souvent c'est des

projets un peu de solidarité internationale que beaucoup de compagnons confondent avec de l'humanitaire entre guillemets à l'étranger. Donc y a beaucoup de choses qui sont en train de changer d'ailleurs parce que justement c'était... y a pas mal de choses qui ont été décriées dans ce projet. Mais du coup l'idée c'est vraiment de former une équipe, d'apprendre et en même temps d'être au service de, d'une association sur place, de sortir un peu de sa zone de confort et de découvrir d'autres façons de vivre le scoutisme et d'autres façons de vivre de manière générale.

D'accord, donc c'est aussi une forme de bénévolat en fait, c'est pas que, enfin c'est pas comme quand on est jeune où on reçoit, où on est un peu des bénéficiaires ou des usagers où on va recevoir des activités, même si dans le scoutisme on participe aussi à l'élaboration des activités comme quand on est jeune, mais là on fait aussi du bénévolat pour une cause autre que juste les scouts en fait, c'est ça ?

C'est ça, c'est un peu pensé comme une période de transition en fait, entre ce qu'on reçoit et ce qu'on donne ; après dans les faits, surtout à mon époque, c'était vraiment, enfin c'était quand même, enfin on restait un peu jeunes et bénéficiaires quoi parce que même s'il fallait se bouger pour monter le projet, pour trouver de l'argent, pour aller aider une association sur place, ça a eu pas mal d'échos aussi avec les situations de volontourisme actuellement dans le monde. Donc dans des associations finalement où on arrive, notre présence elle était pas, alors le but c'est pas que notre présence soit indispensable sur place, mais notre présence elle était pas forcément pertinente, enfin voilà, y a eu pas mal de questions autour de ça. Mais oui, c'est plus dans une idée aussi de commencer à se mettre au service de, mais d'une autre manière, vraiment d'être au service dans un autre pays. Après y a vraiment beaucoup de types de services, enfin y en a qui vont aider dans des orphelinats donc c'est là où je parle un peu du volontourisme et de toutes les dérives qu'y a eu. Après y a d'autres groupes c'est plus ils vont, en aide avec une association locale, ils vont remettre en état les sentiers de randonnées par exemple ; là ça va beaucoup plus

dans une idée de services et de découvrir d'autres, d'autres façons de vivre et de aussi être ben du coup aider sur place parce que les personnes auraient bien pu le faire toutes seules mais ça aurait pris beaucoup plus de temps et le but aussi c'est que...

Y a une aide active quoi dans ces projets-là ?

C'est ça, et le but c'est vraiment de faire, j'ai même pas dit le mot d'ailleurs, de faire un partenariat avec l'association sur place donc de voir ce qu'ils ont besoin et de nous, apporter ce qu'on veut, ce que nous on a comme compétences ; bon à 17 -18 ans on n'a pas beaucoup de compétences mais y en a certaines qu'on a donc voilà.

On a surtout des bras et un peu de tête, c'est ça ?

Ben c'est ça, mais ça peut être aussi par exemple des compétences artistiques, moi dans mon projet compas, on a refait le logo de l'association, enfin on a fait des trucs comme ça. Et ça peut aussi être des compétences des fois, bon, par exemple faire de la traduction d'un site internet, bon ben c'est pas une traduction certifiée officielle tout ça, mais ça aide quand même à faire connaître plus l'association, voilà.

D'accord, et vous m'avez dit que vous avez commencé le scoutisme à 8 ans, si je me trompe pas : pourquoi vous êtes rentrée dans le scoutisme à 8 ans ? C'est vos parents qui étaient scouts et qui vous ont fait entrer dedans, c'est parce qu'y avait des copains, c'est une volonté personnelle : qu'est-ce qui vous a fait rentrer dans cette association-là ?

Alors moi mes parents n'ont jamais été scouts, enfin je parle jeunes parce que du coup après, ils ont pris des responsabilités, responsabilités de groupe ou des choses comme ça, mais ils ont jamais été scouts jeunes. En fait c'est des amis à mes parents qui remontaient le groupe enfin localement, qui existait pas, enfin y avait eu un trou entre guillemets où il existait plus donc ils remontaient le groupe. Et donc ils avaient une fille qui avait le même âge que ma sœur donc ils ont proposé à ma sœur de venir donc bon, mes parents ont dit, pourquoi pas, ça peut être une activité, voilà, donc du coup ma sœur a commencé et moi j'ai commencé à la suite en fait, quand

c'est arrivé l'âge de 8 ans, voilà.

Et y avait d'autres activités dans le coin chez vous que le scoutisme ou c'était finalement, vu que vous m'avez dit que vous étiez en milieu rural, est-ce que c'était une des seules activités qu'y avait de disponible ou y avait, comme on peut entendre parfois, des activités sportives ou culturelles ?

Du coup en milieu rural, c'est quand même un gros tissu associatif je trouve, non non, y avait d'autres choses hein ; y avait même quelque chose qui ressemblait un peu aux scouts, qui étaient un peu exploration de la nature, enfin c'était un truc qui ressemblait un peu là dedans. Mais non, y avait même des forums des associations avec 80 stands, donc non non c'était... Alors j'étais en milieu semi rural on va dire parce que j'étais dans la vallée du Rhône donc qui est quand même assez dynamique mais voilà.

OK, et qu'est-ce qui a fait que vous êtes restée dans le scoutisme après ? À part le fait, à part le fait qu'y avait besoin de responsables ou de chefs bénévoles, qu'est-ce qui a fait qu'à 16-17 ans, vous vous êtes dit, bon OK, j'ai fait presque 10 ans dans le scoutisme, pourquoi vous avez décidé de rester, vous auriez pu faire autre chose, à 16-17 ans on peut avoir d'autres envies, pourquoi vous avez continué ?

Heu... alors longue question parce que moi c'est aussi une question qui s'est posée dans mon suivi de jeune en fait, de pourquoi rester parce que j'ai eu des années un peu compliquées ; on était un tout petit groupe, des fois on était juste 4 filles donc il suffisait qu'on n'avait pas le même âge, qu'on s'entende pas, qu'on n'avait pas les mêmes caractères donc c'était pas forcément plus facile tout le temps. Moi ce qui m'a vraiment parlé, c'est la pédagogie en fait, la méthode scout, tout ce qui est apprendre à vivre en équipe même avec des gens qui ne sont pas pareils que nous ; tout ce qui est... bon, vie dans la nature, c'est pas forcément une dimension qui me parlait mais justement ça m'obligeait à sortir de chez moi, j'étais assez casanière, y avait différentes... différentes choses comme ça qui m'ont fait rester. Et du coup ben dû à cette

pertinence pédagogique, enfin moi ça me parlait tout à fait de le faire en tant qu'animatrice et de rester là dedans et c'est d'ailleurs pour ça qu'après, j'ai été cheftaine et après là je suis actuellement accompagnatrice pédagogique.

D'accord et ça consiste en quoi votre bénévolat d'accompagnatrice pédagogique ?

Du coup ça consiste à accompagner les chefs sur l'année, déjà au niveau s'ils ont des questions pédagogiques, sur la mise en place des pédagogies des différentes branches, enfin voilà. Donc y en a une particulière à chaque branche chez les Scouts et Guides de France et donc pour toutes les questions-là. Et puis aussi surtout à entourer la campagne des camps, à aider à faire les dossiers jeunesse et sport, à monter les projets pédagogiques pour les camps et à aider les chefs et cheftaines à vraiment s'impliquer comme éducateurs et éducatrices, et pas simplement gardiens des enfants l'été.

Oui je comprends bien, je comprends bien, donc en fait vous, votre rôle là maintenant c'est plus du tout de vous occuper d'enfants, c'est plutôt de la formation, de l'accompagnement des jeunes adultes, c'est ça ?

Oui, maintenant c'est ça, c'est plutôt ça ouais.

D'accord, et ça vous arrive encore ponctuellement de vous occuper d'enfants ?

Oui oui ben là, je suis allée aider deux fois des amis chefs et cheftaines ; le dernier été, j'ai fait un camp aussi avec des jeunes donc voilà, j'ai fait différentes... donc ça m'arrive encore. Et puis enfin je pense que j'en ai besoin aussi parce que du coup là, enfin ça a pas été compliqué parce que j'ai commencé ce rôle-là cette année donc ça a été un peu compliqué avec le Corona virus tout ça, vu que du coup dans nos associations, nous on est tout en distanciel et c'est logique parce que le plus important c'est que les jeunes puissent vivre le scoutisme en réel donc enfin c'est beaucoup plus pertinent que ce soit leurs activités qui soient en réel. Donc du coup ça a été un peu compliqué donc heureusement que nous aussi on a encore un peu de contact avec les jeunes mais voilà, enfin c'est assez ponctuel normalement.

D'accord. Et qu'est-ce que votre engagement vous apporte à vous ?

C'est une bonne question.

Merci.

Qu'est-ce que ça apporte ? Heu... moi j'aime beaucoup, je trouve ça fait travailler certaines de mes compétences que je fais pas forcément travailler ailleurs... Ben par exemple concrètement l'accompagnement pédagogique, le sens pédagogique tout ça, même si je suis en psychologie de l'éducation et de la formation, c'est pas notre posture ni notre rôle, donc ça me fait travailler d'autres compétences. Je pense que c'est aussi, ça apporte de faire partie d'un groupe, d'une famille, de connaître... de connaître d'autres personnes. Enfin concrètement même sur des situations super concrètes, l'année dernière j'ai fait un camp, j'ai eu un problème avec ma voiture, je savais pas où aller sur Lyon, et c'est les RG du groupe où j'ai fait le camp, enfin les responsables du groupe là où j'ai fait le camp, qui m'ont donné un mécanicien, donc c'est aussi une sorte d'inscription dans une communauté je pense.

Dans un réseau, c'est ça ?

Ouais dans un réseau, voilà, je cherchais le mot, réseau.

J'ai vu que vous cherchiez un mot, OK.

C'est ça, voilà, et oui voilà ; alors après, ça donne beaucoup de choses d'autres... ça donne aussi de prendre du recul sur soi, de permettre des relectures assez... souvent surtout avec cette pédagogie-là du scoutisme, de préparer, de vivre et puis de relire après qui est quand même mis en avant dans pas mal de moments dans l'association, voilà.

Ça veut dire que vous avez une démarche d'évaluation de ce que vous faites en permanence, c'est ça que ça veut dire, préparer, relire etc ?

Oui, ben après c'est un peu un réflexe mais par exemple là, hier on a fait un... alors pour le coup en présentiel parce que là c'était un peu quand même nécessaire avec les chefs pour préparer un

peu leur camp donc vraiment pour faire les bases, pour expliquer comment ça allait se passer. Donc on présente toujours de manière ludique les ateliers, on essaie de les construire tout ça et on a toujours un temps après l'atelier où on fait le bilan entre formateurs, enfin voilà, donc y a différentes... Enfin que ce soit aux compagnons par exemple, en fait les compagnons normalement, la première année c'est constituer l'équipe, vraiment former une équipe mais dans le sens large du terme, pas seulement se dire on est 5 et on va partir ensemble ; la deuxième année c'est le projet, donc le gros projet qui peut se faire à l'international souvent et la troisième année c'est une année de relecture. Et c'est vrai que moi j'ai vraiment apprécié cette année-là que j'ai pu passer aussi avec, en plus bon moi c'était différent parce que j'ai changé de groupe entre temps donc c'est une personne d'un autre groupe qui me l'a fait et ça m'a vraiment apporté un regard nouveau, une façon de relire ce qui s'était passé et voilà.

Et le fait de faire tout ça, de réévaluer, de diffuser ses compétences etc, même dans d'autres cadres que vos études ou vos stages, qu'est-ce que ça vous procure, qu'est-ce que ça fait pour vous ?

Heu... je comprends pas trop la question en fait.

Ouais, je pense que je l'ai mal posée c'est pour ça : est-ce que ça vous apporte du bien-être, de la confiance en vous-même, est-ce que vous vous sentez plus efficace ou au contraire c'est quelque chose de plutôt dérangeant, compliqué ?

Heu... alors je dirais que ça m'a apporté, ben forcément de l'expérience donc forcément plus d'efficacité, d'être plus concis, d'être plus pratique aussi, d'être chef, de devoir gérer un budget, de devoir gérer la cuisine, de devoir gérer ci, ça, enfin le temps aussi, enfin ça m'a apporté ça. Après... bien-être, oui, et en même temps ça... enfin, y a des moments où c'est pas forcément simple d'être avec d'autres personnes. Moi du coup mes années de compagnons, mon projet s'est pas forcément super bien passé, donc c'est pour ça que je dis que la relecture a été vraiment utile parce qu'y a eu des moments compliqués ; même s'y a de l'accompagnement qui est mis

en place, c'est compliqué d'être qu'avec des bénévoles et de faire quelque chose de vraiment cadrant, enfin voilà, de A à Z quoi. Donc y a des moments où c'est pas forcément facile mais je pense que ça m'a apporté beaucoup dans tout ce qui est les relations sociales, enfin alors moi j'ai déjà pas mal de base à être en relation ou à être dans des situations sociales tout ça, donc ça m'a apporté beaucoup dans le vivre en communauté, vivre en société.

Pourtant ça se voit pas quand vous me parlez comme ça, que vous avez du mal à rentrer en relations, enfin j'ai l'impression, enfin est-ce que c'est le scoutisme qui vous a, votre engagement qui vous a appris à parler, à exprimer vos idées etc, vous voyez j'ai pas l'impression que vous ayez des difficultés pour ça ?

Non ça se voit pas forcément au premier abord, mais... oui, je pense que c'est le scoutisme qui m'a aidée à entrer en relation, à faire beaucoup de choses au niveau social en tout cas ça c'est sûr ; ça m'a aidée à exprimer mes idées, ben rien que construire un projet pédagogique, on est obligé de formuler plus précisément les idées, de vraiment distinguer l'objectif du moyen. Et puis du coup y a eu pas mal aussi de formations donc de connaissances acquises en plus sur la façon de vivre en société, sur aussi ben la bientraitance avec les jeunes, se rendre compte aussi des actions qu'on fait donc je pense que ça m'a aidée beaucoup par rapport à ça. Bon après, y a eu d'autres choses dans ma vie hors scoutisme qui m'ont aidée aussi dans cette avancée-là, mais c'est vrai qu'aujourd'hui je parais vachement plus confiante voilà, mais par exemple la formation que j'ai fait hier, c'était ma toute première formation que je faisais parce que du coup comme j'ai commencé cette année, j'ai pas eu la formation initiale des formateurs parce qu'elle a été annulée à cause du COVID. Donc du coup c'est vrai que être devant un groupe de jeunes adultes, c'était pas facile le tout début donc c'est un peu l'autre formateur qui a géré, petit à petit je m'y suis mis mais c'est pas quelque chose qui est naturel chez moi on va dire.

Donc si je comprends bien, vous me dites si je me trompe hein, votre engagement il vous permet de prendre plus confiance en vous, peut-être d'avoir plus d'estime de vous-même ?

Heu... dans un certain sens, oui, mais je dirais plus parce que ça m'apporte des compétences, des choses qui sont concrètement visibles.

D'accord, donc c'est pas que vous avez plus d'estime, c'est que vous vous sentez plus efficace, c'est ça ?

Voilà, et peut-être plus légitime aussi, plus dans ce sens.

D'accord, OK, ce que vous aviez pas forcément avant, c'est ça ?

Oui c'est ça et puis enfin... oui c'est ça.

D'accord, et y a un point qui m'intéresse dans ce que vous avez dit tout à l'heure, vous avez dit que vous aviez vécu des expériences qui étaient pas forcément très sympas, des moments déplaisants, on pourrait dire ça comme ça : est-ce que vous auriez un exemple de moment déplaisant que vous avez vécu dans votre engagement ?

Heu... ben y en a plusieurs on va dire, mais c'est des petits trucs à chaque fois mais... par exemple ça peut être, en fait j'ai une maladie qui fait que j'ai de l'hirsutisme un peu là et du coup j'en... comment dire, enfin j'ai eu une période de ma vie où moi ça me touchait pas et donc du coup je gardais, donc ça se voyait. Et c'est vrai que quand on fait des week-end avec des jeunes, que les jeunes viennent nous voir, ben alors, pourquoi t'as ça, machin et tout, c'est assez délicat quoi, donc y a des moments comme ça. Après, quand je parle de moments déplaisants, vraiment c'est... ça peut être des fois aussi où... où des personnes par exemple... enfin des histoires de rivalités de pouvoir entre guillemets dans les groupes, dans les choses comme ça, donc ça c'est... enfin c'est pas plaisant à vivre quoi. Et je pense que mon souvenir le plus déplaisant, oui pardon ?

Oui allez-y pardon, allez-y finissez.

Mon souvenir le plus déplaisant ça a été notamment mon arrivée dans un nouveau groupe, mais c'est assez particulier comme expérience mais du coup j'ai carrément fait une pause après de scoutisme pendant quelques mois parce que ça avait aussi beaucoup changé les choses dans ma

façon de voir le scoutisme et dans ma façon de prendre du recul. Parce qu'en fait du coup j'ai changé de groupe parce que je sentais que dans mon ancien groupe, y avait besoin d'une nouvelle dynamique, moi ça faisait 4 ans que j'y étais, en plus j'étais sur Lyon et en fait sur Lyon j'habitais juste au-dessus d'un groupe scout, donc je me suis dit je vais aller dans ce nouveau groupe. Et en fait ça s'est pas super bien passé parce que c'est un groupe qui est assez, comment dire, qui a une culture interne assez forte, qui vit un peu en autarcie, en tout cas à mon époque, maintenant ça a commencé à changer mais qui vit un peu en autarcie sur lui-même. Et c'était compliqué d'arriver comme nouveau chef là, surtout que ben un changement de groupe c'est déjà compliqué parce qu'on n'a plus les mêmes règles de base, on n'a plus les mêmes fonctionnements de base, y a plus la même façon de voir les choses. Et moi je suis arrivé donc dans une unité scouts guides donc des enfants de 11 à 14 ans et donc je changeais de branche parce qu'avant j'étais chez les louveteaux jeannettes de 8 à 11 ans. Et donc du coup quand je suis arrivée, j'ai eu la pédagogie qui a changé mais du coup je suis arrivée dans une maîtrise où clairement j'avais le plus d'expérience parce que moi j'avais eu déjà des expériences de direction de camp, j'avais déjà eu de l'expérience de faire vivre une unité pendant 4 ans et j'arrivais avec 2 chefs qui avaient un peu toujours suivi une autre personne qui avait changé d'unité aussi. Et du coup comme j'arrivais, c'est pas moi qui ai pris la responsabilité de l'unité, c'est un autre, et il avait énormément de mal à donner des choses, enfin on n'a pas eu une vie de maîtrise entre nous, on se parlait pas, on communiquait pas et ça a été très très très compliqué, l'année et le camp qui a été juste horrible, donc ça a pas été une expérience vraiment très facile, voilà, et puis avec... Enfin après moi j'ai eu une discussion à la rentrée avec la responsable du groupe dans lequel je venais d'arriver, on a un peu remis les choses au clair mais c'est vrai que c'était... ça a pas été une année sympathique quoi.

Et du coup pour supporter ça, c'est là que vous avez arrêté plusieurs mois, c'est ça ?

En fait ce qui s'est passé, enfin c'est un peu parti d'un malentendu, mais du coup fin août, après

l'année, le camp que j'avais fait dans le nouveau groupe, je me suis dit, bon je fais quoi ? Donc du coup je me dis, c'était peut-être parce qu'on est mal partis du départ, peut-être qu'on peut faire encore quelque chose. Donc du coup j'ai envoyé un message au chef qui était avec moi, qui était responsable d'unité en lui disant, ben voilà, moi peut-être que je veux, enfin je veux bien repartir mais du coup moi j'aimerais mettre ça, ça, ça en place, par rapport à ce qui se passe et voilà. Elle m'a juste dit, envoie un message au responsable de groupe. Et après ce qui s'est passé c'est qu'entre ce temps-là et le moment où j'ai envoyé mon message, il s'est passé d'autres choses et en fait ils ont mis d'autres chefs sur ma branche, donc du coup j'étais plus comptée dans l'effectif quoi et le seul contact que j'ai eu après c'est, ah, est-ce que tu peux venir nous rendre ta chemise, voilà.

D'accord.

Du coup moi, je leur ai dit, bon déjà je voulais bien garder ma chemise parce que c'était important pour moi, mais je suis quand même allée leur rendre autre chose et c'est là où j'ai eu la discussion sur l'année qui s'était passée et où clairement du coup le groupe s'était organisé sans me recompter comme chef, donc c'est pour ça que ça a été une pause un peu non décidée. Et d'un autre côté ça m'a fait beaucoup de bien parce que ça m'a permis de prendre du recul, j'avais pas forcément prévu de repartir en camp l'été. Et en fait avec le corona virus, y a beaucoup de camps qui se retrouvaient en manque de chefs formés surtout, parce qu'y avait pas mal de chefs formés qui repartaient pas pour des raisons genre ils avaient peur pour le COVID ou des choses comme ça, donc c'est là où je me suis rapprochée du service centre sst en disant, ben moi je suis disponible pour un camp et c'est là où je suis retombée sur un autre groupe pour un camp en fait.

Et là où vous êtes toujours actuellement, c'est ça ?

Non, du coup là j'étais dans un autre groupe où j'ai fait le camp, ça c'était super.

Ah juste le camp ?

Ouais, juste le camp, ça s'est super bien passé, enfin c'était vraiment, c'est vraiment des... enfin je vois encore régulièrement les chefs de cette unité, voilà. Sauf que moi j'avais compris aussi pendant ce camp que j'avais un peu besoin de passer à autre chose, enfin... j'avais besoin d'avoir une nouvelle mission, de moins être avec les jeunes puisqu'en plus à cause de ma maladie, je suis assez fatiguée donc c'est compliqué de faire des semaines de camp complètes, de gérer toute l'année tout ça, même si c'est super important et qu'on crée des liens, mais voilà. Donc du coup je me suis dit que j'avais envie de passer à autre chose et surtout que l'accompagnement de jeunes adultes, c'est quelque chose qui m'intéressait déjà les années d'avant et je m'étais posée la question l'année d'avant, et du coup je me suis dit, bon pourquoi pas aller là-dessus. Donc là je suis au niveau du territoire en fait.

D'accord, c'est quand même un grand avantage du scoutisme, qui a besoin de bénévoles sur pleins de fonctions différentes, de pouvoir, quand il se passe quelque chose sur un engagement qui nous plaît plus ou qui est difficile, de pouvoir faire autre chose, c'est quand même un grand avantage et je pense c'est ce qui a permis que vous continuiez votre mission dans le scoutisme finalement ?

Oui oui, je pense qu'y a ça aussi, de pouvoir imaginer faire autre chose, s'impliquer sur d'autres missions ; c'est sûr que ça, enfin voilà, s'y avait pas eu cette autre mission, est-ce que je serais restée, je sais pas ?

Vous auriez vraiment pensé à arrêter tous vos engagements dans le scoutisme si vous aviez pas pu bouger ?

J'aurais pas pu rester dans le groupe où j'étais parce que clairement c'était plus possible et puis pour d'autres raisons personnelles aussi, mais... Mais du coup, ouais cette flexibilité là qu'y a entre les différentes fonctions et puis aussi les différents échelons, le fait qu'y ait des groupes, des territoires et un national qui permet de voir d'autres choses, de penser autrement, voilà. Et je vois vraiment ça, donc du coup ma sœur est dans l'équipe nationale Scouts et Guides donc

je vois vraiment ça que c'est pas du tout la même gymnastique, la même logique, la même posture et je trouve ça intéressant.

Et j'ai un dernier type de question si vous voulez bien : l'engagement scout, ça prend, ou même dans l'éducation populaire en tant que bénévole, ça prend un certain nombre de temps dans le mois, voilà de bénévole : ça vous est déjà arrivé d'avoir des conflits entre le temps que vous passez pour votre bénévolat, votre vie étudiante, votre vie familiale, personnelle ?

Ben forcément parce que justement on peut pas tout faire et y a trop de choses... donc... et puis c'est surtout que moi je suis pas mal investie associativement sur d'autres associations aussi.

D'accord.

Donc du coup ça rentre forcément en conflit à des moments donnés. C'est vrai qu'au début c'était surtout les scouts qui avaient l'avantage, maintenant je suis plus dans l'équilibre et dans essayer de voir qu'est-ce qui est intéressant, qu'est-ce qui... enfin de voir voilà vraiment... de faire un peu plus la part des choses parce qu'avant j'étais vraiment dans un peu tous les trucs scouts qu'y avait quoi.

C'était le scoutisme, le scoutisme et rien d'autre, c'est ça, ou presque rien d'autre ?

Oui, oui, ben après c'était pas... comment dire... parce que pour moi, le sens de l'engagement c'est quelque chose de très important, et pour moi quand on s'engage au départ, ben on s'engage tout le long en fait, on s'engage à tenir les responsabilités qu'on a données, on s'engage à vraiment avancer sur cette piste-là donc c'est pour ça aussi qu'y avait surtout ça. Après en fait je suis arrivée, j'ai vécu en fait sur ma... quand je suis arrivée sur Lyon, la deuxième année j'ai vécu dans un foyer étudiants qui était fait un peu autour de règles, enfin on avait des temps déjà ensemble tout ça, donc c'est là où ça a commencé vraiment à rentrer en conflit assez fort, donc c'est là où il a fallu faire des choix, où y a des choses qui ont changé, enfin voilà. C'est vrai que de visu, quand je fais un engagement, j'aime bien le tenir. Maintenant en fait j'essaye de donner

un peu, d'être équitable, d'être à l'équilibre quoi.

D'accord, et vous imagineriez maintenant une vie sans le scoutisme ?

Après on reste toujours un peu scout ... dans le scoutisme.

Qu'est-ce que ça veut dire on reste toujours un peu scout ?

Ben les.. enfin je veux dire par exemple le sens de l'engagement, je l'ai appris dans le scoutisme, clairement ; l'ambition aussi, je me suis rendue compte de ça, ces dernières années, que j'ai appris dans le scoutisme, enfin y a beaucoup de valeurs comme ça qui pour moi relèvent du scoutisme et du coup au fond c'est être un peu scout. Et puis y a l'histoire de la promesse aussi, qu'on fait pas seulement juste...

C'est quoi la promesse, enfin moi je le sais mais... mais on peut essayer d'expliquer pour l'entretien ?

Mettre mes mots dessus, pas de souci, du coup pour moi la promesse du coup ben c'est répondre à la loi scout en soi mais c'est aussi du coup entrer en accord avec une certaine vision de la vie, entrer en accord avec une certaine façon de faire, et c'est aussi un programme un peu. Et du coup pour moi, ce programme il s'arrête pas que dans le cadre du scoutisme, et notamment, enfin moi ça a surtout été assez évident pour moi avec le rajout dans la méthode scout de l'engagement dans la communauté, ces dernières années.

Oui oui, y a eu une modification au niveau international, dans la méthode scout on a rajouté l'engagement dans la communauté, c'est ça que vous voulez dire ?

Oui c'est ça.

Oui, et du coup vous avez parlé de la loi scout, c'est quoi la loi scout ? Si vous deviez expliquer rapidement à un novice, qu'est-ce que vous expliqueriez de la loi scout, parce que vous dites il faut respecter la loi scout mais ça veut dire quoi ?

Ben la loi scout c'est... c'est des principes de base pour vivre entre scouts, voilà.

D'accord, et vous avez des exemples, qu'est-ce qu'elle dit cette loi ?

Ben d'être frères entre tous, après du coup c'est différemment décliné selon les associations de scoutisme aussi, mais moi ce que je trouve intéressant c'est qu'elle est adaptée aussi, mais c'est des idées qui restent de base, d'être vrai, d'être...

C'est des règles de vivre ensemble, c'est ça ?

Oui, c'est des règles de vivre ensemble mais même, enfin du coup, qu'est-ce qui finalement est différent de la loi normale et de la loi scout, c'est que non seulement c'est des règles de vivre ensemble mais qu'elle a pas juste cette... elle a pas juste la volonté de régler une vie ensemble, elle a aussi une volonté de transmettre des valeurs et de vraiment, comment dire, oui c'est un programme vraiment, à mettre en œuvre pour le développement de chacun aussi je pense, notamment des jeunes, voilà.

D'accord OK, et toute dernière question et après j'arrête de vous embêter : qu'est-ce que pensent votre famille et vos amis de votre engagement bénévole ?

Alors... ben déjà dans ma famille proche, c'est-à-dire mes parents, mes frères et sœurs, y a eu un moment on a tous été scouts dans le même groupe, parce que mes parents étaient responsables de groupe, nous on était chefs ou jeunes donc c'est un engagement qu'on a partagé aussi en famille un moment, mais vraiment dans l'idée aussi de partager aussi cet engagement en famille. Donc voilà, après dans ma famille plus élargie, j'ai des cousins qui sont scouts, d'autres qui le sont pas ; c'est plus ou moins bien vu, ça dépend par qui, enfin voilà, y a différentes conceptions et puis y en a qui ont encore vachement les préjugés scout toujours ou de films ou de préjugés qui se transmettent on va dire. Par rapport à mes amis, ben déjà j'ai beaucoup d'amis qui sont scouts donc...

Évidemment.

Et pour les autres, c'est vrai qu'on y passe quand même un temps considérable, enfin je veux dire j'ai souvent des remarques, ah ouais, t'es encore scout, voilà.

Ouais, et ça vous permet d'avoir une vie amicale, sociale en dehors du scoutisme, vous avez quand même des amis proches qui ne sont pas scouts et que vous arrivez à voir correctement ?

Oui, enfin moi ça a jamais été un problème.

D'accord.

J'ai plusieurs cercles d'amis on va dire, ben du coup j'ai ceux qui sont scouts, et c'est pas forcément mes amis les plus proches d'ailleurs , c'est ça qui est intéressant aussi à voir.

Vos amis les plus proches, c'est pas forcément les scouts, c'est ça ?

Voilà c'est ça, y en a beaucoup qui ont été scouts, mais enfin même là si je fais le calcul, y en a qui ont été, enfin par exemple ma meilleure amie est devenue scout par, comment dire, à force d'en entendre parler ; elle a jamais été chez les jeunes, en fait je la connais depuis qu'on est enfants, elle a jamais été scout chez les jeunes, mais un jour elle est venue en tant que chef et là elle y est encore donc voilà.

D'accord.

Mais sinon, c'est pas forcément mes amis les plus proches qui sont scouts actuellement, enfin j'ai des amis aussi, bon ben de ma communauté confessionnelle, et puis j'ai des amis aussi au niveau de la fac, voilà, enfin on parle pas mal et qui eux pour le coup ont des idées un peu inverses de toutes les idées que j'ai mais je pense que, c'est drôle parce que ça aussi c'est ce que le scoutisme peut apporter, l'ouverture, parce que finalement...

D'accepter d'avoir des personnes qui n'ont pas les mêmes idées, les mêmes valeurs que nous, c'est ça ?

C'est ça, et puis plus qu'accepter, c'est aussi... en parler et garder sa position, enfin c'est aussi s'affermir dans ce qu'on pense, enfin dans ce qu'on est et dans ce qu'on voudrait être, je pense.

Vous voulez dire que le scoutisme ça a marqué votre identité ?

Oui ben oui, forcément, enfin je pense que...

Ben pourquoi, vous dites forcément mais pourquoi forcément ?

Ben parce que je pense que je... enfin, si on parle un peu avec moi, je pense qu'y en a beaucoup qui savent que, enfin je sais pas s'y a des gens avec qui je suis en contact régulier qui ne savent pas que je suis scout, je pense pas.

Ça veut dire que ça... vous mettez votre identité scout très rapidement en place, enfin vous le montrez très rapidement, c'est ça ?

Oui, et puis je pense.

Ou vous en parlez, enfin je veux dire quand vous le montrez, ça veut pas dire que vous venez en tenue vers des gens qui ne le sont pas.

Oui mais c'est même montré par le comportement, les choses comme ça, enfin même la vision de la vie, enfin moi on me dit beaucoup que je suis bisounours, que j'aime la vie, que je suis assez dans le service ou des choses comme ça mais moi c'est des valeurs aussi qu'on m'a inculquées. Après c'est pas ma seule identité, enfin je me vois pas scout en premier quoi, j'ai d'autres identités qui sont fortes chez moi et dont mes amis sont aussi au courant mais ça fait partie de mon identité, ça c'est clair.

v) Entretien de Justine, scoute en passion mixte

Donc première question toute simple, est-ce que vous pourriez vous présenter s'il vous plaît ?

Eh ben du coup je m'appelle Justine, actuellement je travaille dans un internat auprès de personnes qui ont des difficultés scolaires, donc du coup effectivement j'ai travaillé, j'ai été bénévole pour les éclaireurs éclaireuses de France laïques, ça va faire 10 ans au moins mais j'avoue que là depuis 2 ans j'ai lâché prise parce qu'effectivement c'est vraiment un engagement, et qu'au bout d'un moment, on peut pas non plus surfer sur deux tableaux quoi.

D'accord, et quelle était la raison pour laquelle vous vous étiez engagée au sein des éclaireurs éclaireuses de France ?

Moi ce que j'aime bien toujours ce sont les valeurs apportées par cette association, par ce mouvement ; y a aussi le fait que ben de base je suis monitrice éducatrice donc beaucoup de contacts avec les jeunes, les ados, j'apprécie énormément. Après voilà, là je suis retournée dans un milieu où déjà j'ai des ados difficiles donc effectivement quand je suis en vacances, j'ai pas envie de retrouver des ados, j'ai pas envie de ; y a tout aussi ce qui est la manière d'être hébergé qui se fait sous tente, chez les éclaireurs éclaireuses, et c'est vrai que j'ai pas forcément envie de vivre ça, en plus j'ai déjà 4 nuits à l'internat, j'aime bien être chez moi aussi quoi.

D'accord, et vous avez pas eu un parcours de jeunes chez les éclaireurs, vous avez commencé plus tard à l'âge adulte ?

Oui, ouais effectivement, c'est vrai qu'on me le dit souvent, non j'ai pas eu un parcours de jeune donc j'étais pas lutine, louvette ; je suis arrivée vers 20 ans et je voulais passer mon BAFA depuis très longtemps et à ce moment-là y a 10 ans, je travaillais au McDo, dans un journal j'ai vu ça, une petite annonce qui disait, éclaireuses, éclaireurs cherchent une personne pour passer le BAFA et en échange ben on paye le BAFA et puis ben y a ce temps de formation. Et donc ça

m'a beaucoup plu et du coup ben je suis restée en fait, je suis restée.

OK, donc ce qui a fait que vous ayez connu le mouvement, c'est l'approche par le BAFA, qui vous le finançait, et vous êtes restée parce que les activités vous plaisaient, les valeurs vous plaisaient etc ?

Oui.

Et vous n'aviez aucun contact dans vos proches, vos amis etc, qui étaient scouts ?

Non, pas du tout, alors un jour j'en ai parlé à ma mère qui elle m'a dit, ah oui, moi je l'ai fait quand j'étais jeune, enfin en tant que, je pense qu'elle était louvette, mais sinon non, moi de base effectivement, je n'avais jamais entendu parler de ce mouvement de scoutisme par les éclaireurs, de scoutisme laïque, et en plus ben voilà, de pouvoir camper comme on fait pendant 3 semaines, de permettre aux jeunes de s'exprimer tout ça, non, j'en avais pas entendu parler.

D'accord. Et le... comment dire, vous êtes restée bénévole combien de temps aux éclé du coup ?

Ah là on peut dire en quelque sorte je suis toujours, on va dire au moins pendant 10 ans, toujours, avec des périodes où par exemple pendant 5 ans j'y étais, pendant un an j'y étais pas, voilà ; je reste quand même disponible, je veux dire je sais très bien que parfois ben quand c'est l'approche des camps, ils ont besoin de monde pour monter les camps, le matos, donc oui là je vais aider.

Donc vous êtes toujours bénévoles, c'est simplement que vous faites plus de camps, et vous vous occupez plus de jeunes, c'est ça ?

Non, mais ouais, je me dis si jamais un jour ils ont besoin, oui oui, je le fais en tant que bénévole quoi je veux dire, on sait jamais je veux dire ; j'ai pas fermé la porte, j'arrive pas à dire par exemple je pourrais pas, je pourrais pas appeler et dire, je ne viendrai plus jamais dans l'asso, non, ce serait pas, j'ai réduit, c'est vrai, mais je peux pas non plus en arriver là.

D'accord OK, donc en fait vous avez simplement réduit le temps d'engagement et ce que vous faisiez auparavant, vous faites autre chose en tant que bénévole aujourd'hui, vous êtes un peu ?

Ah non je fais pas autre chose... non justement, on va dire j'ai mis entre parenthèses ce temps de bénévolat puisque de toute façon je suis loin par rapport à eux et qu'en plus eh ben voilà, c'est ce que je disais, moi les vacances scolaires ; là je sais que par exemple au mois de juillet, je pourrai y passer mais je m'y impliquerai pas, je m'y impliquerai plus de la même manière, je suis plus dans les projets et tout, je veux dire mon nom n'apparaît plus, je suis plus...

D'accord. Et qu'est-ce que votre bénévolat vous a apporté ?

J'ai eu... le bénévolat là, il m'a apporté... je trouve que ce qui est bien dans le bénévolat, c'est qu'on s'investit mais y a un moment donné faut faire attention aussi à l'investissement parce que c'est... au bout d'un moment moi je me pose quand même des questions, c'est bien tout ce bénévolat mais voilà, ça prend du temps et là justement à l'heure actuelle, ils ont du mal à recruter quelqu'un qui pourrait vraiment devenir responsable de groupe. Après, je trouve que le bénévolat aussi ça dépend de qui l'encadre ; là je suis avec une, elle y est toujours, c'est une personne qui est très exigeante, très sérieuse, très pointue, du coup j'avoue que moi j'ai appris beaucoup avec le BAFA et après, on a entamé une... le BAFD, la première partie du BAFD, j'ai commencé avec elle. Donc voilà je veux dire ça m'a permis aussi moi d'évoluer en tant que personne, à titre personnel aussi puisque j'ai pris aussi on va dire de l'assurance, de la confiance, mais maintenant en même temps j'ai envie aussi de me détacher de ça et de me dire je suis capable de le faire peut-être ailleurs, de me prouver ça. J'en suis là maintenant à me dire, OK Julia tu as appris toute cette formation, mais peut-être que tu peux l'emmener ailleurs aussi, donc voilà, je vais voir cet été comment ça va se goupiller mais... mais oui selon... après ça dépend qui on a en personne référente dans ce bénévolat aussi.

D'accord.

Oui, ça m'a été bénéfique, c'est sûr.

D'accord et les compétences etc que vous avez développées dans votre bénévolat, c'est quelque chose que vous utilisez aujourd'hui dans votre métier ?

Ben du coup vu que c'est en lien, oui, ouais ouais c'est sûr, ben c'est sûr. Moi je vois là, j'étais en train de dire, on est sur un projet de fin d'année donc je travaille en milieu scolaire, où j'ai dit à la directrice récemment, j'ai dit écoutez moi j'aimerais bien faire découvrir aux jeunes avant qu'ils partent, une nuit à la belle étoile.

OK et c'est hyper intéressant ça, cette transférabilité de compétences, qu'on puisse faire vivre des projets ailleurs que dans le sein de son bénévolat ?

Mais c'est ça, et du coup ben elle m'a dit, ah oui pourquoi pas, vous voyez la chose comment, je lui ai expliqué et puis du coup en même temps je lui ai dit, ben voilà, j'ai été scout, y a aussi la sécurité, je sais, on fera attention, je vous regarde le terrain. Mais en fait c'était vraiment un projet que j'avais dans ma tête et je me suis dit au début, bon, je sais pas si je le propose parce que ça peut paraître un peu fou quand même et ça a été très bien pris et je suis bien contente aussi de pouvoir là actuellement faire vivre à ces jeunes qu'on accueille, eh ben si à la fin de l'année on peut faire la nuit à la belle étoile, ou au pire en tente, eh ben je veux dire c'est déjà pas mal de pouvoir emmener certaines choses qu'on apprend ailleurs dans un autre milieu, moi je le vois un peu comme ça.

Et qu'est-ce que votre bénévolat a changé chez vous ?

Ben moi, de ce qu'en dit la directrice quand elle m'a connue quand je suis arrivée à 20 ans, elle me disait, je sais qu'elle me cite en exemple parce que ben qu'est-ce que ça a changé, eh ben en fait... j'ai toujours voulu travailler dans l'être humain, dans le social. Et c'est vrai que ben voilà, j'ai commencé à McDo, moi le BAFA, je le voulais pour prouver aussi que ben j'étais capable d'être avec des ados, d'écouter leurs besoins, de mettre des projets en place, de m'inscrire dans une équipe et en fait au fur et à mesure du temps ben c'est ce qui s'est passé, c'est que eh ben

elle m'a aidée aussi à mieux communiquer, à mieux parler aux jeunes, à être plus présente des fois. Après c'est de l'humain donc du coup y a des remises en question aussi avec les jeunes, enfin ça a été tout un processus j'ai envie de dire voilà ; après j'ai eu ma formation et je pense que ça m'a aidée à accéder jusqu'à ma formation, de pouvoir travailler avec... en tant que scout. Et après ce qui s'est passé c'est que, ben oui, y a la formation et j'ai continué mon expérience de vie et là, maintenant, oui je peux le dire au bout de 10 ans, même moi je me reconnais pas quoi, y a 10 ans, elle me dit moi quand je suis arrivée, je pouvais même pas, on pouvait même pas me faire la bise quoi en fait, j'étais aussi moi aussi fracassée on va dire.

D'accord.

Et ça m'a un peu remuée, ouais c'est vrai, je l'avoue, ce côté un peu cadre, j'aimais bien le cadre dans ces projets et ce cadre, moi j'aime bien. Et j'avoue que je suis toujours en train de dire, même aux jeunes que j'ai actuellement quand je travaille avec eux, c'est le cadre et c'est vrai, et c'est vrai en fait, le cadre est important, le cadre qu'on va poser, c'est... fait que après la relation peut se mettre en place.

Ça veut dire que ça vous a aidée à vous développer affectivement, à recevoir des compliments, des choses comme ça, rentrer en interaction avec l'autre ?

Des compliments, elle en fait pas beaucoup, je pense que c'est sur soi qu'on doit prendre en disant ça m'a aidée quand à... En fait je pense que ce qui m'a vraiment aidée c'est de me dire ça aide à persévérer, c'est-à-dire que on peut pas réussir avec des jeunes au bout d'un mois, deux mois, c'est avec le temps, c'est en prenant en compte leur parole, c'est pas en leur imposant les choses, c'est vraiment... Y avait pas tout ce côté compliments, y avait pas tout ce côté accomplissement de soi dans le sens flatter mon ego, j'avais pas... j'étais pas dans tout ça, j'étais vraiment dans me dire, j'avais... j'ai envie de réussir mais en même temps vu le passé que j'ai, comment faire quand même pour être avec ces jeunes sans trop être touchée, et sans pouvoir, et en allant vraiment vers eux quand même pour m'ouvrir à eux, et j'ai pu, j'ai pu en fait réussir à

faire ce parcours.

Et qu'est-ce que pense votre famille, vos amis de votre engagement dans le scoutisme ?

Ben moi, franchement, mes amis, déjà j'en ai pas beaucoup, j'ai beaucoup bougé, je sais même pas si je leur en parle, non ; moi en fait je suis quelqu'un qui fais ma vie, je donne pas de détails sur ma vie, je dis pas, j'ai pas à me justifier. Ma mère elle m'avait juste dit une fois, ben oui, moi j'en ai fait, j'ai eu une colo comme ça, et puis voilà, ils m'ont pas dit de pas le faire, je fais ma vie quoi je veux dire, la liberté quoi.

OK, super, et ça vous est arrivé de vivre des moments déplaisants dans votre engagement ?

Ouais, oui oui, ça m'est arrivé de vivre des moments déplaisants, mais j'avoue, l'année dernière j'ai lâché parce que je me sentais pas capable d'aller... d'aller sur ce deuxième stage BAFD, j'avais des problèmes de santé aussi. Et en fait j'avoue, la directrice, elle pensait en me poussant que ça allait aller et puis bam, j'ai craqué, j'ai dit non c'est plus possible, c'est trop dur, voilà. Et là maintenant quand je vais prendre du recul, j'en suis à me dire, ben oui, moi je vais avoir 30 ans, j'ai 30 ans, j'ai pas forcément maintenant envie de dormir en tente, avec des jeunes, pendant 3 semaines.

Bien sûr.

Je le dis là maintenant oui, moi une semaine ça me va mais 3 semaines, à l'heure actuelle je suis pas, ouais ça me serait déplaisant.

OK et donc du coup le fait d'être partie, ça vous a permis de prendre du recul, ça vous a permis de comprendre ce qui était plus nécessaire pour vous, c'est ça ?

Ouais c'est ça, je pense qu'y a un temps pour tout et puis c'est de l'investissement et j'ai pas le temps moi, je veux dire, franchement, je pense que pour réussir... Elle, elle est à temps.. elle est bénévole la directrice, la chef de groupe, mais elle fait ça tout le temps, tout le temps, tout le temps, elle se couche même des fois à 2 heures du matin pour se réveiller à 8 heures du matin. Non mais voilà, moi quand je vois ce qu'elle fait, eh ben je me dis non je veux pas, je veux pas

faire ça, c'est pas possible ; y a à un moment donné y a notre vie perso, et y a aussi, je veux bien transmettre aux jeunes, je veux bien, je pense que par le biais de mon métier, je le fais, mais y a un moment donné je pense qu'il faut penser à soi. Moi quand je vois comment elle s'est investie, mais jamais une personne se réinvestirait pareil, et puis je pense que honnêtement ce n'est pas non plus bon aussi de s'investir autant parce que les jeunes se rendent pas compte de ce que c'est.

Pourquoi c'est pas bon de s'engager autant ?

Ben de s'engager jusqu'à se coucher à 2 heures du matin pour se lever à 8 heures, pour avoir les parents qui téléphonent tout le temps au dernier moment ou même en plus gérer l'équipe qui veut pas venir ; des fois elle a fait des trajets longs pour aller chercher les gens, j'ai envie de dire c'est pas bon parce que ça prend sur le temps personnel, sur le temps de soi. Pour moi maintenant c'est hyper important que les gens puissent avoir des temps de solitude pour se retrouver, en plus voilà, je me dis, c'est hyper important. Et parce que je pense aussi eh ben montrer aux gens toujours disponible, toujours disponible, ben non c'est pas ça la vie, des fois dans la vie on n'est pas disponible, et du coup les peu de fois où elle a pas été disponible, ben inquiétude, voilà, comment on fait sans elle, voilà. Y a ça aussi quand même, c'est une forme quand même pour moi de dépendance qui est mise en place et normalement, voilà, on peut remplacer la personne sans se dire, comment on fait sans elle. La question se pose actuellement, comment on fait le jour où elle va partir quoi.

Et du coup vous, ce qui vous permet d'être mieux, c'est de séparer tous ces temps, d'être en harmonie entre votre vie personnelle, sociale, votre engagement quand ça arrive etc, c'est ça ?

Moi là à l'heure actuelle, franchement depuis l'année dernière, non depuis un an là, donc ouais, depuis un an, je n'y suis pas, je suis pas allée les voir, j'y suis pas retournée... ; cet été, je pense qu'ils vont faire un camp au mois de juillet, je vais aller les voir un petit peu, quand même,

comme ça je sais que elle, ça va lui permettre un peu aussi de se reposer mais c'est plus dans le sens aller les voir, partager un moment, sans m'inscrire dans le camp en fait, dans le séjour pendant 3 semaines, j'en suis plus rendue là maintenant.

C'est ça c'est vivre un moment plaisant pour vous, plaisant pour les autres mais pas aller sur quelque chose qui va vous faire entre guillemets du mal ?

C'est ça, je peux plus, je peux pas moi me réinvestir autant, c'est pas possible.

vi) Entretien de Laïla, scoute non-passionnée

Alors ce que j'aimerais vous demander c'est est-ce que vous pourriez vous présenter rapidement pour que je sache à qui j'ai affaire, dans quelle association vous êtes, depuis combien de temps vous êtes bénévole etc etc ?

Alors, dans le scoutisme et éducation populaire, je suis bénévole depuis... alors attendez que je compte mes années, depuis environ 5 ans aux éclaireuses éclaireurs de France et j'avais déjà fait du bénévolat avant depuis que j'ai 13 ans.

D'accord, donc vous avez commencé jeune alors ?

Oui, dans différents milieux.

OK et c'était quoi ces milieux ?

Alors j'ai commencé entre mes 13 ans et mes 18 ans dans l'animation sportive et l'année de mes 17-18 ans je faisais de l'animation sportive adaptée pour les personnes autistes.

D'accord OK, donc en fait vous avez fait en fait de l'accompagnement et de l'éducation soit sportive soit populaire en fait depuis que vous avez 13 ans c'est ça ?

C'est ça.

OK et dans quelle association vous êtes encore engagée maintenant, vous êtes uniquement aux éclaireuses éclaireurs de France ou vous avez d'autres engagements à côté ?

Alors je suis principalement aux éclaireuses éclaireurs de France et je suis aussi engagée dans l'association, par rapport au travail, c'est elle qui me permet d'avoir des locaux où je fais du bénévolat de temps en temps.

D'accord OK et pour quelles raisons vous vous êtes engagée dans ces différentes associations ?

Heu... ben déjà pour avoir une activité extérieure qui m'oblige à voir des gens, à être au contact avec des gens, aussi pour ben histoire de sortir de chez moi puisque comme j'habite dans un

appartement j'ai très peu l'occasion de sortir ou de faire des activités en dehors de mon travail et ben aussi parce que j'aime bien, ça fait longtemps que j'y suis et du coup j'ai pas connu grand chose d'autre mais j'aime bien être au contact avec les enfants et puis pouvoir transmettre des choses.

OK et quand vous vous êtes engagée quand vous aviez 13 ans, c'était pour quelle raison que vous avez commencé à faire du bénévolat à cet âge-là ?

Ben c'était l'entraîneur qui m'avait proposé parce que j'aimais beaucoup... ben transmettre justement les connaissances que j'avais et j'avais envisagé une carrière à ce niveau-là sauf que ben les aléas de la vie ont fait que j'ai fait autre chose de ma vie, mais l'envie de transmettre est restée.

Et qu'est-ce que vous faites de votre vie alors du coup maintenant ?

Je suis éducatrice spéciale... éducatrice spécialisée.

OK donc ça reste quand même dans le même milieu, toujours de l'éducatif etc, vous vous êtes pas totalement détournée de ce que vous aviez prévu à la base ?

Ben non pas totalement mais ça reste quand même très différent et j'ai beaucoup moins l'occasion de partager au niveau sportif.

D'accord OK, et y avait des membres de votre famille qui étaient aussi bénévoles comme ça ou vous êtes la première de votre famille finalement à vous être lancée dans une aventure comme celle-ci ?

Ma mère était déjà bénévole dans le club sportif où j'ai commencé et elle m'y a encouragée et après je suis vraiment la seule à être restée dans le parcours bénévole.

D'accord, donc aujourd'hui vous êtes la seule bénévole de votre entourage en fait c'est ça ?

Oui, c'est ça.

OK, et comment ça se fait que vous êtes arrivée sur le chemin des éclaireuses éclaireurs

de France, parce que vous êtes d'abord dans une association plutôt sportive, et vous arrivez si j'ai bien compris vers vos 18 ans c'est ça aux éclé ?

Je suis arrivée j'avais 19 ans.

19 ans... ce qui n'est pas le parcours classique, généralement dans le scoutisme on commence assez jeune et puis après on fait entre guillemets ses armes en tant que jeune et puis on devient responsable etc ou chef chez les jeunes scouts ; qu'est-ce qui fait que vous vous êtes engagée aussi tard par rapport aux autres bénévoles de l'association ?

J'avais mon meilleur ami qui était directeur adjoint sur un camp, sur un camp scout et il était en train de recruter des personnes, il était en manque de responsables et du coup il m'a proposé de tester et comme ça m'a plu, je suis restée.

D'accord OK, et qu'est-ce que vous avez comme fonction maintenant aux éclé, vous faites quoi ?

Responsable d'unité.

D'accord, de quelle tranche d'âge du coup ?

Les louveteaux, donc les 8-12 ans.

OK d'accord, et ça a commencé comme ça, vous étiez aussi sur les louveteaux, ça fait 5 ans que vous êtes sur les louveteaux ou c'est assez récent que vous vous occupez de cette tranche d'âge-là ?

J'ai commencé mon camp avec des lutins louveteaux, et après je suis restée directement chez les louveteaux et j'y suis depuis... depuis ce temps-là.

D'accord. Et donc vous avez passé aussi toutes les formations BAFA etc ou pas du tout ?

Pas le BAFA, j'ai passé les... certifications scoutisme français donc animateur.

ASF ?

ASF et AVSF.

D'accord super, et qu'est-ce que cet engagement vous apporte aujourd'hui, pourquoi est-ce que vous continuez à être une bénévole engagée ?

Ben déjà un lien avec d'autres personnes qui ont les mêmes passions que moi, enfin pas forcément les mêmes passions exactement mais des valeurs proches et des intérêts communs, ben continuer de pouvoir transmettre aux enfants ben des choses que je trouve importantes.

C'est-à-dire, c'est quoi ces choses que vous voulez transmettre d'important aux enfants ?

Alors du coup moi je suis plus intéressée par le côté laïcité, solidarité de l'association ; après je suis intéressée aussi par les autres côtés mais c'est principalement ces choses-là que je veux essayer de transmettre aux enfants, la tolérance, tout ce qui est tolérance, acceptation de l'autre dans sa différence et c'est une chose qui me plaît et que j'essaie de faire aussi en dehors des associations dans la vie de tous les jours.

D'accord, et pourquoi c'est important pour vous cette transmission ?

Alors la transmission en tant que telle ou juste ces valeurs-là ?

De ces valeurs-là particulièrement ?

Ben parce que de par mon métier et mon entourage, je suis en contact avec des personnes en situation de handicap et je trouve que la société a toujours un regard, la société et les personnes qui la composent ont toujours un regard méfiant envers les personnes en situation de handicap et j'aimerais bien que ça change pour les nouvelles générations et que la société, les gens, soient plus tolérants.

Ça serait votre contribution à la société, c'est ça ?

Oui, en quelque sorte, oui.

Et vous m'avez dit juste avant, je suis avec des gens qui partagent la même passion que moi ou les mêmes passions que moi ou plus ou moins : c'est quoi ces passions-là ?

Ben la transmission de valeurs aux enfants et aux autres jeunes, aux autres adultes aussi, ben

vivre en plein air... les 5 valeurs principales des éclé aussi puisque... sinon on serait pas dans cette même association tous ensemble, on serait dans d'autres associations.

C'est-à-dire que vous avez trouvé des gens qui vous ressemblent ou qui pensent des choses similaires aux vôtres et que vous vous retrouvez dans cette association-là parce que c'est des choses auxquelles vous croyez et que vous voulez développer, c'est bien ça que j'ai compris ?

C'est ça.

OK, et est-ce qu'il vous arrive de vivre des moments plaisants dans votre engagement ?

Les camps d'été.

Pourquoi les camps d'été en particulier ?

Heu ben parce que c'est ce qui permet de couper un peu du, alors pas du monde réel puisqu'on est quand même en lien avec l'extérieur, mais vraiment être entre nous et pouvoir développer des choses qu'on n'a pas l'occasion sur l'année et être vraiment au contact avec les enfants et de pouvoir les connaître réellement puisque sinon on les voit une fois tous les 15 jours, quand on peut, surtout en ce moment avec le COVID on les voit pas très longtemps et on n'a pas l'occasion de vraiment les connaître alors que les camps d'été, on apprend vraiment à les connaître, on apprend vraiment qui ils sont, ce qu'ils aiment et je trouve ça vraiment intéressant.

OK, et que pense votre famille et vos amis de votre engagement ?

La plupart, alors y a deux parties, mes amis, ben vu que mes amis sont aussi engagés niveau bénévole, ils sont plutôt pour et vont plutôt m'encourager à continuer, à continuer dans cette voie mais ma famille a du mal à comprendre pourquoi je suis engagée et pourquoi je reste engagée dans cette association alors que ça me prend quand même beaucoup de temps et ils ont du mal à comprendre que j'ai besoin en fait de ce contact.

Oui, et pourquoi vous avez besoin de ce contact-là en particulier ?

Ben parce que je suis quelqu'un de très solitaire et si je m'écoute, je ne fais rien, je reste enfermée chez moi et ben le scoutisme c'est à peu près la seule chose qui me motive à sortir de chez moi et à voir des gens.

D'accord, donc en fait c'est vraiment un de vos seuls liens sociaux choisis que vous avez dans votre vie, parce que le travail j'imagine vous choisissez pas les gens avec qui vous êtes, qui vous voyez etc, donc là c'est vraiment, c'est vraiment quelque chose qui vous permet d'avoir du lien avec les autres, c'est ça ?

Oui, ben avoir du lien et du lien que je peux choisir et que je peux aussi refuser.

D'accord.

C'est quelque chose que je trouve important puisque dans la famille, ils vont beaucoup demander à ce qu'il y ait du lien, sauf que c'est très compliqué de refuser du lien avec sa famille.

Bien sûr.

Alors que du lien avec des amis, je peux toujours dire ben non je peux pas ou j'ai pas envie sans que ça me soit reproché.

D'accord OK. Et est-ce que ça vous arrive de vivre des moments déplaisants justement dans votre engagement ?

Oui, quand je dois gérer une équipe, ce qui est un peu ma fonction.

D'accord.

Mais c'est surtout gérer les conflits d'équipe, où ça va être assez déplaisant, surtout quand je suis dans l'équipe qui pose problème, c'est ce qui m'est arrivée récemment, mais la question de conflit en équipe et les discussions de groupe, quand on a des réunions où on est 20 ou 30 personnes, c'est assez compliqué.

Et pourquoi c'est compliqué pour vous ?

Ça va trop vite, y a trop de monde qui parle, qui se coupe la parole, j'arrive jamais à placer ce

que j'ai envie de dire et du coup c'est assez éprouvant.

Et comment vous faites pour palier à ça, parce que si c'est des moments... enfin vous voyez vous êtes en train de me dire je vis quelques moments déplaisants, pourtant je continue quand même mon activité, y a des choses... enfin je continue à faire ce pour quoi je me suis engagée : comment vous faites pour supporter ces moments-là ?

Ben déjà ils sont assez rares donc je me dis les moments plaisants compensent les moments déplaisants, et au fur et à mesure des années, j'ai réussi à trouver un moyen de m'exprimer qui me convient et qui convient aussi au groupe.

D'accord c'est-à-dire ?

Ben du coup on fait aussi, on passe beaucoup par l'écrit ou par le tour de rôle ce qui me permet d'avoir mon tour de parole si je le souhaite.

D'accord, et est-ce que vous avez déjà pensé à arrêter votre engagement ?

Oui, j'y ai pensé... mais du coup ça a rien à voir avec le scoutisme en soi, c'était plus une situation personnelle dans le sens où ça me prend quand même beaucoup de temps, et ça reste fatigant et je me suis retrouvée à un moment où je n'avais plus de temps pour moi.

D'accord, quand vous dites que ça vous prend beaucoup de temps, on parle de combien de temps par semaine ou par mois ?

Heu... ben par semaine, entre les réunions d'équipe plus les préparations d'activités, ça me prend à peu près une demi-journée voire une journée complète.

Par semaine ?

Par semaine.

Ah oui ça fait beaucoup quand même. OK. Et vous avez combien d'activités avec les gamins par mois ?

On tourne, l'année dernière on tournait autour d'une activité par mois et cette année on tourne

une activité tous les 15 jours.

D'accord OK donc en plus vous avez fait plus, vous avez plus d'activités maintenant que l'année dernière ?

Oui, mais on a plus d'activités mais elles sont organisées différemment c'est-à-dire que c'est des activités d'une demi-journée qu'on répète, qu'on répète le matin et l'après-midi et on avance beaucoup moins vite, enfin on a beaucoup moins de choses à faire, on voit moins, les enfants on les voit que 3 heures tous les 15 jours au lieu d'une journée complète.

Oui parce que du coup vous êtes adaptés à la situation sanitaire pour pouvoir voir tous les enfants, vous avez dédoublé vos activités ?

Voilà.

OK et qu'est-ce qui a fait que vous n'avez pas arrêté votre engagement du coup ?

L'engagement lui-même, je me suis dit en début d'année je me suis engagée à ça et il faut que je termine mon engagement.

Et ça veut dire quoi terminer votre engagement ?

Ben c'est-à-dire que je me suis engagée pour une année, il faut que je termine mon année parce que sinon je le vois ben déjà comme un échec, lâcher les autres en leur laissant tous les problèmes que ça peut amener et j'ai pas du tout envie de faire subir ça à l'équipe.

Ça veut dire que vous le vivriez mal d'arrêter ?

Ben d'arrêter, non pas forcément, mais il faudrait que je sois assurée qu'il y a une continuité, c'est-à-dire qu'y a quelqu'un qui puisse prendre le relais à ma place si je dois arrêter.

D'accord, sinon qu'est-ce que ça ferait chez vous s'y avait pas ce relais qui était fait ?

Ben déjà je le vivrais comme un échec personnel de pas être arrivé au bout de ce que j'avais dit, ça me mettrait très mal à l'aise vis-à-vis de l'équipe puisque la plupart, enfin une grande partie de l'équipe sont mes amis à l'extérieur et du coup les savoir en difficulté alors que je pourrais

être là, ça me mettrait très mal à l'aise vis-à-vis d'eux.

D'accord et ça vous est déjà arrivée d'être malade et de pas pouvoir participer au dernier moment à une activité, quelque chose comme ça ?

Non, j'ai eu la chance, le pire que j'ai eu c'était un retard d'une heure et demie, à une activité, et j'avais pu prévenir mes collègues pour qu'ils assurent le relais à ma place.

Et comment ça s'est passé pour vous ce retard d'une 1h30, vous l'aviez bien vécu, c'était compliqué ?

C'était très très compliqué, j'étais très très anxieuse quand je suis arrivée, j'ai passé ma journée à m'excuser auprès de mes collègues.

D'accord.

Auprès des parents aussi quand ils sont revenus chercher leurs enfants, je me suis excusée de pas avoir été là, d'avoir été en retard, de pas pouvoir avoir pu assurer, alors que le retard n'était absolument pas de ma faute puisque c'était les transports qui ont fait que j'étais en retard.

D'accord, et ça vous fait quand même vous sentir mal parce qu'y a cet engagement qui est là ?

C'est ça.

OK d'accord, c'est compris. Est-ce qu'y a des choses sur votre engagement qui parfois peut être délétère pour vous, est-ce qu'y a des choses négatives que vous vivez et que vous avez un peu du mal à supporter ?

Heu... ben en soi, non, parce que je suis tombée dans un groupe qui est très ouvert d'esprit et qui me permet de, qui s'est adapté et qui m'a permis de m'adapter donc y a pas, enfin là spontanément je vois pas grand chose de délétère ; je sais que ça aurait pas été la même chose dans d'autres groupes.

D'accord c'est-à-dire ?

Ben y a notamment un groupe que je connais, qui est très porté sur la hiérarchie et sur les traditions et quand ils ont décidé d'un truc, c'est comme ça et pas autrement.

OK.

Sauf que j'aurais pas pu ben m'engager réellement dans ce groupe puisque j'aurais pas eu la possibilité de m'exprimer.

OK.

Du coup ça aurait été extrêmement frustrant et je me serais retrouvée bloquée puisque entre la frustration de pas pouvoir m'exprimer et l'engagement que j'aurais pris, j'en serais restée là et je serais très mal.

Et qu'est-ce que votre engagement a changé chez vous ?

J'écoute plus les autres, je suis capable de prendre des décisions pour une équipe, je suis capable de planifier un peu plus qu'avant, au niveau de mes émotions aussi, je suis plus.. je les exprime mieux, c'est pas encore super mais c'est quand même mieux qu'avant.

D'accord.

Et ben aussi tout ce qui est dans l'écoute de l'autre, personnellement, pas que dans les idées pour les activités mais aussi dans l'écoute personnelle.

D'accord OK et à votre avis, comment ça se fait que vous êtes devenue comme ça aujourd'hui ?

Ben par les échanges que j'ai eus avec différentes personnes dans mon groupe, par un travail aussi que j'ai fait personnellement grâce à ce groupe et à une adaptation progressive, je suis pas devenue comme ça du jour au lendemain, ça m'a quand même pris 5 ans donc...

Et vous vous sentez plus épanouie aujourd'hui qu'y a 5 ans ?

Oui.

vii) Entretien de Laura, scoute en passion obsessive

Qu'est-ce que vous voulez savoir dans ma présentation ?

Globalement qui vous êtes et dans quelle association vous êtes engagée aujourd'hui.

J'ai soixante et un ans, je suis engagée chez les Éclaireurs et Éclaireuses de France depuis vingt ans je crois à peu près. Les premières années j'étais en tant que parent et petit à petit je me suis intégrée au groupe, à présent mes enfants sont adultes et j'y suis toujours. Je suis responsable de ce qu'on appelle une structure locale d'activité, je suis un peu présidente du groupe local, on peut dire ça. Auparavant dans ma jeunesse j'ai été aux Éclaireurs et Éclaireuses unionistes, j'ai dû y commencer vers neuf ou dix ans comme enfant et ensuite dans les équipes d'animations jusqu'à mes vingt-quatre ans. Dans ce cadre-là j'ai aussi été déléguée au conseil national, j'avais des fonctions de déléguée.

Qu'est-ce qui vous a poussé à vous engager dans ces différentes associations, pourquoi est-ce que vous vous êtes engagée ?

Quand je rentre quelque part j'ai toujours envie de m'en mêler un petit peu, c'est pour ça que j'ai été dans d'autres associations comme les parents d'élèves par exemple. Pour ce qui est du scoutisme, pour moi c'est vraiment quelque chose à part de très précieux quant à donner une place à la jeunesse. Ça donne une place, une éducation, une formation citoyenne individuelle et collective. Il y a à la fois la dimension du collectif, moi je sais que j'ai vraiment été formée par ça et quand je vais dans d'autres associations ou dans mon travail, chez des amis, je m'aperçois que je cherche l'équipe un peu partout, le collectif, je me sens vraiment bien quand je suis avec des gens qui ont le sens du collectif. Et puis il y a cette dimension de laisser une place à la

jeunesse, c'était peut-être pareil dans d'autres époques mais je trouve vraiment que la jeunesse est malmenée, on ne lui fait pas confiance. Je travaille dans l'éducation nationale mais je ne suis pas enseignante et dans mon entourage je fréquente énormément de gens éducation nationale et au niveau syndical également, pour moi c'est précieux, c'est un service public irremplaçable mais j'ai d'énormes critiques à faire. L'éducation nationale n'a pas le même rôle qu'une association de jeunes d'éducation populaire mais elle ne donne pas assez d'élan aux jeunes, de confiance en eux alors qu'aux Éclai il y a des tas d'apprentissages qui sont très précieux.

Il y a des personnes qui étaient engagées dans votre entourage avant vous ou vous êtes la première qui s'est engagée comme ça ?

Dans ma jeunesse, à neuf ou dix ans, là c'est ma famille qui m'a inscrite dans mes premières années de scoutisme, c'était dans le cadre unioniste mais c'est vrai donc l'église protestante, c'était un cadre particulier dans une ville où il y avait une structure assez moderne de paroisses. Il y avait trois pasteurs, celui qui nous a fait le catéchisme quand on était ados était vraiment un intellectuel, il traduisait la Bible etc., il nous a beaucoup apporté. Il y en a un autre qui s'occupait du rural, c'était en Auvergne et puis il y avait un pasteur qui était dédié à l'animation. Sous le temple il y avait un espèce de centre socioculturel protestant mais il y avait quelque chose de moderne là-dedans avec des tas d'activités, un souci d'ouverture aux autres, mes parents s'étaient engagés là-dedans. Autrement avant ça ben non, moi j'ai souvent déménagé mais j'avais une mère toujours tournée vers les autres. Quand on déménageait, elle connaissait les voisins au bout de trois jours, une ouverture comme ça.

Du coup vous êtes rentrée dans le scoutisme par votre enfance en tant que jeune, c'est ça ?

Oui.

Ça a participé au fait que vous vouliez après devenir responsable animatrice, ce genre de choses ?

Oui, sûrement sauf que là où j'étais dans les équipes de petits, l'adolescence il n'y avait plus d'encadrement donc je n'ai pas pu être éclareuses par exemple. Je pense que c'était dans le cadre de la paroisse, il y avait d'autres jeunes de mon âge qui l'avaient été en même temps que moi ou alors les garçons parce qu'au début ce n'était pas mixte. J'ai commencé à m'engager comme animatrice à dix-sept ou dix-huit ans, je sais que j'avais un peu une crise d'adolescence, un peu solitaire et je m'ennuyais mais je connaissais les filles et les garçons qui étaient déjà engagés là-dedans et ma mère s'est débrouillée pour que j'aille vers eux alors que je n'avais pas détecté le truc. Je me suis sentie à l'aise tout de suite et voilà c'était parti.

Qu'est-ce qui fait que vous êtes encore engagée aujourd'hui ?

C'est un engagement politique au sens noble, j'hésitais à le dire, au bon sens du terme. C'est ce que je vous ai dit au début, c'est la place des jeunes dans la société. C'est vrai que j'ai mes filles qui sont engagées, il y en a une qui a trente-deux ans et l'autre vingt-cinq ans. Celle qui a vingt-cinq ans a grandi, je m'étais déjà engagée dans le groupe, elle s'est engagée après comme animatrice et formatrice, ça allait de soi. Mon mari était là-dedans aussi quand on s'est connus mais lui ne s'est plus du tout réengagé. Parfois c'est un frein parce que l'on n'a pas les calendriers qui coïncident, des fois le week-end je suis occupée donc il ne me voit pas, ça peut parfois être embêtant, on ne fait pas ça ensemble donc on ne se voit pas forcément au bon moment. Ma fille

est partie pour ses études, elle est adulte, elle a fini ses études, elle a continué quand même et puis là elle a décroché parce qu'elle ne peut pas, elle a d'autres occupations. Elle y reviendra peut-être parce qu'elle est très attachée aussi. Je me suis vraiment posée la question est-ce que je reste et là je suis vraiment convaincue que je reste parce que je vois des générations d'enfants. Là en ce moment il y a des jeunes qui sont en train de devenir animateurs, ils sont arrivés quand ils étaient petits, il y a des bandes de petits garçons et de petites filles mélangés, je les vois grandir, je les vois construire leur culture du collectif et des éclaireurs. À chaque fois je me dis je ne peux pas laisser ça en plan, en plus il y avait des années où les équipes de jeunes animateurs sont un peu bancales parce qu'ils s'en vont, c'est très fluctuant, quand ça va mal on se dit on ne peut pas s'en aller. Cette année il y en a plein qui sont revenus, c'est du tonnerre, ça marche bien donc on ne peut pas s'en aller non plus et puis il y a les adultes, les vieux. Il y a trop de choses intéressantes à faire même si souvent je ne suis pas totalement disponible parce que je travaille puis j'essaie de passer un peu de temps avec ma famille quand même. J'ai d'autres engagements dans d'autres associations ou syndicats.

Vous faites quoi dans ces associations ou syndicats ?

Là je suis à la FSU, j'ai une journée de décharge pour m'occuper du blog par exemple, passer des infos ou quand il y a des manifs ou des assemblées générales etc., je participe un peu à la vie du syndicat. Je suis aussi dans des regroupements d'associations féministes donc que le lundi est très occupé. Je suis aussi dans d'un truc d'éducation populaire, avec le confinement c'est un peu en sourdine, ça s'appelle l'IE Pop. On faisait des débats participatifs sur des sujets d'actualité, et politique un peu gauchiste. Puis j'ai aussi un travail.

Oui, c'est ce que j'étais en train de me dire. Vous utilisez beaucoup de votre temps à votre

engagement. Est-ce que ce n'est pas compliqué parfois de concilier votre vie familiale, votre vie bénévole, votre vie professionnelle ?

Si, la réponse est oui.

Comment vous faites pour concilier tout ça ?

Je suis en train d'apprendre, parce qu'on ne finit jamais d'apprendre, que les choses que l'on arrive à faire, on les fait et quand on n'arrive pas à faire quelque chose on partage, on le dit au reste de l'équipe et on se dit ce n'est pas grave, ce n'est pas fait et on avance quand même.

C'est quelque chose qui n'a pas toujours existé, c'est quelque chose que vous apprenez peut-être maintenant avec votre expérience ?

Oui, c'est ça. Au travail il y a aussi beaucoup de recompositions, réorganisations, ça a été difficile. Aux Éclai aussi il y a eu des moments où il manquait des gens, on n'arrivait pas à tout faire. Ce sont aussi les plus jeunes, ma fille et puis d'autres qui m'ont appris ça, s'il y a un groupe qui marche, c'est bien, s'il ne marche pas c'est comme ça et puis ça recommencera l'année prochaine, on fait ce que l'on peut. Ça fait plusieurs années que je suis dans l'encadrement mais c'est vrai que c'est quelque chose que j'étais capable de dire aux autres depuis longtemps mais je commence à me l'appliquer à moi-même plus sereinement.

Si je comprends bien ça veut dire qu'il vous est arrivé de vivre des moments déplaisants dans vos engagements.

Oui ou difficiles, oui ça m'est arrivé.

Vous avez des exemples de ces moments-là qui vous viennent en tête ?

Je pense à un engagement bien antérieur, c'était à la FCPE mais il n'y avait pas le même esprit collectif, il y avait des gens qui pouvaient être déplaisants. Aux Éclai ce ne sont pas des moments déplaisants, ce sont des moments d'épuisement. Cela m'est arrivé par exemple à un camp d'été de faire l'intendance et je me suis retrouvée assez seule parce que différents trucs se sont enchaînés, des gens qui devaient venir et qui ne sont pas venus, des parents qui devaient faire les menus et au lieu de ça qui ont remis en cause toute la politique de diététique. J'ai donc tenu sur quinze jours de camp où je faisais l'intendance, ça n'avait pas pu être préparé aussi bien, j'étais vraiment constamment sur le fil du rasoir à courir après le temps et j'étais vraiment épuisée mais en même temps ce sont des temps très forts. Nos 'respons' vivent souvent des choses comme ça, on se donne à fond et on est content et fier de l'avoir fait. On n'est pas tout seuls, il y a de la reconnaissance, du soutien, du partage, on peut pleurer un jour, je n'en peux plus, je n'y arriverai pas, je n'ai pas fini les menus, je n'ai pas passé les commandes et puis il y en a un autre qui arrive, chacun son tour on se reconforte, ce n'est pas grave, on a des raviolis et de la salade, ça ira bien comme ça, de relativiser, de ne pas chercher aussi la perfection et de valoriser toujours le vivre ensemble, la sécurité et aussi le plaisir des jeunes qui apprennent.

Avec tout ça vous ne vous vous êtes jamais dit stop, j'arrête, je claques la porte, je m'en vais ?

Pas aux Éclai, non. Ça m'est arrivé de me dire est-ce que je suis bien à ma place, est-ce que c'est le bon mouvement d'Éclai qui me va bien. Il y a des gens qui ne sont pas forcément dans la

ligne qu'on aime, on arrive à résilier, à la fois à tenir bon et laisser la place à chacun, c'est chouette. Des fois il y a des gens qu'on ne supporte pas, on se débrouille.

Comment vous faites avec eux ?

Ben on se débrouille. C'est aussi le fonctionnement du groupe qui va permettre d'évoluer. On fait aussi jouer le facteur temps.

C'est-à-dire ?

On se dit si on n'arrive pas à faire les choses maintenant, petit à petit on va peut-être convaincre ou il va y avoir d'autres personnes qui vont arriver, qui vont déplacer un peu le centre de gravité, ce que l'on rêve de faire maintenant on va le construire petit à petit et on le fera aboutir un peu plus tard.

Si vous n'avez jamais voulu claquer la porte des Éclai mais ça vous est arrivé dans d'autres structures, d'autres mouvements ?

Mouvements, je pense à la FCPE, la fédération et conseils de parents d'élèves. Je n'y suis plus parce que je ne suis plus parent d'élève. Une année j'ai été présidente au niveau départemental, en fait j'ai claqué la porte et je n'y suis pas retournée parce qu'il y avait des gens déplaisants, il y avait un type qui manipulait tout le monde, personne ne s'en rendait compte. Je ne voyais pas forcément les mécanismes qu'il mettait en place et puis des personnes autour de lui qui n'étaient pas forcément conscientes qu'elles se faisaient manipuler. À un moment il y a eu une goutte d'eau et j'ai..., je n'en suis pas forcément fière, j'aurais pu..., mais on n'était pas assez nombreux.

Il y a plein d'éléments qui font que ça ne vous a pas fait maintenir comme aux Éclai aujourd'hui, c'est ça ?

Je n'avais pas forcément les bons outils et puis pas forcément assez confiance en moi. J'ai claqué la porte pendant plusieurs semaines, je me suis achetée un puzzle et le soir je faisais un puzzle, je pense que j'avais vraiment besoin d'un pansement.

Qu'est-ce que votre engagement aux Éclaireurs vous a apporté dans votre vie, dans votre personnalité ?

Ouh là là, ça m'épanouit, ça m'aide à mieux savoir ce que j'aime, ce que je n'aime pas parce que le boulot ce n'est pas toujours facile. Il y a eu des périodes où je faisais des choses de valeur et à d'autres moments où il n'y avait plus la place pour ça. On se met facilement la pression, on se dit facilement que l'on est nulle. Cet espace là aux Éclai me donne de la fierté, ça me donne des liens forts avec des gens qui ne sont pas forcément identiques à moi, que l'on apprend à connaître petit à petit. Il y a des confiances qui se construisent comme ça sur le temps et puis je croise plein de jeunes. S'il n'y avait pas de jeunes aux Éclai, je n'y serais pas parce que l'on apprend d'eux, ils donnent du dynamisme. Il y a eu par exemple le camp l'été dernier, une bande de jeunes adultes qui étaient en train de se reconstruire et qui post camp voulaient faire la fête. Je ne suis pas du genre à faire la fête au sens commun par contre il y a des tas de moments où on pique-nique ensemble. On avait notre congrès samedi et dimanche avec une partie en visio mais pour une partie on s'est réunis, on a pique-niqué, on a parlé de tout et de rien et puis on fait des projets, on rigole, on blague, on se met en boîte. Le contact avec les jeunes de tous âges c'est hyper important et de sentir que l'on m'apprécie, j'ai probablement un besoin de

reconnaissance aussi, d'avoir une place, de me sentir utile. Il y a certaines périodes où je me dis à quoi je sers.

Ça ce sont des questions où vous avez trouvé des réponses aujourd'hui ?

Ben à peu près.

C'est votre engagement qui vous a aidé à trouver ça ?

Je pense, oui.

Vous avez de l'accompagnement aujourd'hui dans vos structures pour vous aider justement à l'épanouissement, à ce genre de choses ou c'est un chemin que vous avez dû faire toute seule ?

Non, jamais toute seule, justement c'est ça qui est intéressant. Il y a la notion d'équipe, il y a aussi une petite équipe au niveau régional où on construit des choses sur le temps long parce qu'on ne se voit pas souvent. Par exemple, on essaie de donner du pouvoir aux jeunes, probablement parce que c'est une notion qui était un peu perdue par nous ou nos prédécesseurs. Je pense que ces derniers temps il y a des liens qui se sont un peu distendus, les gens qui étaient là avant l'équipe que l'on constitue en ce moment, ils se sont un peu usés, ils finissaient par trouver mal ce que faisaient les jeunes et en même temps à regretter que les jeunes ne viennent pas les aider et les jeunes qui disent lui je ne veux pas le voir, quand j'arrive il fait la gueule, il n'est jamais content. Là on est une équipe régionale, on n'est jamais assez nombreux donc on s'est dit on va essayer que les jeunes animateurs ne se contentent pas de faire des activités avec

les enfants mais aussi qu'ils s'intéressent à l'association et reviennent vraiment dans le fonctionnement démocratique de l'association, commencer par le niveau régional et national. S'ils acceptaient de prendre le temps, ils découvriraient des tas d'autres jeunes adultes qui leur feraient faire du chemin aussi. On a des permanents qui sont assez loin, c'est le pôle Aquitaine je crois, on les voit deux ou trois fois par an selon les temps, ils sont sur Toulouse. Par exemple, on était au congrès, il y a des équipes, une salariée et une bénévole au comité directeur qui... On a donc reçu beaucoup d'outils de préparation de ce congrès. Il y a trois personnes du national soit salariées ou bénévoles qui étaient là pour nous suivre, nous écouter, pour nous faire exprimer des choses parce que l'on veut faire évoluer les pratiques pédagogiques et les orientations nationales. Il y a des tas d'outils, on a un portail des Éclai avec un espace privé pour les adhérents. Ça m'est arrivé de suivre quelques formations et nos jeunes ont des formations de responsables d'unités où il y a des formations BAFA qui sont internes aux Éclai, même s'ils vont aussi en suivre ailleurs, par exemple au CMEA. On ne se sent pas seuls.

Est-ce que votre engagement vous a parfois aidée à supporter certains événements de votre vie privée ou professionnelle ou à l'inverse ça a pu empirer certaines situations personnelles ou professionnelles ?

Ça n'a pas empiré en tout cas. Ça m'aide à supporter les variations dans le milieu professionnel où je pense qu'on ne me donne pas assez de responsabilités, après je ne vais pas non plus toujours les chercher parce que justement comme je suis bien engagée à l'extérieur, je ne peux pas être partout. Des fois je suis fainéante, des fois le lundi quand j'arrive au boulot je me dis je vais me reposer sur mon bureau, je vais m'asseoir parce que j'ai eu un week-end fatiguant mais je pense que ça ne nuit pas à mon travail. Ça me permet d'avoir des idées un peu plus libres sur ce que c'est que d'avoir des relations avec les jeunes parce que je travaille dans l'orientation.

Oui, je pense que mon engagement aux Éclai m'a permis de bien supporter les dernières périodes au boulot qui ont été difficiles. C'est aussi quelque chose que j'ai beaucoup partagé quand j'étais jeune adulte avec mon mari et puis une bande d'amis, maintenant avec ma plus jeune fille qui a vraiment la même fibre que moi même si là elle a pris de la distance parce qu'elle ne peut pas tout faire non plus, en tout cas elle découvre aussi d'autres choses. Oui, ça me donne une force pour le reste de ma vie, ça c'est sûr.

viii) Entretien de Caroline, scoute en passion harmonieuse

J'ai soixante-quatre ans, je suis bénévole depuis l'âge de seize ans puisqu'en fait j'ai commencé à être responsable scout à l'âge de seize ans, à l'époque on pouvait commencer très tôt. J'avais fait un parcours de scoutisme auparavant. J'ai arrêté quelques années quand mes enfants étaient en bas âge puis j'ai repris quand mes enfants eux-mêmes ont repris, qu'il y a eu un besoin. Dans ma vie professionnelle je suis cadre dans la fonction territoriale et dans ce cadre-là je me suis longtemps occupée d'animation et après j'ai été au service DRH.

Dans quelle association es-tu engagée ?

Dans les Éclaireurs et Éclaireuses unionistes de France. Je suis aussi présidente d'une association culturelle dans le monde protestant.

Quelles sont tes missions de ce deuxième engagement bénévole ?

Je suis présidente du conseil presbytéral.

C'est organiser la vie du presbytère, c'est ça ?

Oui, tout à fait, de la paroisse et être en lien avec le pasteur effectivement.

Au sein des Éclaireurs unionistes, qu'est-ce que tu peux faire en ce moment ?

En ce moment j'ai une double casquette, je suis à la fois conseillère d'un groupe local sur une ville donc je fais le lien entre les parents, les responsables et puis je les conseille quand ils en

ont besoin, je viens en appui. Je suis responsable de la région donc là par contre c'est coordonner plusieurs groupes locaux et puis être toujours en soutien et faire tout ce qui est administratif par rapport à la DDJS. Ça ne s'appelle plus comme ça mais je n'arrive pas à retenir.

DDJS ou DECSPP, ça dépend des régions mais c'est mieux qu'avant quand on disait la jeunesse et sports. Pour quelles raisons tu t'étais engagée dans ton association scout ?

Dans un premier temps quand j'étais responsable c'était pour moi une suite logique, à la fois prendre encore plaisir à être active et pouvoir en bénéficier même si ce n'était pas aussi clair que ça à l'époque, en réalité c'était ça et puis le monde de l'enfance je voulais en faire une profession de toute façon donc c'était une façon aussi de passer d'une expérience presque d'ado, à me conforter que c'était la pédagogie qui m'intéressait. J'ai fait plein de métiers avant de revenir professionnellement à ce métier là et ça m'a permis de faire le lien en réalité.

En fait tu y es allée parce que tu avais un désir de développer des compétences aussi dans ce monde-là, ce n'est pas qu'une suite logique. Pourquoi c'est une suite logique ?

Parce que j'avais baigné là-dedans enfant. À l'époque le BAFA n'existait même pas, l'animation territoriale n'existait pas non plus, en fait pour moi c'était la seule façon de pouvoir faire vraiment de l'animation. Je connaissais, j'avais mes amis aussi au sein de cette association donc pour moi c'était un parcours logique. C'est bien après que je me suis aperçue qu'il y avait la possibilité de l'ouvrir dans un cadre professionnel.

Tu dis que tu as baigné dedans c'est parce que toi-même tu étais jeune dans cette association là ou tu avais des membres de ta famille qui y étaient ?

Les deux. Ma mère avait découvert le scoutisme pendant la guerre et même si on n'était pas du tout de confession protestante, elle a tenu à ce que l'on soit dans ce mouvement là pour son ouverture. Je suis rentrée à sept ans, à l'époque les filles rentraient à sept ans, les premières années ce n'était pas mixte et après toute la famille y est allée, tous les enfants.

C'est intéressant, vous n'étiez pas de cette confession là et vous y êtes quand même allés. Tu dis que c'était pour l'ouverture, si je comprends bien toi après tu t'es convertie au protestantisme ?

Tout à fait. Les valeurs intéressaient mes parents mais pas le côté spirituel avec malgré tout l'envie que l'on connaisse et que l'on puisse être culturellement au courant. Je suis la seule de la famille mais c'est vrai que ça m'a interpellée, c'est arrivé très tardivement et je me suis convertie. Parce que les copines y allaient, j'ai demandé à aller à l'école du dimanche, à faire un parcours de catéchisme alors que la famille n'était pas particulièrement pour. On m'a laissé faire et effectivement j'ai cheminé.

Tu as presque trois activités bénévoles parce que tu as une double casquette aux Éclaireurs, ça te prend combien de temps par mois ou par semaine à peu près ?

Pas mal pour deux raisons, d'abord parce que quand je m'engage, je m'engage pour de vrai, pour moi c'est important, d'autre part je ne travaille plus ce qui fait que j'ai du temps. Ça me permet de m'investir peut-être plus que si j'avais un travail à côté. Je dirais au moins trois à quatre soirs par semaine et peut-être trois après-midi à peu près. C'est difficile de quantifier parce qu'il y a des périodes où c'est plus, d'autres où c'est moins. En même temps je continue ma propre

formation dans la mesure où je regarde des émissions, je lis aussi des choses de manière à ne pas me laisser aller à rester sur mes acquis.

Si j'ai bien compris, au début ton engagement c'était plutôt de l'animation, là aujourd'hui c'est plutôt sur de l'administratif ou des déclarations ou de l'accompagnement d'adultes.

Oui, je ne fais plus du tout d'animation auprès des enfants, ça m'arrive pour des grands coups ou pour pallier éventuellement à un manque mais ce n'est pas ça. Moi ce qui m'intéresse maintenant c'est plutôt de la formation d'adultes et puis le côté administration pour la région effectivement.

Pourquoi ce changement d'engagement ?

Parce que je pense qu'à partir d'un certain âge on n'a plus l'énergie d'encadrer des enfants, malgré tout s'asseoir par terre et dormir sous la tente ça commence à être un peu difficile même si ça m'arrive. Place aux jeunes parce que je pense qu'ils ont besoin qu'on leur laisse de la place aussi, même si je viens en soutien, c'est plus par rapport à leur demande. J'ai des choses à partager et à transmettre mais je pense qu'il faut leur laisser la place de découvrir, de cheminer, de prendre le temps et de ne pas se substituer à eux. D'un autre côté, ils ont... Ce qui m'intéresse c'est de faire grandir de jeunes adultes. Je pense que ça ça s'acquiert avec la maturité aussi.

C'est ce que tu as eu quand tu étais plus jeune et quand tu as commencé ton engagement bénévole ou justement c'est l'inverse, parce que tu ne l'as pas eu, tu essaies de le donner maintenant à des jeunes ?

Il y a deux choses, d'une part j'ai eu la chance d'avoir des adultes qui me semblaient très vieux mais pas tant que ça en fait qui nous ont accompagné, je trouvais ça très valorisant d'être reconnu par des gens plus âgés, c'était quelque chose d'important, on existait, on nous écoutait, on avait quelque chose qui était reconnu et d'un autre côté je suis d'une génération où en pré adolescence on a eu mai 68 avec plein de bouleversements et des adultes qui ont du mal à se positionner. Tout d'un coup tout changeait, tout ce qu'on nous avait inculqué ce n'était plus ça, il fallait complètement changer les perspectives. J'avoue que quelque part je l'ai gardé en tête, il y a des choses qui ont été balayées que l'on peut peut-être malgré tout remettre en perspective avec le goût du jour et puis d'autres choses que l'on voit revenir qui demandent de nouveau réflexion. À un moment donné on s'est sentis un peu lâchés par les adultes, ce qui a complètement changé les choses et cette réflexion là je pense que c'est intéressant de la partager avec des adultes en construction et de pouvoir faire le lien de toutes ces tendances que j'ai pu voir se développer au fur et à mesure et qu'ils puissent faire leur choix avec différentes façons d'aborder les choses. C'est peut-être propre à ma génération aussi.

Je ne sais pas. Tu as dit que tu t'es sentie lâchée par les adultes ça veut dire que dans le scoutisme tu as retrouvé un cadre sécurisant qui permettait de t'épanouir correctement ?

Même le scoutisme a été vraiment très perturbé à ce moment-là. Dans un premier temps on nous disait exactement le contraire et du coup les quelques adultes qui ont continué à nous conseiller ont été un peu un point d'ancrage. J'ai trouvé cela important que l'on ait ce point d'ancrage même si au sein du mouvement on entendait tout et son contraire.

C'était un reflet de la société finalement.

Oui, tout à fait.

Tu continues ta vie de jeune responsable, tu grandis, tu as tes enfants, tu avances un petit peu, tu reviens parce que tes enfants rentrent dans le mouvement et on arrive à peu près à aujourd'hui. Qu'est-ce que ton engagement t'apporte aujourd'hui ?

L'obligation d'avoir un regard sur la société qui n'est pas figé, qui me permet de me remettre en cause parce que c'est vrai que les idées que les jeunes peuvent m'apporter dans tous les sens, que ça soit sociétal, artistique etc. me permettent de me tenir au courant. J'ai de grands enfants qui viennent de quitter la maison donc je n'ai plus leur apport de me dire ce chanteur là peut-être intéressant parce que de moi-même je ne vais pas chercher. C'est anecdotique, ça me permet malgré tout de dire que les jeunes ont quelque chose à apporter, je n'en ai jamais vraiment été. Je les trouve beaucoup plus impliqués que nous ne l'étions à l'époque, beaucoup plus matures, beaucoup plus ouverts sur tous les faits sociétaux. Ils me donnent confiance dans l'avenir.

C'est intéressant, assez fort comme expression quand même.

Je suis d'un naturel plutôt optimiste mais c'est vrai que quand je les vois débattre, prendre position, s'engager alors qu'en général on dit plutôt que les jeunes sont mollassons, qu'ils ne s'intéressent à rien, c'est un discours que l'on entend et moi je n'ai pas du tout cette impression et pas parce qu'ils sont scouts. J'en vois d'autres aussi, ma maison a longtemps été l'équivalent d'une maison de quartier et quand je les voyais débattre, je n'ai pas du tout l'impression de jeunes démissionnaires, pourtant j'en ai vu des gens en difficulté. J'ai vraiment confiance dans la jeunesse et ils m'apportent vraiment une bouffée d'air et d'optimisme. Et puis je me fais plaisir tout bêtement.

Tu as un plaisir intrinsèque à cette activité là.

Complètement, j'ai plaisir à les voir grandir. Il y en a qui maintenant ont trente ans, je les ai vus grandir, prendre des engagements, je les ai vus prendre leur vie en main et pourtant pour certains ce n'était pas forcément évident au départ. C'est vraiment se faire plaisir et être optimiste sur l'avenir malgré tout ce que l'on peut entendre.

Quand je t'écoute parler, on voit que le scoutisme prend beaucoup de place dans ta vie. Aujourd'hui tu ne travailles plus, est-ce que ça prenait autant de place quand tu avais ta vie professionnelle, est-ce que ça n'a pas été compliqué de gérer à la fois ce monde bénévole et ce monde professionnel plus ta vie familiale et ta vie sociale j'imagine aussi, est-ce que ça t'a posé souci quelquefois ?

Oui, forcément ça prenait beaucoup moins de place, ça c'est sûr. C'était un peu un fil conducteur quand même parce que mes enfants y étaient donc j'étais forcément en lien. Quand je suis revenue dans cette activité, c'est qu'on me l'a demandé, ce sont des responsables qui très gentiment m'ont écrit une lettre en me disant on aimerait bien que. J'étais encore un peu dans le circuit de l'animation professionnelle et ce qui m'a fait revenir, Dieu sait que j'aimais bien mon boulot, c'est le seul endroit où je trouve que pédagogiquement il y a tout, on va au fond des choses. J'ai encadré dans d'autres associations des camps de façon ponctuelle qui étaient intéressants aussi mais je n'ai jamais trouvé cet approfondissement par rapport à la pédagogie et au suivi de chacun.

Qu'est-ce que ça veut dire il y avait un tout pédagogiquement ?

Parce qu'on n'est pas dans une activité ou de l'activisme, on n'est pas dans de la consommation, on s'intéresse à l'individu comme il est. J'ai souvent eu des retours d'adultes qui ont fait ce circuit là et des témoignages disant on m'a accepté comme j'étais. Et puis le fait que l'on puisse suivre un enfant sur plusieurs années pour ceux qui ont commencé très tôt, ils se construisent, on les voit grandir, on ne les prend pas à un moment X comme une colonie où on les a un mois, il y en a qui reviennent mais on ne les voit pas, on n'a pas ce suivi là, ce complément avec l'école et la famille, on est partenaires plus ou moins de ce qui peut se passer. Les Éclaireuses que j'ai eues, il y en a qui ont commencé à huit ans, je les vois encore, pas toutes, certaines se sont des filles avec qui je suis restée en contact, il y en a quatre ou cinq avec qui on se voit avec les maris et les enfants, on se voit tous les trois ou quatre ans, on se fait une bouffe. C'est quelque chose que je n'ai jamais retrouvé dans d'autres associations ou professionnellement et pourtant j'étais sur une ville où on avait les enfants pratiquement douze heures par jour le mercredi, les vacances, on faisait du boulot parce que c'était les mêmes enfants que l'on avait mais ce n'est pas la même chose, ce n'est pas la même application ni la même complicité avec les familles. On est bénévoles, on donne notre temps gratuitement et je pense que ça les enfants le perçoivent. On est là parce qu'on a envie d'être avec eux.

Tu parles beaucoup de moments plaisants dans ton engagement. Il t'est aussi arrivé d'avoir des moments déplaisants ?

Oui, j'ai eu des expériences de direction de camp, notamment mon premier camp en tant que direction où je me suis vraiment plantée. Ça a été très dur parce qu'on ne m'a pas accompagnée, je faisais du boulot pas trop mauvais et on m'a dit tu peux mais je n'étais pas prête. Je fais très attention à ça, de ne pas mettre les jeunes en échec, il y a un temps pour tout, il faut être prêt.

Après on peut avoir une mauvaise estimation, on peut se tromper mais je crois que mon boulot c'est de les préserver.

Quand tu as eu ta première direction qui s'est mal passée, pourquoi tu n'as pas arrêté ton engagement, est-ce que tu ne t'es pas dit à un moment ce n'est pas fait pour moi, j'arrête ?

Je n'ai pas repris de direction pendant quelques temps.

En fait ton engagement a juste changé, tu étais toujours dans l'association mais tu as fait une autre mission, c'est ça ?

Oui.

Aujourd'hui ça t'arrive de te poser la question, est-ce que je n'arrêterai pas ?

Si, tout à fait. Je me donne encore un an au niveau régional, il y a l'âge. Je donnerai peut-être un soutien une fois de temps en temps mais pas de la même façon. Je sais que ça me manquera mais d'un autre côté à un moment donné il faut s'arrêter.

C'est un arrêt plutôt sain et réfléchi, on n'est pas dans quelque chose qui aurait provoqué ton arrêt, on est plutôt j'ai fait mon temps, j'ai donné ce qu'il y avait à faire.

Oui, tout à fait. Peut-être que je pourrais donner le coup de main s'il est demandé, si c'est dans mes compétences mais je pense qu'il y a un temps pour tout, je passerai probablement à autre

chose. Maintenant que je n'ai plus les enfants à la maison, que je vais être à la retraite, je peux me faire plaisir sur autre chose aussi mais je pense que ça ne sera pas sans un pincement de cœur.

À ton avis pourquoi ce pincement de cœur sera là ?

Parce que ça a été sur plusieurs années, parce que je pense que je suis viscéralement attachée et on a tout ce qui peut être pédagogie. Très curieusement je m'en faisais la réflexion, peut-être que je me trompe et que c'est vaniteux de ma part, je me souviens de la première réflexion pédagogique que j'ai eue, j'étais à la maternelle. Je m'en suis enfuie deux fois, ma mère a dit que ce n'était plus la peine, je trouvais ça complètement débile et je trouvais que ce qu'on nous faisait se faire, on était quarante par classe à l'époque, ça ne servait à rien, que je n'apprenais rien et que j'étais mieux chez moi. Finalement j'avais déjà un regard sur l'adulte anecdotique. On nous faisait traverser les couloirs en chantant un chant qui était censé nous calmer, c'était "un doigt sur ta bouche, chut, chut, chut" etc. Je me souviens m'être fait la réflexion que c'était débile parce qu'on faisait du bruit dans le couloir. C'est ma première réflexion pédagogique. J'ai toujours effectivement été intéressée par la pédagogie et le monde de l'enfance aussi loin que ça remonte.

Les Éclaireurs, ça t'a aidé dans ton monde professionnel ?

Oui, tout à fait. Quand je suis arrivée dans l'animation, j'ai été assez vite en direction de centres de loisirs et je me suis vraiment appuyée sur ce que j'avais appris au niveau du scoutisme pour en faire un lieu de vie et non pas seulement un lieu de consommation et d'activisme. Former les animateurs, c'était quand même une équipe de vingt personnes, très honnêtement c'était des

primaires, je les ai quasiment menées comme une meute avec des conseils de groupe le soir pour faire un petit bilan, pour savoir ce qu'ils voulaient faire les prochaines fois, un suivi des enfants, on les connaissait tous, je les connaissais tous, non pas par groupe d'âges mais par maturité et non pas le truc classique où on fait par classe et puis on fait des activités. Je voulais vraiment faire un lieu de vie et ça m'a aidé à pouvoir construire différemment les choses et puis entraîner l'équipe dans cette réflexion là. Bien sûr, tout ce qui était méthodes scout je ne le mettais pas en place mais tout ce qui était démocratique, réflexion sur l'enfant, suivi etc., oui je me suis appuyée là-dessus bien sûr.

ix) Entretien de Chloé, scoute en passion harmonieuse

Je m'appelle Chloé, j'ai trente-quatre ans, je suis aux Éclaireurs et aux Éclaireuses de France. Ma fonction principale c'est d'être vice-présidente de l'association dans le conseil d'administration, le comité directeur mais j'ai aussi des fonctions sur l'équipe internationale dans la formation des adultes qui ont un projet international que ça soit à titre personnel ou en termes projets avec des jeunes. Ce sont mes fonctions principales.

Ça fait combien de temps que tu occupes ces fonctions là ?

Vice-présidente depuis octobre donc ça doit faire à peu près six mois à peine par contre au niveau de l'équipe internationale ça va faire dix ans cette année que j'y suis et sur la formation ça fait entre deux et trois ans. J'ai fait différentes choses dans l'équipe internationale mais la partie formation ça fait déjà quelques années quand même.

Ça fait combien de temps tu es bénévole aux Éclaireurs et Éclaireuses de France ?

Disons que j'ai commencé en tant que participante à quinze ans et je suis devenue bénévole à dix-sept en devenant responsable d'animation donc dix-sept ans.

Ça fait un long engagement par contre si j'ai bien compris tu as commencé par entrer dans le scoutisme tu avais quinze ans, c'est ça ?

Oui, j'étais ado.

Ce n'est pas habituel dans le milieu du scoutisme de commencer aussi tard en tant qu'ado,

comment ça se fait que tu es rentrée à quinze ans aux Éclaireurs ?

C'est très simple, j'avais deux amies proches qui étaient toutes les deux dans le groupe local de ma ville. Une rentrée scolaire, dans le groupe local ils avaient fait une petite campagne de communication développement où en fait l'idée c'était que chacun invite une personne, elles se sont battues pour m'inviter, finalement elles se sont mises d'accord, elles m'ont toutes les deux invitée, en gros elle m'ont dit viens de tester un week-end. Rétrospectivement je me dis comment ça se fait que je n'y sois pas rentrée avant parce que d'une part j'habitais dans une petite ville où je me suis rendue compte que je connaissais tous les gens qui étaient dans ce groupe, je savais qu'ils y étaient, je connaissais l'existence du groupe local, j'avais aussi des voisins qui étaient scouts donc je connaissais le scoutisme etc. et par ailleurs j'allais quand même de temps en temps en colonie de vacances. En fait franchement je pense que la raison principale, ma mère étant prof, elle était toujours disponible pendant les vacances et le problème ne s'est jamais vraiment posé de en gros qu'est-ce qu'on va faire des enfants pendant les vacances, du coup quelque chose qui pouvait même pour des cousines à moi qui allait être un intérêt un peu pratique des parents bon voilà, pour mes parents ça ne s'est jamais posé. Quand on partait en colo c'était plutôt à notre demande qu'à la leur et du coup le côté engagement et de faire chaque année la même chose, ça ne leur avait même pas traversé l'esprit alors qu'en termes pédagogique et de valeurs, la laïcité, tout correspondait à la famille. Il n'y a jamais eu le déclic on va dire.

Tes parents n'étaient pas dans le scoutisme ?

Non, en revanche ma mère avait un gros engagement dans sa jeunesse dans des associations d'éducatrices populaires plutôt catholiques, avec elle des valeurs proches de la laïcité mais qui

dans les faits je me rends compte ressemblent fort avec des pratiques, les camps qui sont vraiment très similaires. Comme elle s'était écartée du côté catholique, finalement elle n'avait réfléchi qu'en fait je pouvais retrouver la même chose dans le cadre non spécifiquement lié à l'église ou à la religion.

Tu deviens jeune dans l'association à quinze ans, deux ans se passent, à dix-sept ans tu me dis que tu deviens responsable d'animation bénévole. Qu'est-ce qui te pousse à devenir bénévole à dix-sept ans ?

Plusieurs choses, il y a clairement des facteurs extérieurs qui sont, je pense que c'est encore un peu le cas dans nos groupes locaux, le fait que il y avait des besoins, ils m'ont clairement fait comprendre que ça serait pratique et bien pour le groupe. On s'est quand même vraiment posé la question et pour le coup on était toute une génération à avoir le même âge donc à passer à dix-sept ans en même temps. Il y a quand même eu des choix, je n'ai pas non plus l'impression d'avoir été obligée de devenir bénévole au sens où il y en a d'autres qui ne l'ont pas fait, qui ont fait un an de plus, qui ont eu un projet. J'étais assez mature, j'ai été deux ans fille au pair en Angleterre pendant l'été, j'avais l'habitude de m'occuper des enfants, en gros c'était cette année-là ou l'année suivante, ça c'est plus joué sur le côté est-ce que je le fais tout de suite ou je prends un an de plus pour moi. J'aimais bien aller de l'avant et faire les choses dès que je le pouvais donc il y a eu un peu ce côté-là, c'était un peu mon envie, je n'ai pas été poussée mais clairement on savait qu'il y avait des besoins. Je ne regrette pas non plus rétrospectivement, encore une fois je viens d'un endroit assez rural et si on fait des études on part vraiment à dix-huit ans donc je pense que si je n'avais pas fait cette année-là j'aurais perdu le fil alors que là ayant déjà été formée en tant que bénévole dans le groupe, après je suis restée même si je n'habitais plus sur place.

Il y a quand même de pression du groupe même si tu ne t'es pas sentie obligée, il y avait une espèce de pression culturelle qui faisait qu'à dix-sept ans on devient bénévole, on a bénéficié d'activités avant, c'est ça que je comprends ?

Oui clairement, ça c'est sûr. Moi je n'avais pas le côté j'ai été enfant là donc entre guillemets je retransmets ce que j'ai eu étant enfant, il faut rendre un peu ce que l'on a eu qui a été assez fort pour d'autres personnes, qui pour certaines ont décidé d'arrêter assez vite à cause de ça, le sentiment d'être obligé de le faire alors que ça leur correspondait en termes de caractère, ils et elles avaient tout à fait les compétences et les capacités. Il y avait un peu ce côté-là mais aussi la conscience qu'il y avait des besoins.

Quelque chose comme rendre service à la communauté, au groupe ?

C'est ça, sentir qu'il y avait un besoin, j'étais là, j'avais les compétences, l'envie de me former, à un moment donné ça correspondait en tous points, je n'avais pas trop de raison de dire non. C'est vrai que l'on était bien incités aussi on va dire.

Qu'est-ce que cet engagement t'a apporté à l'époque quand tu as commencé ?

L'intérêt que j'y voyais c'était pas mal dans le prolongement de ce que j'avais fait en étant aînée, entre quinze et dix-sept ans, parce qu'il y avait le côté faire des choses en autonomie, il y avait forcément des gens un peu plus âgés autour de nous qui nous laissaient quand même beaucoup de marge de manœuvre, qui nous faisaient clairement confiance pour qu'on s'occupe d'enfants plus jeunes que nous, ce n'était pas juste pour qu'on fasse nos choses à nous. Il y avait le côté

projet de se dire on a envie de faire quelque chose, comment on va y arriver, toi tu sais faire ça, on va le faire ensemble. C'était assez satisfaisant de voir que l'on arrivait à faire des choses ensemble en ayant entre dix-sept et vingt ans, ceux qui étaient sur le terrain avec moi on avait tous à peu près le même âge, on était clairement assez jeunes, on le savait et en même temps on arrivait à faire des choses qui fonctionnaient, à monter un camp, à partir ensemble, les parents nous faisaient confiance. Il y avait le côté satisfaisant, c'est clair. Après c'était sympa, c'est toujours le cas, le côté apprendre de nouvelles choses, des gens qui avaient des compétences dans des domaines spécifiques. On avait quand même un responsable de groupe qui était vraiment calé du côté pédagogie, il avait des manières de faire particulière mais en tout cas il nous apprenait vraiment des choses, même sur la psychologie de l'enfant, le côté apprendre des choses nouvelles. Comme j'étais plutôt studieuse, bonne élève, c'était un peu le côté de je fais quelque chose qui est différent des cours, de la lecture, ce qui m'intéressait au lycée à ce moment-là. Ça faisait des choses différentes, assez complémentaires, je n'étais pas très sportive ça faisait aussi l'occasion d'être dehors et en plein air.

Ça c'était il y a dix-sept ans. Aujourd'hui tu es toujours bénévole dans cette association là avec plusieurs fonctions, tu as ton métier actuellement qui doit te prendre du temps. Qu'est-ce que ton engagement t'apporte aujourd'hui ?

Je pense qu'il y a toujours ce côté apprendre des choses nouvelles, ça c'est clair, je le vois d'autant plus maintenant que je suis titulaire, si je veux dans le poste que j'ai je peux y rester jusqu'à la fin de mes jours entre guillemets. Dans la fonction publique on n'est pas trop mis au défi d'apprendre des choses nouvelles, on peut répéter si on veut les mêmes choses chaque année, en termes de carrière une fois qu'on est titulaire on peut évoluer ou ne pas évoluer si on ne le souhaite pas, pour autant j'apprends plein de choses nouvelles pour le boulot. Aux

Éclaireurs à partir du moment où on change d'engagement, les bénévoles changent aussi, on travaille avec des gens nouveaux même si nous on garde les mêmes fonctions, ça oblige un peu tout le temps à apprendre, c'est un domaine que je ne connais pas, typiquement les fonctions que j'ai en ce moment c'est clair que j'apprends des choses dans des domaines que je ne maîtrisais pas, les finances, la gestion RH, ça ce sont les deux gros secteurs dans lesquels j'ai appris de nouvelles choses. Je me rends compte de ce que ça m'apporte, tout le travail en équipe dans les fonctions que j'ai n'est pas très développées, on peut même travailler seul, on a des étudiants mais ce n'est pas un travail collectif. Théoriquement on est une équipe mais il n'y a pas nécessairement ce même esprit. Aussi le côté projet, on peut proposer des choses nouvelles ou même des projets existants, chacun apporte sa pierre en fonction de ses compétences, on se complète, on avance, on arrive à quelque chose en général, on l'espère en tout cas de satisfaisant. On a l'impression d'avoir fait quelque chose, il y a un peu ce côté satisfaction d'un avoir l'impression de faire des choses.

La satisfaction est liée à l'utilité parce que tu as dit on a l'impression de faire des choses, c'est une satisfaction dans le sens d'être utile ou la satisfaction uniquement d'avoir fait des choses ?

C'est une bonne question. Je dirais que dans mes fonctions plutôt au niveau de l'équipe internationale, il y a vraiment le côté entre guillemets j'en vois l'utilité directe, à part là dans l'appareil on est un peu particulier mais sinon en gros on forme de jeunes responsables qui vont eux-mêmes partir avec des jeunes. On voit l'impact direct, ils vivent des expériences internationales qui sont généralement assez fortes en termes d'émotions, d'apprentissage etc. Dans mes fonctions actuelles c'est évident que quand on est dans un conseil d'administration l'impact direct en six mois d'engagement est moins... J'espère de manière abstraite et théorique

que l'action que l'on a en ce moment et que ma participation à cette action a un impact, sera utile pour les jeunes que l'on a qui sont déjà membres chez nous, aussi pour le développement que l'on essaie de mettre en place et donc toucher de nouveaux jeunes. En plus en contexte de pandémie où il y a très peu d'activités qui ont lieu, pour l'instant c'est quelque chose d'abstrait et théorique, je ne le sens pas. On espère tous que cet été les jeunes vont pouvoir avoir des activités donc l'idée c'est de trouver un moyen d'aller sur le terrain, d'avoir deux ou trois activités, peut-être avoir un peu plus de ce lien direct avec au final quelle est l'utilité que l'on recherche.

J'ai participé à quelque chose qui a fait partir.

C'est ça, ma pierre à l'édifice, le bénéfice direct pour nos publics, les personnes à qui c'est destiné. C'est clair qu'il y a aussi une satisfaction à titre personnel, je ne dis pas que je ferai ça dans l'absolu juste pour que cela ait lieu, il ne faudrait pas qu'il n'y ait que ça sinon ça tournerait dans le vide. Ce n'est pas gratuit. Ce ne sont pas des fonctions que je pourrais avoir au niveau professionnel ou alors je les aurais peut-être dans quinze ans. Certaines choses que je traite ou la responsabilité que l'on peut avoir quand on commence à gravir les échelons au niveau bénévole, c'est cool de se dire les Éclaireurs me permettent de faire ça. Encore une fois on est mis en responsabilité plus facilement que dans des systèmes un peu plus rigides type fonction publique.

Je le rappelle, les Éclaireurs et Éclaireuses de France on dit souvent que c'est à peu près 30 000 adhérents, un peu plus de 20 millions de budget annuel, c'est plus de 100 équivalents temps pleins professionnels, ce sont quand même de lourdes responsabilités quand on est vice-présidente d'une association comme ça.

Oui. Je ne le ressens pas trop pour l'instant parce qu'il n'y a pas eu de choses graves ou dures, les années où il y a plus d'activité mais malheureusement il y a plus d'accidents. Honnêtement c'est vrai que j'y pense rarement comme ça mais dit comme ça, oui. Oui effectivement la première fois que l'on commence à regarder le budget on voit des millions, on se dit ah oui quand même. Évidemment la gestion notamment la question ressource humaines salariées surtout aussi bénévoles qui clairement laissent à désirer depuis quelques années, là ça a été vraiment un sens de responsabilité de se dire si les gens sont en souffrance et que l'association les laisse être en souffrance dans leur poste, ça veut dire qu'il y a un dysfonctionnement mais moi si je n'étais pas dans ces fonctions là il y a six mois, maintenant c'est moi qui en hérite. Le fait qu'il n'y ait pas trop d'activités concrètes en ce moment et les personnes avec qui je suis le plus en contact sont des salariés ou des bénévoles au niveau national, je sens la responsabilité à ce niveau-là. Ce qui m'empêcherait de dormir entre guillemets éventuellement c'est plutôt cet aspect-là, la façon dont on gère l'humain au niveau des ressources adultes de l'association. Les jeunes aussi évidemment mais c'est un peu moins concret maintenant et il y a eu tellement peu d'activités qui ont eu lieu malheureusement dans les six derniers mois, on s'en rend moins compte.

Tu dis ça pourrait m'empêcher de dormir, ça veut dire qu'il y a des moments de tension, d'anxiété, d'angoisse dans ton engagement ?

Pas trop pour l'instant, je pense pour deux raisons, d'une part parce qu'on a vraiment un collectif malgré le fait que l'on est fait 99,9 % de réunions à distance, il y a eu vraiment une confiance qui s'est installée, je n'ai pas du tout l'impression d'être seule dans mes fonctions. Ça c'est vraiment très rassurant, je ne me dis pas si ça merde c'est à cause de moi, pour autant ça ne veut

pas dire que je m'en fous si ça merde. Les fonctions actuelles ça ne fait que six mois, les inquiétudes principales ont plutôt été liées à des questions de personnes et de tensions déjà existantes et dont on ne voit pas comment s'en sortir parce qu'elles sont déjà là et que ce sont des choses dont on a hérité. Pour l'instant je dirais non, je ne dis pas que ça serait impossible en soi, notamment s'il y avait des accidents graves, malheureusement on a bien conscience que ça risque d'arriver à un moment ou un autre du fait du nombre d'enfants et du type d'activité qu'ils font. Non, je dirais pas d'anxiété trop importante.

Ça t'est déjà arrivé dans ton engagement ?

Dans le passé, sur d'autres fonctions, oui. Quand j'étais plus directement responsable d'enfants soit en tant que responsable d'animation, soit en tant que responsable de camp, notamment sur ce qui était enfant malade ou accident, je n'ai jamais eu d'accident grave mais même des petits accidents, des choses l'on sait que ça aurait pu être évité, si tout n'a pas été mis en place c'est que l'on n'a pas assuré à un moment donné. Ce que j'ai fait le plus ce sont les fonctions au niveau de l'équipe internationale, pas trop, en tout cas je ne vois pas d'exemple particulier qui me viendrait en tête. On accompagne plus que l'on a la responsabilité directe des enfants. J'ai fait pas mal de formation et notamment j'ai fait de la formation BFD, là il y a le sentiment de il faut bien faire. Il y a quand même des fois des cas de stagiaires on ne sait pas trop en faire parce que l'on voit qu'il n'assure pas trop, ça peut être stressant et angoissant de se dire il faut que je prenne la bonne décision parce qu'après ils ont la responsabilité des jeunes et des enfants. On va dire plus sur cet aspect-là.

Quand tu vis des moments comme ça qui peuvent être déplaisants ou stressants, qu'est-ce qui te motive à continuer ?

C'est rarement généralisé, ça va plutôt être des cas plutôt liés à une personne, un caractère, une situation qui s'est créée entre personnes. Parfois sur le coup je vais me dire rien ne va plus et c'est la catastrophe mais la source du problème n'est jamais suffisamment généralisée à l'association pour que je me dise ça ne va pas du tout, je n'en peux plus et j'arrête. Éventuellement la première réaction mais assez rapidement je relativise un peu ou alors il y a de petites satisfactions assez souvent qui du coup vont venir compenser tout de suite. Au-delà de ça je pense qu'il y a un sens de l'engagement assez fort, quand je dis que je vais faire quelque chose, je ne suis pas trop du genre à lâcher. Sur mes fonctions nationales j'ai beaucoup été sur des systèmes de mandats où il y avait une durée déterminée dans le temps donc je me disais je vais jusqu'au bout puis entre-temps j'ai oublié ce qui m'avait énervée, agacée ou stressée, éventuellement je renouvelais mon mandat. Je me dis que ça aide, j'aime bien aller au bout de l'engagement pour lequel je me suis proposée, je lâcherais difficilement en cours. Tout ça c'est compensé par le fait de voir des jeunes qui vivent des expériences incroyables, concrètement les témoignages, les plus ou moins forts de l'intérêt de toute l'action de l'association ça conforte l'idée de j'ai bien fait de faire ça et de m'arracher les cheveux parfois, de m'énerver ou je ne sais quoi.

Tu me dis que tu t'es engagée dans ce conseil d'administration il y a six mois. On est dans un contexte pandémique particulier, on sait que toutes les associations sportives, éducation populaire, sociale etc. vivent des moments compliqués, complexes, stressants voire angoissants pour certaines associations comme me l'on dit certaines autres personnes. Qu'est-ce qui t'a motivé à ce moment-là de dire je vais rentrer dans le conseil d'administration ? C'est quand même vous les décideurs de tout ce qui va se passer dans l'asso. Qu'est-ce qui t'a motivé malgré le contexte compliqué, difficile à y aller, à dire OK

je vais peut-être vivre un moment déplaisant mais j'y vais ?

Je ne crois pas trop y avoir pensé en termes contexte pandémique pour être honnête, notamment parce que ça faisait plusieurs années que j'y pensais, ça fait deux ou trois ans que je me dis non cette année ce n'est pas pratique, j'ai été à l'étranger donc de loin. Rétrospectivement je me rends compte qu'on peut faire plein de choses en visio, à l'époque ce n'était pas trop la pratique. Au niveau professionnel j'ai pris un poste fixe, c'est ma deuxième année donc je suis un peu plus tranquille sur savoir quelles sont mes marges de manœuvre en termes de temps, organisation du travail. Surtout ça fait depuis trois ou quatre ans que je me dis ça serait logique, ça serait entre guillemets la prochaine étape, il y a un peu le côté parcours même si parfois je suis passée d'un niveau à un autre assez différent. Là je commençais à bien connaître le fonctionnement de l'association, à bien connaître les enjeux et j'avais aussi des idées de pourquoi on ne fait pas ça, de me dire si j'étais à leur place je ferais peut-être différemment, allons-y. Je n'ai pas trop pensé en termes de contexte, je ne crois pas, ça n'a pas joué ni dans un sens ni dans l'autre, je ne me suis pas dit oh là là c'est vraiment le bordel, il faut se remonter les manches et y aller ou inversement ça pourrait me freiner. Je crois mais je me trompe peut-être, de ce que j'ai vu pour l'instant, sans non plus présager de la suite parce qu'on ne sait pas non plus ce qui nous attend, ça n'a pas tant que ça a un impact au sens où il y a des difficultés qui sont vraiment systémiques dans l'association et qui sont justes éventuellement mises à nu ou deviennent de plus en plus évidentes avec la situation actuelle, qui n'ont pas été causées par la situation actuelle et en même temps il y a un peu ce côté que je ressens dans d'autres domaines, je ne sais pas ce que ça va donner dans le futur, un peu c'est l'occasion de changer les choses. On a moins d'activité, on a plus de temps pour réfléchir donc on peut faire un travail de fond, il y a plus ce côté on va tourner la page, pas pour repartir à zéro, pour remettre les choses à plat. Je ne sais pas si j'en avais vraiment conscience quand je me suis engagée mais je me dis que finalement c'est un

contexte de ce point de vue là, ça paraît totalement paradoxal, c'est plutôt positif sur les aspects plutôt que de s'embourber. Je n'étais pas à ce niveau de connaissance avant mais j'ai l'impression que l'association commençait à s'embourber dans les difficultés un peu toujours les mêmes d'année en année, certains aspects empirent et d'autres évoluent positivement. Là c'est plutôt c'est la merde pour tout le monde, il y a plein de choses nouvelles où même l'État est en train de revoir comment il finance les associations. Il y a plein de choses qui sont en train d'être revues et finalement nous aussi on peut revoir plein de choses.

C'est intéressant parce que tu me dis qu'il y a un contexte systémique de l'association où il y a eu des problèmes qui existent toujours d'année en année. Tu sais que c'est difficile et pourtant tu y vas quand même.

Oui. J'aime bien les défis mais ce n'est pas non plus ce côté-là qui m'a poussée. Je pense que la raison pour laquelle je suis allée jusqu'au bout du parcours dont je parlais tout à l'heure c'est aussi le fait que j'ai eu toute cette expérience internationale aux Éclaireurs et Éclaireuses de France et dans ma vie personnelle. J'étais très impliquée du coup au niveau national depuis presque dix ans depuis 2011 mais toujours sur des positions qui ne sont pas les plus visibles ou les plus critiquées. Je n'avais pas non plus un rôle décisionnel très important, soyons clairs, même si j'étais au niveau national. J'avais l'impression d'avoir une bonne connaissance et une bonne vision et en même temps de ne pas trop être prise dans ces trucs de répétitions d'erreurs du passé etc. Du fait de mon expérience internationale, c'est comme ça que je me suis présentée, je ne sais pas dans les faits à quel point j'arrive à le mettre en œuvre, je me suis dit que j'ai l'avantage de pouvoir apporter des points de comparaison, un regard un peu différent. Je connais bien certains aspects de mon association et en même temps je peux tout de suite les comparer avec les mêmes problèmes ou d'autres solutions, directement comparer avec d'autres

associations scouts non françaises ou même les associations françaises que je connaissais un peu mieux que pas mal de gens. Je me suis dit j'ai les bonnes compétences de ce point de vue là avec un peu l'illusion ou la prétention, je ne sais pas, que peuvent avoir toutes les personnes qui se lancent dans ce type d'aventure, les précédents ont merdé mais nous on va faire mieux, on va y arriver. On est encore un peu dans cette perspective là, je ne sais pas si le futur nous donnera raison mais moi à titre personnel il y avait un peu cet esprit de je vois qu'il y a d'autres solutions possibles donc il n'y a pas de raison que notre association n'y arrive pas. Je me suis retrouvée avec d'autres gens qui avaient un peu le même état d'esprit qui encore une fois est peut-être l'état d'esprit de base de pas mal de gens qui se lancent là-dedans et certains au contraire se disent c'est juste la catastrophe, je laisse tomber, je démissionne ou d'autres continuent en disant on va y arriver. Six mois ce n'est pas tant que ça pour avoir du recul là-dessus mais en tout cas c'était un peu cette idée-là, de dire ce n'est pas possible que l'on continue à s'embourber alors que d'autres réussissent très bien donc allons-y, essayons d'apporter ces modèles là pour alimenter un peu ne serait-ce que la réflexion si ce n'est après l'action.

Si je reprends ton parcours, dix-sept ans d'engagement, tu t'en vas à l'étranger pendant une paire d'années, tu sais qu'il y a des problématiques dans ton association. Tu as déjà pensé à arrêter ton engagement ?

Oui clairement mais ça serait... Très ponctuellement de temps en temps je me dis ce n'est pas possible, mille fois la même erreur, on ne peut pas la reproduire encore, donc oui et tellement sur les choses qui vont m'agacer spontanément, me dire on en est encore là, ça suffit, ça c'est très ponctuel. Les fois où je l'ai envisagé sérieusement, je pense que c'est plus sur le temps que j'y consacre. D'année en année je ne fais que me rajouter des fonctions qui prennent du temps, j'en ai retirées d'autres mais là clairement je suis à la limite de ce que je pourrais faire en termes

de temps. Je vois que je pourrais en faire plus en termes de missions mais je n'aurais pas le temps de le faire et surtout autant j'ai un boulot qui est assez demandeur, je peux m'engager à la hauteur de ce que je veux faire mais j'ai aussi des choses que j'ai envie de faire dans ma carrière professionnelle. Ça ne viendra pas manger l'un sur l'autre. Il y a d'autres bénévoles qui le font de manière très consciente, ils disent j'ai un boulot où je fais le strict minimum et ça me va très bien du coup ça me permet d'en faire plus du côté bénévole. Moi je n'en suis pas là, j'aimerais bien avancer des deux côtés et clairement des fois l'engagement bénévole ne permet pas. Les journées ne sont pas extensibles, quand on fait l'un, on ne fait pas l'autre.

La gestion du temps, tu as un métier qui est prenant quand même il faut le dire, l'engagement bénévole dans ton type de fonction on est sur un voire plusieurs week-ends par mois, du temps aussi la semaine à travailler, à préparer des réunions, des formations. Comment tu arrives à concilier ta vie professionnelle, ta vie bénévole, ta vie personnelle aussi parce que souvent on l'oublie dans ces moments-là, comment tu arrives à concilier tout ça ?

Soyons honnêtes, ça ne marche pas toujours. J'ai un avantage c'est que j'ai une grosse capacité de travail, je fais quand même des concours assez prenants, je sais que sur du moyen terme je peux travailler beaucoup, peut-être pas sur du long terme, l'avenir le dira. La fonction la plus chronophage c'est celle que j'ai depuis six mois. Au début ça n'a pas très bien marché, je me suis vraiment laissée envahir. Il y a un avantage et un inconvénient à la situation actuelle de la pandémie c'est que je ne fais quasiment que du télétravail. J'ai repris depuis un mois, je fais deux heures de cours en présentiel donc c'est vraiment minime par rapport à tout le reste, l'avantage du télétravail c'est que je n'ai pas d'horaires si ce n'est quelques heures où il faut que je sois derrière l'ordinateur à faire cours, le reste du temps je l'organise absolument comme je

veux. C'est à 50 % un avantage et à 50 % un inconvénient. L'avantage c'est que le lien avec les salariés je peux le faire quand ils sont en au boulot, il y a plusieurs salariés que je vais appeler plutôt en journée en semaine et puis ici on est sollicités au milieu de la journée sur un truc plus ou moins urgent, la plupart du temps je peux répondre dans l'immédiat. L'inconvénient c'est qu'après c'est la porte ouverte à tout à titre personnel c'est-à-dire que les mails j'ai tendance à y répondre pas instantanément mais pas loin et les gens quand ils ont pris l'habitude d'appeler et que ça répond, ils ne vont pas ne pas le faire, ce que je comprends. Tout le monde ne répond pas pour des raisons plus ou moins justifiées mais en tout cas tout le monde ne répond pas toujours, moi je ne réponds pas toujours non plus mais ils savent que la plupart du temps en journée à un moment donné je vais répondre. Sur les trois premiers mois qui ont correspondu au début du deuxième confinement ça a été ça, il y a un moment donné où ça a dégénéré toutes proportions gardées au sens où la barrière entre les deux n'était plus très claire. Ce que j'ai essayé de faire c'est un peu de l'autodiscipline qui marche un jour oui, un jour non, c'est vraiment de dissocier, le matin j'ouvre mes mails, je les trie, j'y consacre le temps que je peux y consacrer à ce moment-là, ça va généralement être une petite demi-heure dans la matinée et après le reste c'est le soir sur la modalité d'un engagement bénévole qui ne devrait pas prendre sur des horaires de travail la difficulté étant que je n'ai pas des horaires de travail très contraignants si ce n'est les heures de cours. J'ai toujours eu l'habitude de beaucoup bosser le week-end pour mon boulot, quand c'est un engagement bénévole le week-end du coup il faut trouver, ce n'est pas complètement lisse mais ça marche à peu près. On s'est à peu près tous fait la réflexion avec des gens qui trouvent ça plus ou moins positif, dans les fonctions que l'on a dans l'association c'est quasiment le meilleur moment, on peut tout faire en visio, beaucoup de mails, beaucoup de téléphone de toute façon qu'il y ait pandémie ou pas. On a réussi à trouver à peu près un équilibre sur le collectif en visio, la façon de travailler ensemble même sans se connaître physiquement, sans se rencontrer, du coup clairement on en fait plus que si on était dans un

contexte non pandémique. Il y a des risques, il y a des semaines où il y a une visio tous les soirs plus le week-end et le week-end ce n'est pas très fun parce c'est plusieurs heures d'affilée.

Le droit à la déconnexion dans l'engagement bénévole n'est pas forcément respecté.

Clairement de ce point de vue là non. Ça a vraiment été exponentiel, décembre jusqu'aux vacances de Noël, le gros débranchement des vacances de Noël a fait comprendre à tout le monde que ça ne marchait pas très bien comme ça. On s'est collectivement explicitement dit on en fait trop ou pas de la bonne façon. Moi c'est essayer de ne pas avoir deux réunions dans la même soirée, ça ne marche pas toujours non plus mais c'est déjà une exigence, ça semble un peu banal mais voilà, sur les week-ends essayer de réguler, savoir dire non, ce n'est jamais évident mais on apprend par nécessité.

Qu'est-ce que ton engagement a changé chez toi ?

Bonne question, ce n'est pas très évident d'y répondre, j'ai déjà parlé des compétences, ce n'est quand même pas pareil.

Là effectivement on est plutôt sur la personnalité. Ça fait longtemps que tu es bénévole, ça fait dix-sept ans, peut-être que tu n'as pas la même façon de regarder aujourd'hui que quand tu as commencé.

Ce n'est pas évident, je suis en train de réfléchir. Je dirais des trucs un peu évidents, un engagement qui a pour prétention au final de rendre le monde meilleur comme dit la devise de l'OMSS, je pense être plus attentive à des dysfonctionnements de la société, des enjeux sur

lesquels l'association a un regard et du coup ça a développé chez moi. Je ne sais pas si c'est du fait de mon engagement aux Éclaireurs, ce sens de l'engagement je pense que ça relève aussi de mon éducation mais je pense qu'il a été aiguisé, renforcé ce qui fait que je vais être aussi assez facilement quand je sais qu'il y a des besoins de bénévolat sur des trucs plus ponctuels parce que je ne vais pas prendre deux engagements bénévoles du même niveau mais du coup je me sens naturellement, je vais avoir tendance à me proposer ou à m'engager sur des choses plus circonscrites. Je pense une attention plus aiguisée à des façons dont on peut intervenir de manière assez structurée. Je ne sais pas si c'est lié à ça mais je n'ai pas trop le côté coup de main sorti de nulle part non plus, j'aime bien un engagement sur..., des choses qui vont relever de l'écocitoyenneté, je n'aime pas trop quand c'est fait, moi spontanément je ne le ferais pas si je ne sais pas que j'ai une connaissance du contexte, des besoins, des façons de régler le problème. Je vais plus m'engager quand je sais qu'il y a une structure, des gens qui ont réfléchi à ce que c'est bien de faire ça à ce moment-là. Si je vois que je n'ai pas les compétences et que je vois que je peux donner un coup de main pratique ou autre, je vais le faire. De ce point de vue là je n'aime pas trop, je trouve que c'est un peu un défaut de notre association, c'est le côté être bénévole c'est être amateur. Je suis assez favorable à l'idée que l'on est des professionnels au sens où on peut faire des choses un peu sérieuses même si on est bénévoles et tout coup de main n'est pas forcément bon. Je pense qu'il faut avoir conscience aussi de ce genre de limites parce que sinon...

En fonction de ses propres compétences et de ses envies.

C'est ça. Il faut avoir une connaissance sur les choses, une capacité d'analyse des éléments. Je ne suis pas du genre à faire des choses que je ne maîtrise pas, si quelqu'un en qui j'ai confiance me dit que c'est bien de le faire, OK. À titre personnel je ne me lancerai pas trop dans des

engagements où je n'ai aucune maîtrise du sujet. Je pense que ce type d'exigence est lié au côté formation. Certes dans le scoutisme il y a l'apprentissage par l'action, j'apprends sur le tas en faisant, je me plante un peu et j'y arrive mais en même temps on essaie aussi de faire monter les gens en compétences, que les gens soient à la place où ils doivent être. J'aime bien quand il y a un équilibre entre les deux ce qui en même temps est un avantage du côté tu n'es pas obligé d'avoir le diplôme qui va avec. Encore une fois en ce moment je travaille sur des trucs qui n'ont rien à voir avec ma formation par ailleurs. Il faut garder les choses ouvertes mais je pense que ce niveau d'exigence de ne pas trop faire n'importe quoi, j'imagine que c'est venu aussi de ça.

x) Entretien de Sonia, coute en passion harmonieuse

Je m'appelle Sonia, j'ai vingt-neuf ans et je fais partie des Éclaireurs et Éclaireuses unionistes de France, c'est une association de scoutisme protestante. D'ailleurs je suis désolée, je vous ai tutoyé très naturellement.

Si tu préfères on peut se tutoyer, il n'y a pas de problème.

Ça me va très bien. Actuellement je suis rédactrice du journal que l'on édite au sein des EUDF pour les louveteaux et les louvettes, les huit/douze ans et je travaille au niveau régional en tant que cadre. Je suis chargée en particulier du suivi pédagogique des meutes, pareil, ce sont les huit/douze ans auprès des animateurs de nos groupes locaux, je fais de la formation et un tout petit peu de com.

C'est un engagement assez rempli quand même.

Un peu moins cette année, je suis plus intérimaire qu'autre chose parce que je prépare des concours mais dans l'ensemble ce sont mes fonctions.

Combien de temps ça te prend à peu près par mois, combien d'heures de bénévolat tu peux faire par mois à peu près ?

En temps normal je dirais que ça pourrait représenter l'équivalent d'une bonne journée parce qu'au niveau des équipes régionales chez les EUDF on est assez coutumiers de faire des week-ends une fois par mois et de temps en temps des réunions téléphoniques par visio, d'autant plus en ce moment, faire le point sur des dossiers de camps par exemple, organiser les visites l'été.

Je fais beaucoup de visite pour le compte du national, des fois il y a certains mois où c'est un peu plus dense et en particulier sur le second semestre de l'année parce que c'est là que l'on valide les camps et les dossiers de camps, des fois il y a des choses à revoir avec les responsables.

Ça fait une journée de bénévolat par semaine à peu près ?

Une journée complète, je ne dirais peut-être pas ça. On va dire que sur les semaines où c'est le plus light, une à deux heures minimum et après sur certains autres moments un bon week-end complet.

Est-ce que tu as d'autres activités bénévoles ailleurs qu'aux EUDF ?

J'en ai eues et depuis le confinement je n'en ai plus.

Ça a existé mais en ce moment avec la situation sanitaire il y a eu une fin d'engagement, c'est ça ? Quelles sont tes autres activités à part le bénévolat, est-ce que tu travailles, est-ce que tu es encore en études ?

Je travaille, je suis fonctionnaire dans la fonction publique territoriale et je travaille plus particulièrement en bibliothèque.

À temps plein à côté, c'est ça ?

Oui.

Qu'est-ce que ton engagement apporte à ce que tu fais quotidiennement, qu'est-ce qu'il t'apporte à toi personnellement, pourquoi tu continues à t'engager ?

Je dirais que la raison pour laquelle j'ai continué le scoutisme, moi j'ai commencé tardivement en tant que responsable à dix-sept ans à peu près, c'est que vraiment ça m'a fait grandir, ça m'a fait découvrir un milieu que j'aimais beaucoup qui est celui de l'animation. Derrière ensuite j'ai été un peu poussée par les cadres de mon groupe local pour devenir directrice de camp puis pour passer au niveau régional. À chaque fois j'étais plutôt dans l'idée que je n'allais pas en être capable et au final avec la formation appropriée si j'avais les compétences qu'il fallait, ça a été très valorisant. Ce que j'aime bien dans cette association, elle n'est pas très grande, on est à peu près 6 000 aux EUDF, c'est que tout le monde se connaisse, un super réseau qui est utile, tu cherches un stage, tu cherches une location d'appartement, tu sais que tu peux compter sur ces gens-là. Le fait que l'on se connaisse tous entre nous et le fait que l'on y vive des choses qu'on ne vivrait par ailleurs, c'est quand même très particulier la vie sur les camps. Au niveau professionnel ça m'a été extrêmement utile parce que j'ai fait mes études en édition, à la base je me destinais vraiment à être assistante d'édition et j'avais du mal à trouver du travail en dehors de Paris. C'est là où je me suis dit que j'allais me réorienter vers les bibliothèques parce que c'était un milieu professionnel proche. Mon premier poste en tant que titulaire, j'étais responsable d'une petite structure, c'était de dire la gestion de projet je sais la faire parce qu'on fait ça en camp, de dire j'ai un ... que j'ai passé dans ce cadre-là donc je sais gérer une équipe, c'était le fait de dire que j'avais fait de l'animation parce que ça aussi c'est partie prenante des métiers de bibliothécaires. On est aussi dans une asso qui est très progressiste, très branchée nouvelles technologies de communication et ça peut jouer parce qu'il y avait une partie community manager dans mon poste précédent. Le tout combiné, de bonnes expériences.

Si je comprends bien ça t'a apporté des moments plaisants, un développement de compétences et un développement personnel, un épanouissement. Tu as commencé par dire ça m'a fait grandir, c'est quand même assez parlant de dire ça m'a fait grandir, je trouve que c'est un terme qui est fort quand même pour un engagement où c'est toi qui donnes de ton temps mais en fait quand tu l'exprimes j'ai l'impression que ça t'a apporté plus que ce que tu n'as donné.

Presque. Je pense que c'est ça une expérience de bénévolat réussi, certes on n'attend pas forcément des choses en retour mais ça reste très valorisant en fait. On fait pas mal attention en plus à ce genre de trucs dans l'asso donc oui c'était chouette, l'idée de faire corps et le gain de compétences au niveau professionnel, ça marche à tous les coups.

Il y a quelque chose qui m'a fait réagir, tu as dit j'ai commencé tard à dix-sept ans. Qu'est-ce qui fait que tu t'es engagée à dix-sept ans dans une association où habituellement dans le scoutisme on rentre à six ou huit ans, j'ai un parcours similaire, je comprends bien, qu'est-ce qui fait que toi tu t'es engagée aussi tard par rapport aux autres membres de ce type de mouvement ?

Les unionistes n'étaient pas quelque chose d'inconnu dans ma famille parce que mon petit frère a fait louveteau, éclaireur, il a fait toutes les tranches d'âge. C'était sur la paroisse où ma mère est très engagée. J'étais assez casanière quand j'étais petite, j'ai eu des expériences dans des centres aérés et je ne voulais pas entendre parler de colo, ils n'ont pas insisté. En revanche ma mère a un passé d'animatrice et de directrice d'ACM, ça tombait l'année où le groupe local manquait de bénévoles et donc ils ont lancé une super campagne de communication disant

envoyez-nous des jeunes, on leur paye le BAFA, il faut simplement qu'ils s'engagent à l'année sur le camp. C'est elle qui m'a dit ça serait quand même bien que tu fasses le BAFA, c'est facile de trouver du travail en tant qu'étudiant dans ce milieu-là. En fait à la base j'y suis allée pour ça et j'ai eu la chance de participer à un stage qui est arrivé très tôt, qui était organisé dans le cadre unioniste et j'ai adoré. Le camp derrière du coup a confirmé ça, c'est à partir de là que je suis restée.

Donc en fait tu y es plutôt allée pour une motivation externe, je vais passer mon BAFA, ça va me permettre de gagner un peu d'argent à un moment donné quand je serais étudiante et en fait si je comprends bien tu t'es mise à aimer ce que tu faisais, ce que tu as trouvé là-bas et tu es restée plus pour l'activité que passer le BAFA.

C'est ça, je l'ai quand même terminé et derrière j'ai aussi passé un diplôme de direction toujours financé par le groupe local mais après je suis restée six ans, je pense qu'ils l'ont rentabilisé assez vite. Ça a vraiment été une chouette expérience parce que je me suis bien entendue avec mon équipe ..., je me suis bien entendue avec les enfants et j'ai trouvé vraiment quelque chose qui me correspondait. Après il y a plusieurs choses, il y avait le fait que j'ai une imagination débordante, l'idée de me déguiser pour faire vivre des jeux que j'allais monter de toutes pièces pour les enfants ça me plaisait bien. Le projet spirituel de l'asso aussi me plaisait assez parce que je viens d'une famille protestante mais moi à titre personnel je suis athée. À cette époque-là j'étais plutôt agnostique et on a la chance d'être ouvert à tous. Il y a un positionnement de l'association vis-à-vis des temps spirituels que l'on organise qui sont quand même basés sur des textes bibliques mais où chacun est accepté et à l'occasion de pouvoir donner son point de vue, parler de ses convictions sans être perturbé. Je pense que ça aussi ça m'a beaucoup aidé dans ma réflexion personnelle à ce titre là. Après c'était vraiment le fait d'être sortie d'un milieu

urbain et se retrouver à faire du camping, j'adorais déjà ça quand j'étais petite, abattre des arbres à coups de hache et faire du feu, faire caca dans des champs c'est je ne sais pas. Comme il y a un microcosme avec ses propres règles, c'est tellement dépaysant quelque part que ça fait du bien et un retour à l'essentiel. Il y a quand même pas mal de valeurs prônées dans le cadre du scoutisme qui sont restées les mêmes. Je suis restée très sensibilisée écologie grâce à eux, on est très sensibilisés aussi sur pas mal de sujets sociétaux. Comme je vous disais, les unionistes sont assez progressistes donc on a des documents et des réflexions super sur l'éducation pour la sexualité avec les enfants par exemple. Il y a un grand travail sur l'inclusion, sur la démocratie et la gouvernance. Ça je pense que ce sont des choses qui me parlaient déjà avant et j'en suis encore plus convaincue aujourd'hui maintenant en tant qu'adulte et ça aussi je le dois aux unionistes.

C'est grâce à tout ça que tu dis que tu as grandi ?

Oui, c'est pas mal déjà et la prise de responsabilités aussi parce que c'est vrai que dans mon cas il y a d'autres bénévoles donc des encadrants qui ont vu quelque chose en moi et se sont dits tu es la plus à même à devenir responsable d'unité, tu es la plus à même à devenir directrice de camp et à chaque fois je n'aurais pas pensé ça de moi-même donc j'y ai été un peu poussée comme je disais au départ. Au final ça s'est bien passé à chaque fois, j'ai appris à apprécier ce genre de choses. Du coup ça m'a forcée à m'épanouir un peu.

Quand tu dis j'ai été repérée, tu y es allée parce que tu avais l'impression que l'on avait confiance en toi ou tu t'es sentie forcée de prendre ces responsabilités là à chaque fois ?

Un petit peu des deux dans le sens où ça faisait plusieurs années que sur la meute locale on

n'avait pas de directeur de camp donc à chaque fois on était obligés de se jumeler et ça ne s'est pas toujours bien passé. Quand est arrivé le moment où on m'a dit on pense que tu pourrais devenir directrice de camp, d'un côté je me disais oui c'est vrai que ça serait pratique, on pourrait camper comme on l'entend et d'un autre j'avais vraiment peur avant d'y aller. J'y suis quand même allée parce que je me suis dit derrière il y a quand même l'avenir de louveteaux qui dépend de ma réussite mais quelque part je trouve que c'est un mal pour un bien parce qu'il y a eu un gros gain de compétences avec la direction. Ça m'a aussi beaucoup appris à titre personnel parce que grâce à ça je suis devenue une diplomate incroyable tout simplement parce que dans mon équipe de responsables on était tous potes depuis des années et d'un coup j'avais un statut hiérarchique différent. Ça m'a appris vraiment à parler avec tact sachant qu'au départ ce n'était pas forcément le cas. J'étais une tête brûlée au début de mon engagement et ça m'est déjà arrivé de me faire huer en assemblée générale parce que je balançais des choses sans filtre. Il y avait un fond intéressant mais la forme n'y était pas du tout, depuis j'ai appris à me modérer et je pense que ce n'est pas une mauvaise chose parce que je sais très bien désarmer un conflit qui commence à apparaître grâce à ça.

Tu m'as parlé de beaucoup de moments plaisants que tu as connus dans ton engagement.

Est-ce qu'il était arrivé où il t'arrive encore de vivre des moments déplaisants ?

Oui ça arrive parce que des fois je suis amenée au niveau national ou régional à participer à des événements nationaux ou régionaux avec des bénévoles que je ne connais pas forcément très bien et on n'a pas toujours les mêmes aptitudes au travail. Je suis de retour dans l'est parce qu'à la base je suis originaire de Nancy, je viens d'être mutée à Strasbourg mais pendant trois ans je travaillais près de Lille. Du coup j'ai dû changer d'équipe régionale et ça ne s'est pas très bien passé parce que chaque région à son historique, son folklore, sa façon de bosser, je ne me suis

pas très bien entendue avec mon équipe, c'était un peu dû à mon statut d'intérimaire. C'est arrivé aussi d'avoir des déceptions, de se dire je m'engage avec mon ancienne équipe de responsables sur l'organisation d'une veillée pour 800 personnes sur un événement national et qu'au final on ait pas mal de désengagements. Quelque part ça reste suffisamment minoritaire pour que je continue aussi à y trouver un intérêt entre guillemets, même si le terme n'est pas forcément très bien choisi, oui ça arrive encore.

Dans ces moments-là quand tu as des déceptions, quand tu n'es pas satisfaite de ce qui se passe, que tu n'as pas forcément l'impression de retrouver quelque chose dans le moment précis de déplaisance, je sais que ça ne se dit pas vraiment, qu'est-ce que tu fais pour pallier à ça ?

C'est large comme question.

Tu pourrais dire j'ai déménagé pour ma vie professionnelle, j'arrive dans un nouvel engagement avec de nouvelles personnes, ça ne se passe pas forcément toujours bien, je pourrais claquer la porte et partir. Qu'est-ce qui fait que tu ne claques pas la porte et que tu partes ?

Ça fait vraiment partie de ma vie et comme j'ai plusieurs types d'engagements, je sais pertinemment qu'il y en a certains où ça se passera toujours bien parce que ce sont des équipes qui sont stables depuis des années, on sait travailler ensemble et il n'y a pas de souci. Je pense que des fois je me dis ce n'est qu'une question de personnes, du coup ce n'est pas l'association, ce n'est pas mon engagement qui sont à remettre en cause en fait. Je pense que ce qui est particulier avec le scoutisme c'est que c'est vraiment très fort, ça marque des années de jeunesse

et de construction. Je pense que ça reprend bien ce que je racontais sur mon évolution grâce et au sein du scoutisme, ça représente quand même un tiers de ma vie et je pense que déjà dès le départ je n'arrivais pas à concevoir ma vie sans rien qui me lie aux unionistes et j'ai encore cet état d'esprit aujourd'hui.

Ça te pose problème des fois dans ta vie perso, professionnelle d'avoir cet engagement là ? Tu viens de dire je n'ai jamais réussi depuis que j'y suis à ne pas avoir un lien avec les unionistes, est-ce que des fois ça t'a posé des soucis ?

Oui, ça m'a posé des soucis a moments en particulier. Premièrement quand j'étais en master parce que du coup j'ai passé mon diplôme de direction pile au moment où je rédigeais mon mémoire de master I et la préparation du dossier de camp a eu tendance à passer un peu avant la rédaction de mon mémoire alors qu'on passe le temps à nous dire les études d'abord. Ça paraissait presque plus urgent parce que ça n'impliquait pas que moi. J'ai quand même eu une très bonne note à mon mémoire, je l'ai rendu au rattrapage mais je l'ai rendu quand même à temps, ça c'est la première fois. Après ce sont des désagréments où on se dit je ne peux pas aller à telle soirée parce que j'ai scout ou alors merde il faut que je pense à m'organiser pour passer plus tôt chercher le matériel au local etc. La deuxième fois c'est au niveau professionnel parce qu'en tant que bibliothécaire je travaille en semaine décalée du mardi à samedi et ça ça a eu un sacré impact. Les samedis ce sont de grosses journées en bibliothèque donc ce sont des jours qui sont difficiles à poser et à obtenir. Il y a des fois on sort du boulot et plutôt que de rentrer me poser chez moi, je dois prendre le train, rejoindre un week-end qui a déjà commencé parce que je suis chargée de la veillée et du coup je suis prise par le temps, je n'ai même pas le temps de manger parce que j'arrive il est déjà vingt heures trente et la veillée et à vingt et une heures. C'était plus mon cadre professionnel qui pouvait être un peu chiant vis-à-vis de mon

engagement qu'inversement. Après depuis que je suis jeune active, non, les unionistes n'ont pas franchement eu d'impact. Si, des fois quand on est sur des événements nationaux qui ont lieu sur des périodes où c'est compliqué d'avoir des vacances, dans ces cas là je pose des jours de congés pour pouvoir y aller. C'est peut-être ça qui est un peu juste embêtant parce qu'on sait que ce sont des moments où on va être pris, on ne va pas se reposer.

Ce ne sont pas des congés de repos.

Exactement.

Tu vas passer un moment extraordinaire mais tu ne seras pas reposée voire plus fatiguée que quand tu es partie.

Exactement. J'ai un exemple qui remonte à la Toussaint 2018 où j'ai pris une semaine de congés pour participer à un rassemblement de tous les bénévoles de l'association. J'étais chargée des veillées sur ce truc, on était 800, c'était très lourd en termes d'organisation, quand j'ai repris le travail j'ai eu la crève. C'est plus dans ce sens-là effectivement.

Tu n'as jamais pensé à arrêter ton engagement ?

Je n'y arriverai pas, je pense qu'il y a vraiment un trop gros lien affectif entre l'association et moi. Quelque part je sais aussi que je peux continuer à apporter beaucoup de choses en tant que bénévole et que ça peut continuer à m'en apporter aussi. C'est devenu très précieux depuis le confinement parce que ça fait partie des moments où on continue à avoir du lien. C'est compliqué de parler de carrière dans le cadre du scoutisme mais n'empêche à chaque fois on

passer des échelons, en ce moment je suis plutôt dans la formation, je vais évaluer les directeurs stagiaires sur des camps mais peut-être que plus tard je serai amenée à m'engager dans On ne s'ennuie pas et à partir du moment où on commence à s'ennuyer dans ses fonctions, on sait que l'on peut continuer à évoluer. J'ai envie de découvrir la suite de cet engagement et de ses possibilités.

Est-ce que le fait de changer de fonction c'est ça qui te fait maintenir dans ton engagement ?

Je pense en partie parce que très sincèrement j'ai adoré être responsable et faire de l'animation, j'y ai bien passé huit ans sur deux meutes différentes en tant que responsable. Au bout d'un moment je sentais qu'il fallait que je passe à autre chose et c'est pour ça que j'ai basculé sur l'échelon régional pour la formation. Pour l'instant j'y suis bien mais peut-être qu'un jour je serai amenée à être administratrice, il y a plein de possibilités de postes différents. Quelque part je pense que je continue à grandir grâce à ça, ça correspond presque aux changements d'étapes dans ma vie perso, j'étais étudiante, ça correspondait très bien pour être responsable, je passe jeune active et ça correspond très bien à ce côté formation parce que ça me sert aussi dans le cadre du travail pour passer mes concours, pour évoluer sur des postes. Je pense que par la suite à chaque changement de rythme de vie on va pouvoir trouver une fonction qui correspondra dans le milieu bénévole.

OK. Merci beaucoup d'avoir répondu à mes questions et d'avoir pris du temps un dimanche soir.

C'est le milieu du week-end de pour moi du coup.

xi) Entretien de Julien, scout non-passionné

Première question toute simple, est-ce que vous pourriez vous présenter, s'il vous plaît ?

Je m'appelle Julien, j'ai quatre-vingt-trois ans.

Vous êtes encore bénévole aujourd'hui ?

Je suis encore bénévole aujourd'hui, oui, notamment aux Éclaireurs et Éclaireuses de France.

Ça fait combien de temps maintenant que vous êtes engagé dans cette association ?

Je suis rentré gamin bien sûr aux Éclaireurs, j'avais dix ans et demi c'est-à-dire en 48. J'ai suivi toutes les activités de l'association jusqu'à prendre une responsabilité à l'âge de dix-sept ans.

Qu'est-ce qui vous a poussé à prendre une responsabilité à dix-sept ans ?

Dans un premier temps ça s'inscrivait dans une suite logique c'est-à-dire qu'arrivé à seize ou dix-sept ans on avait le choix, soit on passait ce que l'on appelait à l'époque à la route c'est-à-dire les routiers, des activités beaucoup plus adaptées à l'âge ou alors d'assumer une responsabilité auprès des plus jeunes. Tout ça ça dépendait aussi du contexte local qui pouvait exister au sein de l'association. Moi ça m'intéressait de conduire une bande de gamins sur des activités, peut-être un peu de mimétisme aussi.

De mimétisme parce que vous avez des copains à vous qui ont fait la même chose ou parce que justement vous vouliez imiter ceux qui étaient responsables ?

Pour moi ça s'inscrivait dans une logique de poursuite, ce que j'avais reçu pourquoi ne pas essayer de l'apporter à d'autres plus jeunes.

À ce moment-là quand vous avez commencé comment ça s'est passé pour vous, ça a été facile, ça a été difficile, il y a eu des moments déplaisants, plutôt des moments plaisants ?

Dire que ça a été facile, pas toujours. En plus de ça j'étais rentré en apprentissage. Mes week-ends et mes dimanches je les passais à m'occuper de la troupe sans compter dans la semaine les invitations pour la sortie, des fois les contacts avec les parents aussi. Ça n'a pas toujours été facile parce qu'à dix-sept ans on n'appréhende pas tous les problèmes, on s'en aperçoit beaucoup plus tard. Je pense que ça s'est bien passé pour moi. Il y a des moments où je me posais des questions quand même. Il y avait toujours un gamin qui venait sonner à la porte, Jean-Marie qu'est-ce qu'on fait dimanche prochain et c'était reparti.

Donc il y avait toujours l'envie de rendre service à ces jeunes ou de participer avec ces jeunes, c'est ce qui vous a motivé à continuer, c'est ça ?

Rendre service, oui certainement. C'est plus le sentiment de continuer quelque chose, de poursuivre une logique. Il fallait que la troupe continue à vivre. Le scoutisme des fois je me pose la question, aujourd'hui il faut avoir fait des études pour faire de l'animation, des tas de formation, des choses comme ça. Des fois quand j'y pense, la méthode que l'on avait nous permettait avec des bagages, à l'époque j'avais mon certificat d'études, deux ou trois ans de collège et c'est tout, d'apporter des choses aux plus jeunes.

Vous êtes rentré dans le scoutisme dans une période un peu particulière, en 48 on est à la fin de la guerre. Qu'est-ce qui a fait qu'en 48 vous deveniez jeune dans le scoutisme ?

J'habitais à Poitiers, à l'époque juste après la guerre on avait construit sur la promenade des Cours des baraquements en bois pour loger des réfugiés et il y a une baraque qui avait été réservée au lancement de la première maison des jeunes qu'on appelle aujourd'hui le Local à Poitiers. Cette maison des jeunes en fait était animée par les Éclaireurs. Le directeur qui avait été nommé était un instituteur membre des Éclaireurs et il s'est appuyé sur le groupe des Éclaireurs de France pour animer cette maison des jeunes au départ. Il s'est trouvé qu'on avait une place dans cette maison des jeunes. Un jour avec des copains on est rentrés dans le local, il y a un monsieur qui était là en train d'afficher des affiches et puis il nous a sollicités pour l'aider. Il a dit si vous voulez vous pouvez venir jeudi prochain. C'est comme ça que je suis rentré comme louveteau à dix ans et demi, presque onze ans. À partir de là j'ai toujours continué. Ce qui m'a peut-être motivé, dès que je suis rentré dans cette équipe des louveteaux, je me suis tout de suite retrouvé responsable d'une équipe.

Déjà à ce moment-là l'envie de prendre des responsabilités ?

L'envie, je ne l'ai pas eue forcément, on me l'a pratiquement imposée quelque part, peut-être parce que j'étais un peu plus grand que les autres, je ne sais pas à l'époque ce qui déterminait le responsable.

Là on est plus de soixante-dix ans après, vous êtes toujours engagé en tant que bénévole. Qu'est-ce qui vous pousse à être encore bénévole aujourd'hui ?

Je pourrais dire qu'au fil des années il y a une prise de conscience qui se fait. Jusqu'à mon départ au service militaire, j'ai fait quelques mois en Algérie, tourisme en uniforme, c'était sympa, on avait le soutien de l'association militaire et puis des copains et des copines qui nous écrivaient, ils nous envoyaient des colis. Ce qui m'a conforté dans cette prise de responsabilité c'est quand je me suis penché un peu sur l'histoire du mouvement. Il y a toute la période historique évidemment plus ou moins considérée comme paramilitaire tout à fait au début qui en fait était un faux scoutisme. En ce qui concerne les Éclaireurs de France, pendant et juste après la guerre, ils ont été amenés à prendre une position par rapport à Vichy notamment, les routiers ont pris le maquis, c'était quelques cas, ce n'était pas une armée, notamment en Bretagne avec René Gauthier, cinéaste, je ne sais pas si vous le connaissez qui a fait le film "Vingt ans dans les Aurès" et puis dans l'Isère également. Même sur le plan local il y avait une action clandestine. Par exemple, dans le réseau Renard, Louis Renard ou Louis Toussaint qui était un responsable Éclaireur et qui a été décapité en Allemagne et puis d'autres cas, on ne peut pas tous les citer. Sur l'aspect éducatif il y a quand même des retombées, par exemple, l'idée des conseils de jeunes a été engagée par un Éclaireur de France qui s'appelait André Padevent. Ça a été expérimenté beaucoup plus tard en Alsace par un maire dans une petite commune qui était aussi un ancien Éclaireur. Aujourd'hui on connaît la formule des conseils de jeunes municipaux. Il y a aussi eu dans le mouvement Éclaireurs toute une évolution de la pédagogie concernant notamment ce qu'on appelait la coéducation c'est-à-dire l'éducation filles et garçons. On a été le premier mouvement scout à instaurer, on ne disait pas la mixité, on disait la coéducation ce qui veut dire que l'on avait des activités filles garçons pas toujours ensemble mais on pouvait avoir des activités communes entre les deux groupes. Il y a aussi des initiatives telles que les vacances pour les adolescents à la libération qui s'adressaient à des jeunes des comités d'entreprise qui à l'époque s'appelaient les circuits corses notamment et aussi sur la Côte d'Azur à la neige. Il y avait un aspect social qui m'intéressait, qui me motivait dans ça et aussi l'action vers les enfants

handicapés. La ça rejoignait des positions un peu sociales et même politiques quelque part.

Bien sûr. Pourquoi vous êtes encore bénévole aujourd'hui ?

Je suis encore bénévole aujourd'hui, peut-être plus pour longtemps maintenant, le tout c'est de trouver quelqu'un pour remplacer, parce que de projet en projet on se retrouve dans l'accomplissement du projet que l'on a pu susciter. J'ai créé des groupes, j'ai créé deux centres de vacances, j'ai pris la suite d'actions qui ont été menées par des groupes de parents. Au groupe de Poitiers on avait réalisé un investissement dans le centre des bois de Saint-Pierre, je ne sais pas si vous connaissez.

Non, ça ne me dit rien.

C'était sur un sol qui appartenait à la ville de Poitiers et au bout de quelques années on n'était plus maîtres si bien qu'on a fait une rétrocession à la ville et on s'est installés sur la commune de Béruges. En revenant du service j'avais pris la responsabilité des routiers, on a eu pour objectif de réaliser un centre technique sur les bords de la Vienne sur la commune de Cloue. Là actuellement je gère encore cette installation et je fais partie de l'équipe départementale. Ça permet d'accueillir des camps, des gamins donc il y a toujours une action vis-à-vis des jeunes.

Qu'est-ce que ça vous apporte encore aujourd'hui ?

Évidemment le contact avec les plus jeunes, le contact avec des amis etc. Est-ce que ça m'apporte beaucoup de choses maintenant à l'âge où j'arrive, on peut se poser la question. Je pense que quelque part on a toujours quelque chose à apprendre des plus jeunes. Effectivement

ce n'est pas la même génération, ils ont d'autres problèmes, d'autres soucis. J'ai eu la chance, on ne les a pas obligés mais sur quatre petits-enfants j'en ai trois qui ont participé ou même qui se sont investis aux Éclaireurs. Ils ont fait ça parce que ça leur a plu, on ne leur a pas imposé quelque chose ce qui permet d'ailleurs d'avoir des réunions de famille assez intéressantes des fois.

J'imagine, ça doit être intéressant d'avoir plusieurs scouts autour de la table, ça doit être animé comme discussions. Que pense votre famille aujourd'hui, vos enfants, vos petits-enfants que vous soyez encore bénévole à votre âge ?

Il m'est difficile de répondre, c'est à eux qu'il faudrait le demander, je ne peux pas répondre.

Ils ne vous ont jamais poussé à arrêter ou plutôt à continuer, comment ça se passe ?

Non, pas précisément, d'ailleurs des fois je me pose la question. Par rapport à la famille je ne sais pas, il y a encore des gens qui sont membres d'un club de foot à cet âge, pourquoi pas dans le scoutisme. Vis-à-vis des copains Éclaireurs, le problème se pose plus en termes de passer le témoin. J'ai bien conscience que je fais partie des dinosaures de l'association, le responsable disait à un autre Jean-Marie c'est la mémoire vivante du mouvement. Il y a des moments c'est vrai que je suis un peu fatigué, il y a l'âge qui est là. Je ne sais pas vraiment, si je les ennuie, il faut qu'ils me le disent.

Là vous êtes plutôt dans une recherche de quelqu'un qui pourrait prendre votre suite ?

Tout à fait. On est en train de cogiter actuellement pour essayer de voir comment on pourrait.

J'ai déjà cédé un certain nombre de responsabilités au fur et à mesure des années. J'étais responsable régional, j'étais responsable départemental, j'étais responsable du groupe local. Après en termes de gestion se pose plus un problème de connaissance de la chose, connaître un peu l'historique et autres. Il faut passer le relais à quelqu'un.

Une fois que le relais sera passé vous serez prêt à arrêter votre engagement ?

Après je reste disponible s'ils ont besoin de choses qu'ils n'ont pas pu connaître pour une raison historique, c'est tout.

Donc il y aura toujours une partie de vous qui sera engagée finalement.

Tout à fait, oui quelque part. J'étais responsable d'un groupe d'anciens sur la région que j'ai laissé d'ailleurs. Je me sens plus utile avec les actifs, les jeunes. C'est pas que c'est déplaisant de se retrouver autour d'une table entre autres, ça ne se limitait pas à ça quand même, entre anciens on avait quand même des activités intéressantes.

Est-ce que ça serait déplaisant pour vous de ne plus avoir d'engagement aujourd'hui ?

Peut-être que oui, il faudrait que je me reconvertisse ça sur quelque chose d'autre.

Parce que vous avez dit avant j'ai besoin de me sentir utile, arrêter votre engagement ça serait perdre votre utilité ?

Je pense que oui quelque part, je pense que je ne dois pas être le seul dans ce domaine. Après

effectivement j'ai des choses à faire chez moi, notamment pas mal d'archives à éliminer ou à trier, peut-être me consacrer un peu plus à la maison. J'ai fait l'impasse sur ce un certain nombre de choses, c'est sûr.

xii) Entretien de Joseph, scout en passion harmonieuse

Je m'appelle Joseph, j'ai bientôt quarante-huit ans, je suis engagé aux Éclaireurs et Éclaireuses unionistes de France qui est une association protestante de scoutisme. Actuellement je suis coordonnateur d'un réseau national de médiateurs et formateurs après avoir eu tout un tas de fonctions différentes comme formateur, comme membre de différentes commissions nationales, comme membre du bureau.

Quelles étaient les raisons pour lesquelles vous vous êtes engagé dans cette association ?

Les raisons pour lesquelles je suis rentré gamin dans l'association c'était parce que c'était fun. Jeune responsable, jeune animateur, je me suis engagé parce que c'était un petit peu la suite naturelle et puis c'était fun. Après je suis resté engagé dans l'association par adhésion à la fois au projet éducatif, c'est un des volets militants de ma vie et puis aussi c'est un endroit où j'ai plaisir à militer, c'est toujours plus sympa de militer avec des gens avec qui on partage les valeurs et les projets de société mais ce sont aussi des manières de travailler, pas mal de travail d'équipe qui a aussi des modes de fonctionnement qui me conviennent pas mal.

Vous avez dit c'était la suite naturelle des choses de m'engager. Pourquoi la suite naturelle des choses ?

Parce que quand on est enfant dans le mouvement on admire ses responsables et on a envie de devenir et de faire comme eux. Parmi les animateurs il y a énormément d'anciens louveteaux, éclaireurs, aînés du mouvement qui s'engagent éventuellement. Je ne crois pas que mon parcours soit unique, de s'engager d'abord et de donner un sens militant au sens strict dans un deuxième temps aussi via la formation qui amène à réfléchir à ses motivations, qui amène à

réfléchir sur le projet de l'association et du coup à se positionner sur ces motivations là.

Vous avez parlé d'admiration pour les responsables que vous avez pu avoir. Qu'est-ce que ça veut dire l'admiration pour ses responsables ?

Il y a un côté grand frère/grande sœur qui est assez marqué c'est-à-dire que ce sont des gens plus grands, pour un éclaireur ou pour un aîné ce sont quelques années de différence. Ce sont des gens que l'on voit comme adultes quand on est ado, par qui on est pris au sérieux, qui organise un camp, plein de trucs géniaux, ça fait rêver.

C'est l'envie de faire comme eux, c'est ça ?

Oui, de se dire moi aussi je suis capable, moi aussi j'ai envie d'offrir ça aux suivants.

Qu'est-ce que votre engagement vous apporte dans votre vie ?

À plusieurs niveaux, il y a trois domaines que je ne hiérarchise pas, un domaine qui est des compétences que j'ai développées pour des projets dans l'association ou à travers des formations ou des pratiques dans l'association aussi bien en management, je me suis pas mal impliqué dans des questions d'éducation à la paix quand j'étais au bureau puis ensuite commission d'éducation à la paix maintenant que je m'occupe de médiation. Ce sont des choses sur lesquelles je me suis formé dans le cadre des Éclaireurs unionistes qui sont super utiles dans la vie professionnelle. Il y a énormément de compétences transférables pour parler un peu technique. Je suis prof en physique à l'université de Genève, hormis la partie purement physique, l'essentiel des compétences que je mobilise ce sont des compétences qui d'une manière ou d'une autre sont

issues du scoutisme. Il y a un deuxième volet qui est un réseau social et amical y compris des gens avec qui je ne suis pas ou très peu en contact dans le cadre de l'association mais avec qui on reste en contact, on part en vacances. Ce sont des réseaux amicaux et aussi des réseaux sociaux, quand j'ai besoin d'un contact dans tel milieu professionnel ou autre, c'est aussi un réseau social en termes de soutien, de contacts, de ressources. Le troisième pôle c'est la satisfaction de voir des choses avancer c'est-à-dire de voir le sens de l'engagement militant justifié par des succès, de voir à la fois l'association se développer y compris dans des trucs assez inattendus et puis de voir les jeunes, les enfants progresser, les stagiaires se saisir de ce qu'on leur apporte, c'est valorisant. C'est satisfaisant aussi de sentir l'utilité de l'engagement.

Sur un plan personnel, ça vous a apporté ou ça vous apporte quelque chose ? Vous m'avez parlé de votre réseau social, de la satisfaction que ça peut vous apporter, des compétences mais sur un plan plutôt peut être émotionnel ou de personnalité ou quelque chose comme ça, est-ce que vous avez l'impression que votre engagement vous apporte quelque chose ?

Le plaisir du travail en équipe en fait partie. Après en termes de personnalité, ce sont quarante ans dans une culture d'association, même si je n'y suis pas à plein temps, forcément ça marque et forcément ça infuse les façons de faire. Ce sont aussi des choses que je porte en dehors de l'association. Je sais que je n'interagis pas forcément avec mes doctorants de la même manière que tous les collègues interagissent avec leurs doctorants.

C'est-à-dire ?

Je ne sais pas, je pense qu'en termes de respect des gens, ce sont peut-être des grands mots, il faudrait le demander à eux s'ils le perçoivent comme ça, en termes de faire confiance aux gens,

en termes d'expliciter des attentes précises, en termes de dire ce qui ne va pas. Après on est un peu à la limite entre la personnalité et les compétences. Je vois des collègues qui laissent des doctorants s'enfoncer dans des trucs, vous voyez sans doute des collègues partir dans des trucs et personne ne leur dit qu'ils sont en train de merder et de perdre leur temps, d'être dans une impasse. Je pense que ça vient de là, de dire à la personne sans la rabaisser, tu es sur une trajectoire où à la fin de ton financement tu n'es pas en mesure de soutenir, qu'est-ce qu'on peut faire ensemble pour qu'on n'arrive pas à cette issue parce que ça serait catastrophique pour toi et ce serait très triste pour moi aussi. C'est un exemple qui est forcément inspiré de la manière dont on évolue avec des stagiaires où on a une éthique et d'essayer de tirer tout le monde vers le haut, on explicite. En formation on explicite clairement que notre objectif est de valider tout le monde en fin de stage ce qui ne veut pas dire que l'on valide tout le monde si on ne peut pas malheureusement mais que clairement c'est notre objectif et qu'on se donne du mal pour l'atteindre. Il y a quelques semaines on a fini un stage, le soir de l'avant-dernier jour on en avait un qui était très loin d'être validé, on a repris son truc, on a repris toutes les compétences qu'on n'avait pas validées, il nous restait une nuit et une matinée en gros, qu'est-ce que dans la matinée qui vient on est en mesure de lui demander, qu'il soit capable de nous faire pour nous prouver qu'il a la compétence pour qu'on puisse le valider. Il a eu un sursaut, on l'a validé, c'était super. Dans d'autres contextes d'autres gens auraient très bien pu dire à J -1 il est complètement out, c'est fini, on la lâche l'affaire, il n'avait qu'à se bouger avant.

Est-ce que l'engagement que vous avez là, vous parlez de beaucoup de choses positives, est-ce qu'il y a des moments déplaisants que vous pouvez vivre dans votre engagement, que vous avez vécus ?

Oui. Actuellement les fonctions dans lesquelles je suis sont assez tranquilles au sens où je n'ai

pas de responsabilités exécutives. Évidemment valider un stagiaire ce n'est jamais un moment agréable mais c'est assez circonscrit dans le temps. En tant que responsable du réseau médiateur, je suis exposé à des histoires de conflits qui ne sont pas toujours très drôles mais comme mon job c'est d'être extérieur et d'avoir un regard extérieur, on débriefe avec les collègues, on n'est pas dans de la supervision formelle, on s'approche d'être capable de décharger ça. Je pense que les moments les plus durs, quand j'étais au bureau on a dû gérer des cas individuels de personnes que l'on a dû virer et qui avaient un très grand nombre de supporters. On se met intrinsèquement dans une position très difficile où on sait pourquoi on vire la personne mais par respect pour la personne on ne peut pas balancer tout ce que l'on sait. Les copains de la personne sont persuadés que la personne en question est blanche comme neige, fantastique et irréprochable. En plus dans un mouvement où il y a un fort mouvement d'identification à l'association du coup les réactions sont très vives. Le mécanisme qui fait que l'on oublie un petit peu de faire la distinction entre la fonction et la personne donne des trucs un peu violents des fois.

Comment vous faites pour pallier à ces moments difficiles et compliqués ?

En l'occurrence on avait une équipe de bureau soudée et le fait de gérer en équipe, le fait de savoir que l'on pouvait se reposer les uns sur les autres et de se relayer permettait de gérer le truc. Le fait d'être droit dans ses bottes, d'être honnête avec soi-même, on savait pourquoi on le faisait et on assumait. Ça aide aussi à laisser passer l'orage. Deux ou trois situations comme ça avec des manœuvres un peu politiques, un peu déloyales j'allais dire. Ce sont des moments désagréables mais ça reste marginal.

Est-ce que vous avez déjà pensé à arrêter votre engagement ?

J'ai toujours été engagé dans plein de trucs et quand mon premier enfant est arrivé j'ai bien vu qu'il fallait réduire la voilure donc j'ai lâché pas mal d'autres choses. J'ai gardé les Éclaireurs parce qu'il y a cet attachement et cette motivation et aussi avec cette idée que les Éclaireurs unionistes c'est un mouvement de jeunesse où je suis un peu un vieux crocodile maintenant. C'est un truc où je ne raccrocherais pas si je décrochais. J'étais très engagé à Amnesty International aussi, vu la moyenne d'âge, si je reviens quand je suis à la retraite sociologiquement ça ne détonnera pas.

Vous le vivriez mal aujourd'hui d'arrêter votre engagement ?

Aujourd'hui je serais triste d'arrêter. C'est un engagement qui s'est beaucoup renouvelé, il y a eu des phases qui se sont adaptées à la vie, aux contraintes de la famille, quand les enfants étaient petits j'ai beaucoup réduit, notamment j'ai arrêté la formation, j'ai repris il y a quelques temps maintenant que les enfants sont plus grands et que c'est plus facile de reprendre un petit peu de disponibilité sur des week-ends. Quand j'étais au bureau c'était très intense, le bureau c'était un week-end par mois en comptant les réunions de bureau, les réunions de CA, les différents trucs, une réunion téléphone par semaine et du travail le soir la nuit entre. C'était très intense, là je suis sur un truc beaucoup plus light avec des coups de bourre quand il y a une affaire à gérer avec le réseau des médiateurs ou bien pendant un stage mais sinon c'est beaucoup plus light. Il y a tellement de fonctions, de défis, de trucs différents dans l'association qu'il y a moyen de renouveler les types d'engagement à la fois en intensité et à la fois en typologie.

Est-ce que c'est ou ça a été compliqué de concilier votre vie perso, votre vie bénévole, votre vie professionnelle, est-ce que ça vous a déjà posé souci ?

J'ai la chance d'avoir une vie professionnelle où comme prof d'université j'ai quand même une certaine souplesse, c'est facile de prendre un moment dans la journée pour passer un coup de fil quitte à re bosser le soir. Vous connaissez le milieu, vous savez qu'on travaille beaucoup mais quand on veut, ça permet de dégager des marges de manœuvre pour la vie militante. C'est un engagement de famille aussi, mon épouse a été dans le mouvement, elle soutient et partage les motivations, les enfants maintenant sont scouts, le grand est directeur de camp donc c'est quelque chose aussi qui est partagé dans la famille. Il y a des allers retours avec le boulot, ça se nourrit aussi. Par exemple, actuellement je suis coprésident de la commission de l'égalité de la faculté des sciences de l'université de Genève, je ne suis pas très sûr si ça fait partie de mon temps militant ou de mon temps professionnel.

Il y a un truc qui se mélange un petit peu, il y a une frontière un peu particulière.

À la fois parce que j'y suis pour défendre des choses qui font partie de mon spectre militant et puis à la fois parce que ça se passe à moitié sur la journée, j'y passe du temps sur mon temps militant aussi. Techniquement c'est dans le cadre de mes fonctions, disons qu'il y a une porosité. Dans ce cadre je fais appel à des personnes ressources qui viennent de mon réseau Éclaireurs et éventuellement inversement.

OK.

xiii) Entretien de Corentin, scout non-passionné

Je m'appelle Corentin. Après c'est une question difficile, je peux avoir des précisions ?

Dans quelle association vous êtes engagé, quel âge vous avez, ce que vous faites à côté de votre engagement ?

J'ai vingt ans, je suis engagé aux Éclaireurs et Éclaireuses de France depuis mes neuf ans à peu près. Là je fais des études d'ingénieur dans le domaine axé sur l'environnement plutôt.

Quand vous dites que vous êtes engagé aux Éclaireurs et Éclaireuses de France depuis vos neuf ans, c'est-à-dire que vous étiez jeune bénéficiaire/usager avant, je ne sais pas comment on pourrait le dire et qu'à un moment donné a commencé un engagement en tant que bénévole, c'est ça ?

C'est ça.

Votre engagement en tant que bénévole a commencé quand ?

Il a commencé j'avais seize ou dix-sept ans, en 2016/2017 à peu près.

Pourquoi vous êtes-vous engagé bénévolement dans cette association ?

Je dirais principalement que j'étais déjà dans l'association avant, j'y suis resté de l'autre côté en tant que responsable mais aussi c'est quelque chose qui me plaît, qui me tient à cœur, d'encadrer des jeunes, de leur apporter ce que l'on m'a apporté à moi.

Votre travail bénévole, on va dire comme ça, c'est l'encadrement de jeunes ?

Oui, entre autres.

Est-ce que vous pouvez m'expliquer un peu ce que ça vous amène à faire ?

Dans l'asso on fait des week-ends une fois par mois et des camps une vingtaine de jours l'été donc quand c'est sur des week-ends ce sont plus des activités, des jeux, c'est assez peu axé sur la vie au quotidien et la vie en groupe mais ça va être des activités que l'on va pouvoir faire, des grands jeux, des temps où on va essayer de réfléchir sur certaines questions que l'on propose des fois le matin, on fait ça. Sinon sur les camps c'est plus une démarche de vivre ensemble, d'arriver à organiser la vie avec les jeunes et d'organiser un camp qui fonctionne pendant vingt jours.

Vous m'avez dit finalement si je me suis engagé comme bénévole c'est pour passer de l'autre côté parce que j'ai été jeune etc. C'est quelque chose à laquelle vous êtes préparé quand vous êtes jeunes de dire un jour que vous allez être animateur ou encadrant, je ne sais pas comment vous appelez ça, responsable, est-ce que c'est quelque chose à laquelle on vous prépare ?

En soi, quand on est jeune, non pas vraiment. Après on blaguait un peu quand on est jeune de se dire dans dix ans, quand on a dix ans c'est facile à dire dans dix ans. Quand on avait quinze ou seize ans, on commençait déjà à faire des jeux et quelques activités, maintenant aussi parfois on demande aux aînés de quinze ou dix-sept ans de faire des activités s'ils le veulent. Ce n'est

pas vraiment une préparation à le faire mais en soi c'est un avant-goût. Oui, on a eu ça.

Est-ce que vous avez d'autres engagements à part votre engagement aux Éclaireurs et Éclaireuses de France ?

Non, je ne pense pas, je réfléchis mais je n'ai pas d'asso à côté.

C'est votre seule activité bénévole ?

Oui.

Qu'est-ce que cette activité de bénévole vous apporte ?

Déjà c'est de la satisfaction de voir les enfants dont je m'occupe et mes amis parce que je ne suis pas tout seul comme responsable, surtout en ce moment, c'est un peu l'occasion de voir du monde que j'ai envie de voir. Souvent aussi à la fin des camps il y a la satisfaction d'avoir réussi à créer quelque chose, c'est difficile de dire créer parce que c'est juste créer un moment de vie, une organisation, même parfois on fabrique des choses, des installations. Il y a cette satisfaction d'avoir réussi à créer quelque chose et d'avoir apporté quelque chose au terrain et aux jeunes, même aux gens qui nous entourent parfois.

Pourquoi cette satisfaction est importante pour vous ? J'ai l'impression que c'est important, ça fait plusieurs fois que vous mentionnez ce mot là.

Je pense que dans tout ce que j'essaie de faire j'essaie d'être satisfait. Ce n'est pas spécialement

en tant que bénévole, c'est plus dans ma vie en général.

Si vous avez de la satisfaction j'imagine que vous vivez des moments plaisants dans votre engagement. Est-ce que ça vous arrive de vivre des moments déplaisants ?

Ça arrive, oui. Quand il y a une activité qui est foirée, qu'il y a des distorsions au sein du groupe, j'essaie plus de résoudre le problème que de penser que c'est un mauvais moment à passer. C'est plus un moment à améliorer qu'un mauvais moment.

Il vous arrive des fois de vous dire que ce moment ou cette chose ne peut pas être amélioré, que c'est vraiment quelque chose de négatif que vous êtes en train de vivre ?

Ça peut m'arriver de me dire que ça ne peut pas être amélioré mais que ce soit une mauvaise expérience dans l'absolu, non.

Donc en fait vous n'avez pas vraiment besoin de pallier à ces moments-là négatifs parce que finalement vous y trouvez quelque chose, c'est ça que je comprends.

J'ai eu des expériences, c'est quand j'ai passé mon BAFA, donc ce n'était pas vraiment dans l'encadrement mais on avait eu des problèmes d'organisation, en soi ce n'était pas vraiment une bonne expérience mais je me souviens que j'étais avec deux amis à moi et comme on était dans la même galère, on avait réussi à rire de notre malheur.

Un espèce de soutien social entre vous, c'est ça ?

Oui, c'est ça. On l'a gardé au fur et à mesure, quand il y a un mauvais moment on en rigole ensemble.

Ce sont encore des personnes avec qui vous continuez votre engagement maintenant ?

Oui.

Que pensent votre famille, vos amis de votre engagement bénévole ? Est-ce qu'eux sont bénévoles dans votre entourage, est-ce que vous êtes le premier ?

Je ne suis pas le premier puisque mon père était aux Éclaireurs avant moi quand il était jeune, ça fait longtemps qu'il a arrêté. Ensuite il y a mon frère aussi qui était venu, qui est rentré en même temps que moi dans l'asso il y a une dizaine d'années mais qui est parti juste après, ça ne lui a pas plu, il n'a pas accroché. Par contre ce qui est plus drôle, ma mère m'a suivi et elle s'est engagée dans l'organisation, pendant cinq ou six ans elle a été la directrice du groupe.

En fait c'est vous qui avez ramené quelqu'un à s'engager plutôt que vous avoir été attiré par quelqu'un de votre entourage.

Oui, un peu.

J'imagine que ça doit vous prendre beaucoup de temps cet engagement là.

Souvent oui, comment dire, après on a un peu notre organisation, des fois on essaie de préparer à l'avance, comme ça fait quelque temps qu'on le fait déjà, on a déjà des trucs que l'on a préparés.

Maintenant on a l'habitude, on arrive à s'organiser le jour même ou la veille même si ça nous arrive souvent de réfléchir bien à l'avance.

Ça vous a déjà posé souci dans votre engagement pour concilier votre vie étudiante, votre vie sociale, ça vous a déjà empêché de vivre certaines choses ou frustré parce que vous ne pouviez pas aller quelque part ?

Très rarement. Pour ce qui est de concilier la vie étudiante et l'engagement bénévole, ça m'a très rarement posé problème parce que généralement je n'avais pas souvent des cours ou des contrôles le week-end, pour ce qui était des devoirs je m'organisais avant. Après pour ce qui est de la vie sociale, ça m'est déjà arrivé d'avoir à la fois un événement en dehors, une soirée ou quelque chose et un week-end, généralement j'allais au week-end et j'étais très content d'y aller.

Ça ne vous posait pas de souci ?

Non.

Qu'est-ce que cet engagement a changé chez vous ?

C'est difficile à dire puisque ça fait partie de moi depuis quelques temps mais je pense que ça m'a apporté une certaine, pas une maturité, une réalisation de se dire que même à dix-sept ou dix-huit ans on est capable de se gérer tout seul, de gérer un groupe d'enfants et que si on se donne les moyens et qu'on s'organise on peut arriver à faire quelque chose et que l'on n'a pas besoin d'avoir quarante ans d'expérience dans quoi que ce soit. En fait je n'ai pas l'impression d'avoir grandi, j'ai l'impression que le monde a rapetissé.

Ça veut dire que le monde vous paraît moins compliqué, moins difficile ?

Ouais, un peu. Quand j'étais plus jeune je me disais ça doit être compliqué d'organiser un camp, il faut penser à ci, à ça puis maintenant il y a le côté naturel de l'habitude un peu vu que ça fait trois ou quatre ans qu'on organise mais aussi le côté et il faut penser à quoi, il faut penser à manger, dormir normal, penser à organiser des activités, penser à organiser des trucs un peu originaux, des activités un peu extras de ce que l'on fait d'habitude. Ça vient tout seul, ça paraît beaucoup moins compliqué quand on le fait, c'est à force de le faire que je me rends compte que les choses sont moins compliquées.

Ça veut dire que vous avez développé un certain nombre de compétences quand même dans votre engagement.

Sûrement, oui, ça aussi j'ai du mal à me rendre compte de ce que je développe mais j'imagine que j'ai appris pas mal de trucs là-bas, que ça soit technique, organisationnel et social.

Quand vous discutez et ça par exemple avec vos amis qui ne sont pas scouts ou pas engagés, ils ne vous disent pas ça doit être compliqué, comment tu as réussi à faire ça etc., ça ne vous arrive jamais ?

Ça généralement ce n'est pas ce qui ressort le plus par contre ce que j'entends dire parfois de certains, moi je ne pourrais pas vivre en tente pendant trois semaines, je ne pourrais pas faire ci ou ça. Quand on était jeunes, entre onze et treize ans on organisait trois jours où on était tous seuls sans adultes, quand on racontait ça aux autres, ça a l'air rigolo mais je ne me sentrais pas

capable de le faire. C'est surtout une question de confort généralement qui revient dans les remarques, je ne pourrais pas vivre comme ça dans une tente pendant trois semaines.

Vous pourquoi vous pouvez négliger ou abandonner ce confort là pour votre engagement ?

Déjà je trouve que dormir en tente c'est confortable. C'est vrai que c'est une question un peu..., en soi ce n'est pas vraiment abandonner du confort, c'est un autre confort, c'est un mode de vie aussi confortable finalement. Certes on mange sur des tables mais les tables c'est nous qui les avons fabriquées donc ça ne change pas grand-chose au final. Ce que j'aime bien aussi c'est abandonner un certain confort, ma chambre, mon lit pour se fabriquer son petit confort à côté. Je trouve ça intéressant aussi de le faire.

Est-ce que ça vous est déjà arrivé de vouloir arrêter votre engagement ?

Non, jamais.

Comment vous expliquez ça ?

En soi c'est toujours un bon moment à passer, je suis avec des amis, je fais des choses qui m'intéressent, je ne vois pas pourquoi j'arrêterai.

Même dans les moments compliqués ce n'est jamais quelque chose qui est arrivé ?

Généralement les moments compliqués ne durent pas. Il n'y a pas eu de longues réflexions après

des moments compliqués.

xiv) Entretien de Christelle, scoute en passion obsessive

Donc première question toute simple que j'aimerais vous poser, est-ce que vous pourriez vous présenter s'il vous plaît ?

(silence)

Je vous ai perdu.

Allô ?

C'est bon.

Je suis revenue.

Oui, parfois il faut couper la caméra quand y a des petits problèmes de connexion, vous inquiétez pas, vous que j'enregistre pas la vidéo, si vous voulez couper votre caméra pour limiter la connexion, ça pourra bien se passer.

OK, bon on continue, et puis si ça rebugue.

C'est ça, pas de souci, je vous repose la question : est-ce que vous pourriez vous présenter s'il vous plaît ?

Oui, donc je m'appelle Christelle, j'ai 29 ans, j'habite à Nantes, dans la vie professionnelle, je suis masseur kinésithérapeute dans un centre pédiatrique pour enfants et dans la vie de loisirs et privée, je passe du temps comme bénévole pour les Scouts et Guides de France et j'aime par ailleurs le sport, l'escalade et le vélo.

OK, que vous pratiquez aussi sur vos temps, en plus de votre engagement bénévole c'est ça ?

Oui c'est ça, ben le vélo comme moyen de déplacement principal et puis l'escalade en loisir.

OK, et pour quelle raison est-ce que vous vous êtes engagée au sein des Scouts et Guides de France ?

Heu... je me suis engagée, alors j'ai été scout étant jeune et donc arrivée à la fin du cursus jeune on va dire, je me voyais pas poursuivre ma vie sans le scoutisme parce qu'il avait déjà une place très importante dans ma vie et donc m'engager en tant qu'animatrice m'a paru assez naturel, ça me faisait envie tout simplement.

D'accord, et vous aviez quel âge au moment où vous êtes devenue bénévole ?

Eh ben... 21.

OK, et qu'est-ce qui pousse une jeune de 21 ans, j'imagine, vous avez dit que vous étiez masseur kinésithérapeute, que vous deviez être en plein moment dans vos études, qu'est-ce qui vous dit à ce moment-là, ben voilà, je vais donner de mon temps encore en plus pour donner de l'activité à des jeunes ?

Je pense que je me suis pas dit je vais donner de mon temps, je pense que je me suis dit je vais continuer à faire cette activité qui me prend du temps mais qui m'apporte énormément d'un point de vue épanouissement personnel, de joie et puis... une activité à travers laquelle j'ai noué des amitiés qui sont très fortes et que j'avais envie de continuer à entretenir.

D'accord, et vous avez été préparée à ça, à devenir à un moment donné responsable bénévole, chef, cheftaine ?

Heu...

Est-ce que votre parcours dans le scoutisme en tant que jeune, je vais reformuler ma question, est-ce que votre parcours dans le scoutisme est-ce que ça a participé au fait que vous vouliez devenir cheftaine ?

Oui, forcément les activités que j'ai vécues en tant que jeune me plaisaient, je sentais que je grandissais à travers elles, même si ça j'en ai pris conscience en tant que jeune adulte, pas dès 8 ans, mais je me suis quand même rendue compte de ça. Et comme le scoutisme c'est beaucoup de la responsabilisation, de la progression personnelle, finalement c'était poursuivre sur ce chemin-là que d'accepter de nouvelles responsabilités en tant que jeune adulte vis-à-vis

d'enfants quoi.

Et ça vous a pas fait peur de se dire voilà, j'ai 21 ans, je vais avoir un groupe d'enfants à ma charge ?

Non, enfin moi ça m'a pas fait peur du tout sur le moment, par contre a posteriori, maintenant je me rends compte, maintenant ma mission c'est d'accompagner des jeunes animateurs dans la construction de leur projet de camp, l'activité d'année, et maintenant je me rends compte que c'est pas rien, jeune, d'avoir cette responsabilité-là, de l'assumer vis-à-vis des parents, vis-à-vis de la société, c'est assez impressionnant.

C'était justement ma question qui allait venir maintenant, ça consiste en quoi maintenant votre activité bénévole, donc vous accompagnez des jeunes adultes à faire ce que vous, vous aviez fait, c'est ça ?

Oui c'est ça, c'est exactement ça : y a des jeunes animateurs un peu partout dans la région nantaise, qui ont comme interlocuteurs des gens comme moi, qui ont de l'expérience et des formations, on s'appuie beaucoup aussi sur la formation chez les Scouts et Guides de France notamment les formations qui sont aussi agréées BAFA, BAFD par le gouvernement. Et donc je suis une interlocutrice de soutien, de support d'accompagnement, plutôt disponible sur sollicitation au cours de l'année, mais aussi avec un contact proactif de ma part, notamment en cette période où y a construction des projets de camps puisque notamment la rédaction des dossiers qui monopolise beaucoup d'énergie et qui est peut-être un peu technique, qui a besoin parfois d'un peu plus de support.

Et donc en tant qu'accompagnatrice, vous êtes aussi amenée à former des jeunes sur des formations BAFA et BAFD ?

Alors c'est pas lié directement c'est-à-dire y a des gens qui font l'accompagnement qui font pas de la formation, donc moi c'est quelque chose qui m'a intéressé données j'ai participé plusieurs fois à des stages BAFA, oui.

Et vous m'aviez dit quand j'avais 21 ans, ce que ça m'apportait, c'était de l'épanouissement personnel, de la joie : est-ce que aujourd'hui c'est toujours ce que vous retrouvez ou y a encore d'autres choses que vous retrouvez à maintenant 29 ans en tant que bénévole dans le scoutisme ?

Ça m'apporte toujours de la joie, notamment par les rencontres, les liens tissés autour de, enfin construire un projet avec une équipe, ça crée quelque chose de fort, ça c'est vraiment quelque chose auquel je tiens. Ce que j'ai peut-être plus maintenant et moins avant c'est... peut-être une part de charge parfois, quand même ça m'arrive de dire, bon là, il faut faire ça avant telle date et même si j'ai envie de faire autre chose, ben je m'y colle parce que c'est comme ça que le projet avance et qu'on peut construire quoi.

Oui, y a parfois une séparation entre la vie personnelle et la vie bénévole qui est compliquée, c'est ça ?

C'est ça, alors c'est pas tant une séparation, je dirais plutôt une conjugaison quoi, voilà.

OK, et c'était quelque chose que vous ressentiez déjà quand vous étiez cheftaine, chef vous on dit cheftaine, quand vous étiez cheftaine, ça vous arrivait déjà aussi d'avoir des difficultés à conjuguer, je sais pas, votre vie professionnelle ou étudiante et votre vie personnelle avec votre vie bénévole ?

Alors... ça arrivait qu'y ait conflit ou concurrence un petit peu entre la vie bénévole et la vie étudiante, notamment au moment des examens quoi, quand la vie étudiante a besoin de prendre davantage de temps, qu'on a besoin d'y consacrer davantage de temps et d'énergie où là ça faisait un peu concurrence et parfois c'est vrai que c'était un peu lourd à ce moment-là d'être animatrice. Et par ailleurs, par rapport à ma vie j'ai envie de dire affective, amicale, y avait pas de concurrence parce qu'une bonne part des gens que je fréquentais avec plaisir, je les retrouvais dans cette activité de bénévolat donc...

D'accord, donc votre cercle d'amis de l'époque et peut-être même encore de maintenant,

fait partie du scoutisme ?

Oui beaucoup, beaucoup, beaucoup , moins maintenant, c'est diversifié avec la vie professionnelle etc, mais beaucoup, beaucoup oui.

Et votre famille, elle était elle-même scout, vos frères, vos sœurs, vos parents ?

Oui, globalement j'ai une famille qui était scout depuis toujours, j'ai juste un frère qui a fait un petit peu et puis qui a souhaité arrêter l'activité vers ses 11 ans.

Donc en fait vous baigniez peut-être déjà dedans, enfin on vous en avait déjà parlé avant de devenir jeune, peut-être même qu'on vous a ramenée, je sais pas, sur un séjour ou sur un week-end avant d'être vraiment inscrite ?

Ben moi j'ai vu mon frère en fait, c'est mon frère qui a été inscrit et puis je l'ai vu partir dans les bois avec sa chemise et son foulard, et dès petite je me suis dit, waouh, je veux faire pareil, donc dès que j'ai eu l'âge, j'ai demandé à moi aussi être scout quoi.

Et est-ce que ça vous arrive actuellement de vivre parfois des moments déplaisants dans votre engagement ?

Ah oui.

Est-ce que vous auriez un exemple ?

Des exemples de quand c'est difficile de travailler avec certains, enfin on emploie le terme travailler c'est-à-dire de construire des choses avec certaines personnes, qui peuvent avoir des paroles indélicates voire des reproches qui sont difficiles à accepter quand on voit la quantité d'énergie et de temps qu'on passe de notre côté à faire de notre mieux pour faire ce qui est à faire : ça c'est très déplaisant et parfois décourageant.

Et comment vous faites justement pour ne pas être découragée, pour continuer votre activité bénévole ?

Ben... le fait de partager ça avec mon équipe tout simplement, d'en parler, de dire ben là j'ai eu

cette difficulté avec untel, il m'a dit ça, et puis ben les autres soutiennent, font prendre du recul. Et au final, en tout cas pour ma part, ça a jamais été suffisamment déplaisant ou grave ou désagréable pour que ça me donne envie d'arrêter quoi.

Donc y a jamais eu un moment dans votre vie où vous vous êtes dit, ça y est, c'est bon, j'arrête mon engagement maintenant ?

Alors si, ça m'est arrivé deux fois, une première fois ben après 4 ans de cheftaine justement où je sentais que j'avais besoin d'une pause, ça tombait en même temps que ma dernière année d'études avec un peu plus de travail, donc là j'avais décidé de faire une pause pour donner du temps et un peu d'air, mais avec l'idée de reprendre par la suite, ce que j'ai fait. Et ça m'est arrivé une seconde fois, ben là en fin d'année 2020 puisque j'arrivais au bout d'un mandat d'une mission qui dure 3 ans pour laquelle je m'étais engagée 3 ans, j'arrivais au terme de ce cycle et je souhaitais aussi avoir un peu d'air, voilà, ce que j'ai fait quelques mois. Et puis là finalement je redémarre sur le même type de mission pour aider, pour donner un coup de main en fait à ceux qui ont continué.

D'accord et qu'est-ce qui fait que vous reprenez à chaque fois votre engagement ?

Ah... ben vraiment, pour moi en tout cas je pense que c'est vraiment ce côté que ça m'apporte en fait, en ça me met dans des situations parfois difficiles mais pour lesquelles je suis obligée de développer des compétences que je n'acquière pas à travers mon milieu professionnel, que je n'acquière dans ma vie familiale ou personnelle. Donc c'est vraiment ça, ça m'apprend des choses et ça j'adore, et ça a beaucoup de sens pour moi ; le projet que porte le scoutisme pour moi il est, enfin je me le suis vraiment approprié au cours des années et je pense vraiment que c'est bon pour la société quoi.

D'accord, et pourquoi vous êtes aussi convaincue de ça, est-ce que vous pourriez donner des exemples dans ce projet qui vous motive, qui continue à vous dire, oui voilà il faut y aller, c'est bon pour la société ?

Ben tout bêtement, enfin dès tout petit, on nous met en équipe avec des gens qu'on n'a pas choisis, juste parce qu'ils sont là et qu'ils ont notre âge, que avec cette équipe on doit dormir, faire à manger, faire des services, y a aussi toute la partie jeu mais ça c'est beaucoup plus facile. Eh ben ça apprend à vivre en équipe, à vivre avec d'autres, à prendre en compte les autres dans nos actions et ça, ben on le retrouve tout le temps, enfin dans la vie professionnelle moi y a pleins de moments où je me dis, ah dis donc ça m'a servi, de vivre ça petite, d'apprendre quoi.

Donc en fait les compétences, qu'on parle de savoir être ou de savoir faire, que vous avez développées dans le scoutisme, vous les avez utilisées aussi dans votre vie professionnelle ?

Ah ouais, beaucoup, pour autant le milieu professionnel ne m'aurait pas forcément permis de développer ces compétences.

Oui oui, je comprends bien ce que vous voulez dire, c'est que c'est vraiment quelque chose de propre au scoutisme ou en tout cas propre à ce milieu-là, que vous avez utilisé ailleurs pour peut-être supporter certaines situations personnelles, familiales, professionnelles, c'est ça ?

Hum hum.

Et ça en devient une ressource, c'est ça que vous voulez dire derrière ?

Ah oui, complètement.

Et qu'est-ce que ça a changé chez vous votre engagement bénévole ?

Je pense que ça a changé quelque chose dans mon estime de moi enfin de comment je me perçois en tant que... qu'humaine à cette date-là, dans le monde et dans l'histoire de l'humanité quoi.

Et vous vous voyez maintenant ne plus aller sur des activités scout ou ne plus continuer votre engagement scout ?

Ben je sais qu'il est bon de faire des pauses pour retrouver justement de l'élan et tout ça, mais

je suis intimement persuadée que le scoutisme va m'accompagner toute ma vie, d'une façon ou d'une autre, c'est ça qui est formidable aussi, c'est que quelle que soit la tranche de vie dans laquelle on est, on a toujours moyen de trouver une mission qui va être utile, qui est nécessaire, et qui va nous apprendre des choses.

Et ce sentiment d'utilité, il est important ?

Ah oui, très important.

Vous vous sentez utile pour qui ?

Je me sens utile pour servir le projet du scoutisme.

D'accord.

Et donc je me sens utile pour faire grandir les enfants, pour faire grandir les jeunes adultes que j'accompagne maintenant.

Et donc vous êtes en train de dire que vous voyez l'impact de votre intervention sur les gens, qu'on parle d'enfants ou d'adultes, vous voyez l'impact que vous pouvez avoir sur eux, par le biais de vos formations, de vos accompagnements etc ?

Ah oui, oui.

Et est-ce que c'est quelque chose que vous, vous aviez vécu aussi quand vous avez commencé votre engagement, vous savez quelqu'un de plus expérimenté, de plus âgé qui m'aide à traverser certaines choses, à me développer, m'épanouir ?

Heu... oui, oui dans la mesure où quand j'étais jeune animatrice, j'étais ben dans des équipes avec des gens plus expérimentés, plus formés, que je pouvais prendre un peu en modèle ; tous ces modèles ils ont été mélangés, mixés, remis en question beaucoup lors des formations, et puis je me suis créée un peu ma propre identité d'animatrice à travers tout ça. Je pense pas à une personne en particulier mais y a plusieurs personnes qui m'ont servi de repère en tout cas.

D'accord et avec tout ce que vous avez expliqué là que le scoutisme ça va vous

accompagner toute votre vie, que vous avez eu des modèles, des repères, c'est un peu pour ça qu'on dit scout toujours ?

Ouais je pense, soit on dit ça pour ça, soit on dit ça pour justement ce que je disais c'est-à-dire qu'une fois qu'on a été scout, même 1 an, 2 ans quand on était petit, entre 8 et 14 ans, qu'on a vécu ça, de vivre des choses ensemble, de construire des projets, de rater des choses ensemble, je pense que ça laisse des... ça laisse des traces, en tout cas on apprend des choses qui sont valables pour toute la vie à ces moments-là.

Donc en fait le scoutisme ça nous transforme, ça nous façonne, pour faire face au monde, c'est ça que ?

Oui oui, je pense ouais.

OK.

xv) Entretien d'Albane, scoute en passion mixte

D'accord, donc je suis Albane, j'ai 25 ans et je suis bénévole chez Scouts et Guides de France, je suis cheftaine pour les louveteaux jeannettes donc la tranche d'âge 8-11 ans et je suis également chargée de mission partenariat pays avec le Vietnam donc j'aide les projets de jeunes qui souhaitent partir au Vietnam pour leur projet solidaire, pour la branche aînée du mouvement. Et sinon dans la vie, je suis animatrice périscolaire et tout ça pour manger.

Donc en fait votre engagement bénévole et votre vie professionnelle finalement il est assez similaire ?

Oui oui clairement parce que, enfin c'est un peu un concours de circonstances, de base je voulais pas forcément être animatrice périscolaire, c'est un peu en dépannage et comme entre guillemets c'est ce que je sais faire le mieux, eh bien voilà.

Et puis pour quelle raison vous êtes engagée dans cette association ?

Heu... alors tout d'abord c'est... enfin j'ai commencé à être scout à l'âge de 17 ans, et c'était au départ plutôt pour, à cette époque, pour fuir mes parents le temps d'un week-end. Et au final enfin j'y ai découvert une grande famille avec qui je partage du coup les valeurs hein, du scoutisme, comme l'engagement par exemple, c'est le plus important pour moi et maintenant, enfin je peux plus m'en passer entre guillemets.

Et vous m'avez dit, j'ai commencé le scoutisme à 17 ans, ce qui est pas forcément la trajectoire la plus habituelle dans votre type d'association : comment ça se fait que vous êtes entrée là à 17 ans, alors j'ai bien compris, pour avoir des week-end plus tranquilles, on va dire ça comme ça, mais comment vous avez connu ça, qu'est-ce qui vous a fait dire à 17 ans, ah ben tiens je vais aller dans le scoutisme, ça va me faire du bien ?

En fait c'est parti d'une amie qui m'a invitée juste pour un week-end, au début je connaissais vraiment pas du tout, du tout, du tout le scoutisme, enfin j'en n'avais même pas entendu parler,

j'ai proposé l'idée à mes parents et ils ont accepté et au final ouais j'ai vraiment accroché. Mais mes parents connaissaient pas du tout le scoutisme, avaient jamais entendu parler des scouts avant cette rencontre et après ma sœur... ma sœur a suivi le mouvement mais... mais dans un autre mouvement du coup.

D'accord OK, et qu'est-ce qu'ils en disent du coup vos parents de votre engagement aujourd'hui etc ?

Au départ, c'était... enfin quand j'étais jeune, ils étaient... assez ravis de voir qu'au final je me plaisais dans une activité extrascolaire et aujourd'hui parfois ils trouvent que ça me prend... que ça me prend quand même beaucoup de temps, mais ils sont assez compréhensifs... surtout je pense, enfin en fait on n'en parlait pas, on parlait pas énormément de ce que je faisais dans le mouvement au départ, jusqu'à ce que je fasse mon engagement du coup chez Scouts et Guides de France comme la promesse un petit peu mais pour les adultes. Et je les ai conviés à ce grand événement pour moi et ils ont beaucoup plus compris et découvert aussi ce que je faisais en tant qu'adulte dans le mouvement, et que c'était autre que, enfin qu'y avait pas seulement de l'animation quoi et c'était aussi toute une vie en communauté et tout un engagement à côté, pour le mouvement entier.

D'accord. Et vos amis, qu'est-ce qu'ils pensent de votre engagement, est-ce que vous avez des amis qui ne sont pas scouts et qui vous disent, ben tiens, qu'est-ce que tu vas faire encore ce week-end ou qui se posent des questions sur votre engagement ?

Alors oui, j'ai... du coup j'ai pas mal d'amis non scouts parce que du coup comme je suis arrivée un petit peu plus tard dans le mouvement, voilà, mais j'ai quand même une grande partie de mes amis qui sont scouts. Les non scouts, enfin si je peux dire les non scouts, c'est un peu... c'est un peu classé mais bon... ben en fait pareil que mes parents, au départ c'était un peu mon activité extrascolaire où on posait pas forcément beaucoup de questions sur ce que je faisais de mes week-end mais c'était plutôt moi qui avais envie d'en parler en fait, qui avais envie de témoigner

de ce que j'avais fait, pendant un week-end ou des petites anecdotes marrantes quoi. Et puis je les ai également conviés à mon engagement et en fait je pense que comme j'ai retracé un peu mon parcours scout et tout ce que... tout ce que j'y faisais et tout ce que j'aimais chez les scouts, je pense que c'est à ce moment-là aussi qu'ils ont plus compris aussi pourquoi j'aimais ça et pourquoi j'y passais clairement des week-end et des soirées parfois, pour la préparation et tout. Et j'ai jamais fait de recrutement d'ami, je crois que jamais intégré d'ami non scout chez les scouts quoi.

D'accord, vous faites une séparation vie professionnelle vie privée c'est ça ?

Ben pas forcément, c'est que je sens aussi que c'est pas entre guillemets leur délire quoi, qu'ils sont pas forcément intéressés ; en même temps je sais pas si je suis très... enfin, c'est pas du tout pour me vanter mais je suis tellement engagée que ça me prends tellement de temps et à chaque fois qu'on me demande ce que je fais, je dis ben je fais ceci ou cela pour les scouts tellement j'aime ça, qu'ils ont l'impression aussi que ça prend énormément de temps et je pense que ça fait un peu, ça peut un peu faire peur aussi parfois.

Et vous, ça vous fait pas peur, le temps que vous dépensez dans votre engagement, ça vous pose pas des fois des soucis pour concilier votre vie professionnelle, votre vie sociale, votre vie familiale ?

Heu... pff, non, en vrai je fais quand même la part des choses, enfin déjà, je... quand je programme des week-end, par exemple, je vais communiquer très rapidement entre guillemets le calendrier à mes amis non scouts pour qu'on essaye de se caler quand même des dates ensemble en dehors de ces dates ; enfin je pense que j'arrive quand même pas mal à faire la part des choses et ça m'a jamais, enfin... comment dire...

Porté préjudice ?

Oui, voilà, porté préjudice exactement.

OK, et j'ai l'impression que vous vivez énormément de moments plaisants dans votre

engagement, en tout cas c'est l'impression que vous me donnez là maintenant, est-ce qu'il vous arrive de vivre des moments plutôt déplaisants ?

Je pense que les moments déplaisants en fait ça peut être les... les mauvaises rencontres qu'on peut faire parce que je pense que c'est... enfin c'est un mouvement qui... enfin qui représente toute l'humanité quoi et donc il peut y avoir des bonnes ou des personnes un peu moins, enfin avec qui ça matche moins quoi si je peux dire. Donc oui parfois on peut avoir des mauvaises surprises parce qu'on a tendance, enfin je vais pas dire on, mais j'ai tendance à me dire, oui, à généraliser, à me dire si cette personne est scout, c'est qu'on a les mêmes valeurs, c'est qu'on partage un peu la même chose, la même vision du monde, qu'on veut améliorer le monde comme on peut etc. Et en fait ben parfois on a des mauvaises surprises par rapport à ce que projettent les autres personnes et au final on se rend compte que ben... que non, en fait ça peut pas matcher avec tout le monde donc... Mais je pense que j'ai pas forcément de... de mauvaises surprises ou vraiment de mauvais moments, ou alors ça m'aveugle, je suis aveuglée par mon amour pour le mouvement.

Et comment vous faites pour palier quand vous avez des personnes, voilà, des mauvaises rencontres comme vous dites, comment vous faites pour gérer ça ?

Heu... je relativise, je me dis bon ben enfin ouais c'est ça, en fait je me dis surtout que c'est représentatif de l'humanité et qu'y a pas... y a pas que des.. c'est comme y a pas que des bonnes personnes, y a pas que des bons scouts non plus quoi, y a pas... donc c'est surtout comme ça, je me raccroche aux belles personnes.

D'accord. Et ça vous arrive des fois de louper une activité que vous aviez prévue, quand je dis louper c'est-à-dire absente, être absente, de pas pouvoir participer ?

Oui, ça m'arrive quand... en général ça m'arrive quand j'ai une autre... enfin quand c'est une activité liée à mon autre mission en fait, du coup comme j'ai deux missions, mais sinon non, je pense que je suis 100 % présente quoi. Si je suis pas là par exemple pour un événement familial,

si, ça m'est quand même déjà arrivé, par exemple d'avoir un événement familial et du coup de ne pas pouvoir aller à ma rencontre scout, en général je suis quand même assez sur mon téléphone pour savoir si tout se passe bien.

C'est difficile de lâcher quoi ?

Oui, clairement, clairement, j'ai la responsabilité d'unité donc j'ai mes co-chefs un peu à gérer qui sont jeunes et j'aime bien savoir quand même si tout se passe bien, s'y a pas de problèmes, voilà.

Et pourquoi vous faites ça, c'est parce que ça vous rend anxieuse, quelque chose comme ça de ne pas avoir de contact avec votre activité ?

Non, je pense que c'est, j'ai oublié le mot, mais j'ai peur de louper des choses, mais je crois qu'y a un nom pour ce genre de phobie, de louper des événements, j'ai parfois du mal à faire aussi des choix entre, bon, faut que j'aille ici ou là et du coup je fais un petit peu des deux donc...

Choisir c'est renoncer et c'est compliqué de renoncer ?

Exactement.

OK, et ça, on vous l'a déjà fait remarquer que c'était compliqué parfois quand vous n'étiez pas là, qu'on voyait que vous étiez un peu plus peut-être sur la défensive ou des choses comme ça, quand vous n'aviez pas vos activités scout ?

Heu non en vrai je pense que j'ai pas eu de, j'a pas forcément eu de remarques, après je veux pas non plus, enfin... je vais pas non plus dire aux personnes avec qui je suis, oui ben j'ai une activité scout à gérer, je m'éclipse, enfin je veux dire je suis quand même, je vis quand même le moment présent, enfin du coup par rapport aux événements familiaux, je vis quand même le moment présent et voilà quoi. Je vais pas non plus rabâcher toute la journée qu'en fait normalement je devrais être en activité scout ou quoi, surtout, enfin du coup dans ma famille où y a que ma sœur et moi qui sommes du mouvement et il peut y avoir des incompréhensions et j'ai pas envie de passer ouais pour la rabat-joie de service ou pour l'addict ou je sais pas trop

quoi.

Et ben justement ça vous arrive d'être en manque de scoutisme ?

Heu... ben surtout avec le confinement mais je pense que c'est aussi, c'est aussi... toute la situation autour quoi, de se dire ben je peux pas sortir et les scouts c'est aussi le moment où on s'évade, où vraiment on est seul avec la nature et nos amis et c'est tout quoi donc je pense que c'est l'activité en général, enfin tout type d'activité. Je suis partie 10 mois au Vietnam, et... et ça m'a quand même manqué, j'essayais quand même de garder un lien, enfin en parlant j'ai l'air maboule, j'essayais quand même de garder un lien avec mes co-chefs pour savoir aussi comment ça se passait les activités et j'ai essayé de rencontrer les scouts au Vietnam. Je sais pas si c'est par manque ou si c'est vraiment juste, ça me paraissait normal finalement de rencontrer des scouts à l'étranger ; je dirais, je pense que je parlerais pas de manque.

OK qu'est-ce que votre engagement il vous apporte au quotidien ?

Heu... un peu de la, je dirais surtout même, de la confiance en moi c'est-à-dire que du coup je sais que... enfin de la confiance en moi grâce à ce que les autres peuvent dire, dans le sens où comme je sais que je m'engage pour quelque chose, je sais que les autres peuvent plus me faire confiance et à ce moment-là ça me donne aussi plus confiance en moi, oui, de savoir que quand je fais quelque chose, je me donne à fond dedans et je vais respecter les engagements pris.

OK, et qu'est-ce que ça a changé chez vous ?

Là je... c'est assez difficile comme question... je dirais également quand même plus de, quand plus d'autonomie, enfin en fait le fait d'avoir plus confiance en moi, ça me rend quand même plus autonome aussi.

Hum, hum.

Je sais pas s'y a un lien à faire entre les deux mais... ouais.

Et qu'est-ce qui vous motive à continuer votre engagement ?

Heu... je pense que... enfin là dans ma mission, plutôt dans ma mission de chef, c'est l'évolution des jeunes et de garder un contact avec les jeunes et de voir un peu, ouais, de voir leur évolution et de voir un peu ce qu'on construit avec toute la maîtrise.

Et est-ce que vous avez déjà pensé à arrêter votre engagement ?

En fait, j'ai arrêté pendant un an, mais c'était... enfin je me suis dit que c'était pas la bonne chose et du coup j'ai repris un an après quoi en fait.

D'accord, et pourquoi ça, pourquoi vous avez repris, pourquoi vous vous êtes pas maintenue à votre décision d'arrêter ?

Ben en fait c'est que, enfin je pense que c'est parce que j'ai arrêté pour les mauvaises raisons, et donc du coup enfin on va dire j'ai arrêté le scouts par amour pour quelqu'un et j'ai repris les scouts par amour pour le scoutisme.

D'accord OK.

Voilà.

Donc en fait vous avez repris pour c'était l'activité qui vous intéressait et pas quelqu'un qui y était, c'est bien ça que je comprends ; la motivation elle était plutôt extrinsèque avant, quelque chose de l'activité, là maintenant elle est à l'intérieur de l'activité ?

Oui, très clairement.

OK, est-ce qu'y aurait des points que vous auriez à ajouter sur votre engagement, dont on n'aurait pas parlés, qui vous sembleraient importants ?

Heu... je vois pas, je vois pas vraiment, enfin je pense que le... l'entente avec les personnes dans le groupe, c'est quand même quelque chose d'hyper important ; je pense que je serais pas autant engagée si j'avais pas... si j'avais pas toute ma maîtrise par exemple de cette année avec qui y a une super ambiance par exemple ; je pense que oui, les personnes qui composent le groupe sont quand même un moteur de...

Pour continuer votre engagement ?

Exactement.

C'est-à-dire que le réseau social qu'on se construit à l'intérieur ou le soutien social qu'on peut avoir à l'intérieur, il est important pour maintenir son engagement, c'est ça que vous dites, c'est ça que je dois comprendre ?

Oui, exactement, exactement.

Parce que ça vous est déjà arrivé d'avoir des situations plus compliquées, enfin je veux dire avec des personnes moins soutenantes ou on a moins envie de travailler avec eux, c'est ça ?

Oui, en fait ben ça a été que crescendo dans mon parcours quoi, j'ai eu à chaque fois que des... un meilleur environnement quoi. Mais je m'en rends compte maintenant, je me dis ben je suis beaucoup plus engagée aujourd'hui parce que je suis entourée de personnes aussi qui sont engagées et avec qui du coup y a quand même aussi beaucoup de dialogue et tout. Et au départ c'était plutôt, oui c'était plutôt l'activité extrascolaire, enfin parce que j'étais quand même plus jeune donc...

Presque de consommation.

Ouais, ouais, c'est ça, alors que ben maintenant c'est plutôt donner, donner, profiter.

De la production.

Ouais, exactement, c'est ça, donc ouais je pense que, je pense que l'environnement n'a été que meilleur au fil du temps et que si j'étais dans un environnement social entre guillemets moins productif ; où y avait moins d'ambiance quoi, peut-être que moi aussi je m'y mettrais moins, je m'engagerais moins.

xvi) Entretien de Sophie, scoute non-passionnée

Donc je m'appelle Sophie, j'ai 45 ans je suis enseignante, prof d'anglais et puis je suis donc dans le scoutisme depuis pas mal de temps parce que j'ai été scout jeune, après j'ai été cheftaine, après j'ai fait une petite pause. Et quand mes enfants ont eu l'âge de rejoindre le scoutisme, ben il fallait toujours des bonnes volontés et j'avoue que ça me fait... ça m'a fait très plaisir d'y retourner et voilà et je m'engage dans le scoutisme toujours en étant très fière de cette association et de ses luttes et voilà.

OK et dans quelle association vous êtes engagée ?

Donc moi je suis chez les Scouts et Guides de France, voilà, c'est ça la question ?

Oui, oui c'est ça. Et vous faites quoi actuellement en tant que bénévole chez les Scouts et Guides de France ?

Alors je suis accompagnatrice pédagogique compagnon, est-ce que j'explique, non ?

Oui je veux bien que vous expliquiez ce que c'est.

Alors les compagnons c'est la tranche d'âge 17-21 ans, ce sont des jeunes qui sont en relative autonomie, des petits groupes entre 3 et 7 et dont le but est de créer et de vivre des projets, qu'on appelle *experiment* ; alors la première année en général c'est l'année où on fait, où on crée l'équipe et on voit comment elle fonctionne, on essaye des choses et donc on crée des petits projets, enfin petits entre guillemets, en France en général, en sachant qu'un projet il est toujours en lien avec une association autre que les Scouts et Guides de France, ah non pas forcément autre d'ailleurs, mais enfin bref. Et la deuxième année en général, le but de ces compas, enfin non le but des compas en deuxième année c'est de vivre de l'interculturalité et de la solidarité internationale donc en général le but c'est d'aller à l'étranger pour vivre ça.

Et donc vous, votre rôle, c'est de permettre à ces jeunes de vivre cette expérience-là de la manière la plus autonome possible et de la meilleure façon possible, c'est ça ?

Alors, pas tout à fait, disons que chaque groupe compa est accompagné par une personne ou un couple qui s'appelle accompagnateur compagnon, donc je fais ça avec mon mari. Mais alors après, au-dessus, c'est comme au-dessus des chefs et des cheftaines, chez les Scouts et Guides de France on a ce qu'on appelle les accompagnateurs pédagogiques qui sont un petit peu des liens entre les chefs ou les accompagnateurs compagnons et le national.

D'accord.

Et donc je fais partie d'une équipe territoriale qui anime la vie du territoire.

Et combien de temps cet engagement bénévole il vous prend par semaine ou par mois, je ne sais pas comment est-ce qu'on peut ?

C'est un petit peu compliqué parce que c'est... déjà c'est irrégulier, après parce que je fais pas du tout attention au temps que j'y passe, et puis parce que cette année par exemple y a pleins de trucs qui ont été annulés à cause du COVID ; sinon voilà je me suis aussi formée pour faire des formations donc ça, ça prend normalement des week-end entiers.

D'accord.

Donc c'est une bonne question, franchement, je suis obligée de donner un... non ?

Non, est-ce qu'on est plutôt sur quelque chose comme un week-end par mois, est-ce qu'on est sur moins, sur une grosse moyenne quoi ?

Non, on n'est pas sur moins, mais oui... ouais...

Un week-end par mois environ ?

On va dire ça, oui oui.

Alors j'imagine qu'y a des périodes dans l'année qui sont un peu plus prenantes que d'autres et où on va multiplier notre temps d'engagement et d'autres des périodes un peu plus tranquilles parce que soit on est en début d'année, soit parce qu'y a pas de jeunes qui sont partis etc, c'est ça ?

Oui c'est ça, en fait on a un gros début d'année, après pendant l'année, on a les week-end de formations et puis on répond à la demande en fait, on est là en support. Et puis là on va rentrer dans la campagne des dossiers de camps donc effectivement il faut tout lire, il faut conseiller, il faut demander de refaire, il faut... voilà, pour qu'à la fin ce soit signé donc c'est effectivement assez irrégulier.

Et quelles étaient les raisons à l'époque pour lesquelles vous vous étiez engagée dans cette association ?

Ah, alors, comme j'ai dit tout à l'heure, donc j'ai été scout enfant, guide même chez les filles, et ça m'a toujours plu ; après, donc à l'époque j'ai choisi mais pas comme un engagement, en tant que bénéficiaire, ensuite j'étais cheftaine parce que j'aime cette relation avec les jeunes et puis parce que le scoutisme me plaît tout autant, et là en tant qu'adulte, vraiment moi je suis quelqu'un qui m'engage quand même pas mal.

D'accord.

Ça c'est un petit peu ma philosophie de vie ; je pense que c'est aussi un peu comme ça que j'ai été élevée parce que mes parents s'engageaient aussi.

Dans le scoutisme ou ailleurs ?

Scoutisme, non, non, et à l'école enfin voilà, là ils sont toujours dans des associations, ils sont retraités mais ils continuent.

D'accord.

Voilà et donc c'est vrai que c'est une association où j'aime y consacrer du temps parce que je trouve que c'est vraiment comme je disais tout à l'heure une chance exceptionnelle pour les enfants de vivre du scoutisme ; là en étant adulte et en ayant accès aux projets pédagogiques etc, je trouve qu'effectivement ils ont bon sur toute la ligne pour moi c'est... quand le scoutisme peut se vivre vraiment de manière, enfin comme il est sensé se vivre, c'est quelque chose d'extraordinaire pour les jeunes et pour la société même, je pense, de participer à quelque chose

de grand, de beau, avec pleins d'adhérents aussi.

Donc c'est ça qui vous a fait vous réengager en tant qu'adulte ?

Ouais, ouais ouais ouais.

OK, autre question : qu'est-ce que votre engagement vous apporte aujourd'hui, à vous personnellement bien sûr ?

Alors là je réfléchis... je sens que personnellement j'ai besoin de me sentir utile et donc quand je peux être utile, c'est une source de satisfaction pour moi.

D'accord et vous avez un métier aussi en tant qu'enseignante qui est aussi très engageant, ce sentiment d'utilité en tant qu'enseignante n'est entre guillemets pas suffisant pour vous, vous aviez besoin d'aller plus loin ? Vous voyez ce que je veux dire ?

Oui sans doute, oui sans doute, ouais.

Et j'imagine que dans ce que vous vivez, il peut avoir parfois des moments qui sont un petit peu déplaisants en tant que bénévole ?

Heu... alors, ouais... pas là maintenant mais dans le scoutisme, j'ai eu plusieurs fonctions et à un moment donné j'étais responsable de groupe, du groupe là de ma commune qui est un très gros groupe scout, avec beaucoup d'adhérents, beaucoup de chefs, voilà, et y a effectivement eu des moments difficiles, ouais.

Et comment vous avez fait pour palier à ces moments difficiles ?

Heu... en ayant des soutiens des personnes autour de moi.

Des personnes aussi scouts ou plutôt des personnes en dehors du scoutisme ?

Non, des personnes scouts.

Ça veut dire quoi, que vous avez partagé votre difficulté et du coup vous avez trouvé des solutions ensemble pour que ça se passe mieux ?

Oui c'est ça, et puis aussi le besoin d'être conforté dans mes décisions etc, en fait j'étais pas

toute seule et d'ailleurs quand j'ai pris cette responsabilité, j'ai dit OK mais... j'ai dit OK aussi parce que je savais que j'étais vraiment bien entourée, secrétaire, trésorier et des personnes qui sont mes amis.

Et aussi les fonctions bénévoles que vous avez occupées, vous avez mentionné les responsabilités, effectivement quand on est jeune, qu'on a 18-19 ans qu'on prend en charge une équipe de jeunes, peu importe l'âge des enfants, quand après on devient responsable de groupe quelques années après, où on gère toute une équipe et puis on a des responsabilités de jeunes aussi assez conséquentes, qu'est-ce qui nous pousse à devenir responsable comme ça, à prendre autant de responsabilités en tant que bénévole ?

Alors votre commentaire m'a fait penser à quelque chose que je voulais dire tout à l'heure : l'une des choses aussi qui me pousse à m'engager dans le scoutisme, c'est que j'aime beaucoup la relation aux jeunes. Et là... dans ma fonction de responsable de groupe, je m'occupais des chefs et des cheftaines et donc... et c'est ce qui me plaisait le plus et c'est pour ça maintenant que je suis accompagnatrice pédagogique compagnons parce que je reste en contact avec des jeunes. Et alors reposez la question du coup ?

Qu'est-ce qui pousse des bénévoles comme vous à prendre autant de responsabilités parce que...

Ah oui.

C'est pas rien quand même d'être responsable de groupe par exemple, où on a à sa charge entre guillemets des chefs, des cheftaines, on a des enfants qui sont un peu sous notre responsabilité parce qu'on dirige les séjours, on dirige les activités, vous voyez ce que je veux dire, qu'est-ce qui vous pousse à faire ça ?

Oui bien sûr, des fois il faut d'ailleurs pas trop y penser aux responsabilités, sinon on fait plus rien. Heu... ah... en fait c'est quelque chose qui me fait vraiment pas peur, j'ai un côté un peu très optimiste peut-être parfois un peu naïf et du coup je vais pas forcément... je vais éviter de

voir le coté négatif des choses.

OK, c'est une belle force.

Quand... très jeune professeur... donc jeune, 17-18 ans j'encadrais déjà des séjours scouts, ça paraissait évident que j'allais après diriger des camps, ça m'a posé aucun problème, j'y ai même pas réfléchi je veux dire c'est voilà ; peut-être que, c'était quand même y a 20 ans donc maintenant la législation est quand même beaucoup plus, voilà, fait en sorte que peut-être que ça fait plus réaliser les risques qu'on prend. Après, déjà jeune professeur, j'ai tout de suite organisé des voyages, et ce coté.... , donc à l'étranger, emmener des jeunes enfants à l'étranger, ça m'a jamais posé de problèmes. Je me dis que je règle les problèmes quand ils arrivent. Ah oui y a aussi autre chose, c'est que je me sens extrêmement soutenue par les personnes au-dessus de moi.

D'accord OK.

Et donc là, y a toujours un niveau, c'est pas hiérarchique mais vous voyez ce que je veux dire ?

Oui oui.

Dans la fonction y a toujours un niveau au dessus de moi et ces gens ont toujours dit et j'ai toujours su qu'ils étaient là, au cas où.

Des espèces de tuteurs ou tutrices qui sont là, mais au sens comme le tuteur pour les plantes, c'est-à-dire qui permet de rester droit, c'est ça ?

Oui, sans doute, et puis, et puis s'il arrive un pépin, je suis pas toute seule quoi, j'ai un appui.

Et que pense votre famille ou vos amis de votre engagement dans le scoutisme en tant que bénévole ?

Alors parfois ils pensent que c'est trop.

OK.

Mais non, la plupart du temps, alors mes enfants sont scouts du coup donc ils voient très

concrètement le fruit de mon investissement. Oui, je pense qu'ils sont contents... ils sont... mes enfants peuvent même être assez fiers ; mon mari ben il m'a épousée comme ça.

D'accord.

Ça fait partie du contrat mais... non, parfois quand ça prend trop de temps, c'est là que ça coince un peu, au niveau des week-end tout ça mais bon.

Ça vous a déjà posé problème ?

C'était surtout quand j'étais responsable de groupe où c'était tout le temps, c'était... y avait quasiment pas de pause, y avait toujours quelque chose à faire et donc... Bon l'avantage, c'est que ce que je vivais en groupe, je le vivais avec ma famille, pour les occasions spéciales ; maintenant tout le travail derrière, non forcément j'étais toute seule donc c'est des réunions dans tous les sens, c'est des coups de fil à n'en plus finir.

Et comment on fait pour harmoniser sa vie familiale, sa vie bénévole, sa vie professionnelle, ça pose des soucis parfois ?

Alors je suis extrêmement organisée et je me lève tôt, même le week-end, et je me couche tard.

Et c'est pas compliqué d'avoir une vie comme ça, à se lever tôt, à se coucher tard, y a pas de fatigue qui est ressentie parfois ?

Ben non.

Et est-ce que vous avez déjà pensé à arrêter votre engagement ?

Heu... non, très clairement, quand mon engagement de responsable de groupe s'est arrêté, je voulais un tout petit engagement, et donc c'est là qu'avec mon mari, on a commencé à être accompagnateurs compagnons qui demande vraiment pas beaucoup de temps, enfin c'est...

Beaucoup moins que responsable de groupe ?

Voilà, exactement, donc ça correspondait bien, je voulais rester avec des jeunes et donner moins de temps. Après, comme je vous disais, je fais quand même pas mal de petits trucs en dehors et

je pense que si je devais écrémer un petit peu, j'écèmerais le scoutisme en dernier, de tous mes engagements.

Qu'est-ce qui se passerait si demain on vous dit c'est plus possible d'être scout ?

Oh oh.

Pour pleins de raisons, j'en sais rien, parce que ben par exemple là, la situation sanitaire actuelle qui empêche quand même pas mal d'activités, pas mal de choses, si c'est quelque chose qu'on devait durer, on disait, je ne sais pas, pendant un an, pas de scoutisme ?

Alors s'y a une durée.

Ah, alors plus jamais de scoutisme, alors voilà.

Ah ouais, ben je trouverais bien autre chose.

OK, OK, y a ce besoin de s'engager, de faire des choses ?

Ouais.

OK, OK et qu'est-ce que votre engagement il a changé chez vous ?

Ben j'ai un peu toujours été engagée donc... donc... ah la là... ah je sais pas répondre à cette question.

C'est pas grave. Si vous avez toujours été engagée, c'est vrai que ça aussi c'est une question qui me vient souvent, vous avez commencé en tant que jeune dans le scoutisme, c'est une suite logique après de devenir responsable ?

Non, je pense pas mais ceux qui ont vécu un scoutisme qui leur a apporté des choses, en général ils souhaitent que leurs enfants soient scouts... ça s'arrête jamais, enfin c'est un cliché mais quand on dit scout un jour, scout toujours, c'est un petit peu vrai.

Et qu'est-ce que ça veut dire scout toujours ?

Heu... ben ça veut dire qu'on est scout dans l'âme je pense.

Oui c'est pas le fait de faire des activités, c'est ça change nos valeurs, ça change...

Oui c'est ça.

Qui on est en fait ?

C'est l'ouverture aux autres, c'est... la débrouillardise, c'est l'attention aux autres, je sais pas, voilà c'est tout ça quoi, tout ce que le scoutisme apporte.

Et c'était important pour vous que vos enfants deviennent scouts ?

Oui, après, si j'avais un enfant qui avait dit, je me sens... je m'y retrouve pas, je suis malheureux, je l'aurais pas forcé quand même hein.

Oui bien sûr je comprends bien.

Mais j'aurais peut-être cherché un autre groupe scout du coup.

OK.

xvii) Entretien de Benjamin, scout en passion mixte

Alors je m'appelle Benjamin, je suis automaticien, j'habite en Alsace, je fais du scoutisme depuis l'âge de 14-15 ans.

Et dans quelle association est-ce que vous êtes bénévole aujourd'hui ?

Alors je suis bénévole chez les EEF, éclaireurs évangéliques de France.

OK.

Non reconnu par le scoutisme français mais on fait du scoutisme.

D'accord, et pour quelles raisons est-ce que vous vous êtes engagé dans cette association-là ?

Du coup à la base je me suis engagé en tant que jeune et puis de fil en aiguille, on en arrive à être chef et à s'engager dans l'association plus fortement disons.

Et pourquoi de fil en aiguille, qu'est-ce qui se passe pour que d'un coup on se dise, ben tiens, je vais devenir bénévole dans cette association-là ?

Je sais pas, c'était... ça apparaissait comme une évidence disons, parce que quand on est jeune et que on profite bien de tout ce qui est mis en place, et puis une fois qu'on grandit, on se rend compte que si nous on continue pas, ben ça va s'arrêter et que le jeunes qui viennent derrière, ils en profiteront pas.

Et du coup on se sent obligé de continuer, qu'est-ce que ça veut dire ?

Des fois on se sent obligé hein, j'avoue, mais je crois que... je fais ça par plaisir plutôt.

OK et quand vous dites des fois on se sent obligé, on se sent obligé par qui, par quoi, comment ça se fait ?

Ben on sait que si on arrête de venir, on arrête... on met un terme à notre engagement, derrière y en a... alors soit ça suscite certains autres à s'engager, soit au contraire y en a d'autres qui

partent avec et puis le château s'effondre.

D'accord OK, et ça veut dire qu'y a des personnes dans l'association qui vous poussent à l'engagement, qui vous demandent de rester, comment ça se passe, ou c'est plus quelque chose d'interne ?

Non, c'est plus quelque chose d'interne, mais là, alors mais c'est quand on voit que l'association... disons galère, est en galère à faire venir les jeunes ; on a eu une année comme ça où... où on galérait vraiment à produire quelque chose et puis après ça s'est relancé et puis ça allait beaucoup mieux.

OK, et pourquoi vous galériez à produire quelque chose, c'est parce que vous étiez pas assez nombreux, parce qu'y avait un problème d'entente entre vous, qu'est-ce qui se passait ?

Heu... je dirais que c'était un problème d'organisation globale, de répartition des tâches pour que ça fonctionne facilement quoi.

D'accord et qu'est-ce que votre engagement il vous apporte au quotidien ?

De la joie.

OK, uniquement de la joie ?

Heu... au quotidien ? Quelques galères évidemment.

OK.

Et sinon ben... des amis hein, autant chez les chefs que chez les jeunes.

OK, ça veut dire quoi, c'est que votre engagement il vous permet d'avoir un certain réseau social, c'est ça ?

Oui. Y a ma femme qui passe derrière et qui dit... une femme aussi.

Vous avez rencontré votre compagne chez les scouts c'est ça ?

Ouais c'est ça.

OK, et c'est des choses qui sont fréquentes dans le milieu scout, de rencontrer son ou sa partenaire dans le scoutisme ?

Oui.

Et comment ça se fait ça à votre avis ?

Ben disons que les camps scouts ça rapproche quand même vachement beaucoup.

C'est quoi l'effort scout ?

Non les camps.

Ah les camps, j'ai compris l'effort scout, OK d'accord les camps scouts.

Les camps scouts.

Et pourquoi ça rapproche justement ?

Je dirais que c'est parce que... ben on essaye ensemble d'amener les jeunes vers un bon scoutisme et que... comme c'est pas forcément facile tous les jours, ça rapproche beaucoup plus que...

C'est parce qu'on vit des expériences ensemble parfois un peu difficiles, parfois un peu... enfin quand je dis difficiles, plutôt complexes ?

Oui oui.

On essaye de faire des choses, OK, et du coup ça rapproche les individus ?

Voilà, ouais.

OK, ça vous arrive de vivre des moments plaisants dans votre engagement ?

Des moments ?

Plaisants ?

Ah oui.

Est-ce que vous pourriez m'en citer quelques-uns par exemple ?

Oh ben déjà... quelques-uns seulement ? Non les camps, je kiefe faire les camps, j'ai du plaisir à y aller les samedis après-midi quand on se retrouve... j'ai du plaisir aussi à organiser par exemple, je sais pas moi, les grands jeux ou à se retrouver avec les chefs pour organiser un camp par exemple.

OK, et est-ce que ça vous arrive au contraire de vivre des moments déplaisants dans votre engagement ?

Ah ben comme tout, oui, je dirais aussi, c'est le moment où on s'entend pas trop bien pour ce qu'on veut faire dans le camp par exemple, ou... moi je suis l'intendant du groupe.

D'accord.

Et... ben pff, des fois, c'est pas ouf d'aller faire les courses quoi.

Ben surtout pour je sais pas, 30-40-50 personnes, j'en sais rien ?

Ouais, c'est ça. Ça peut monter à plus quoi, on avait un camp national et on était 500, j'étais pas tout seul et j'étais pas encore chef de l'intendance mais... au final c'était une très belle expérience.

Et si vous vivez des moments déplaisants, qu'est-ce qui fait que vous continuez ?

Ah, parce qu'a plus de moments plaisants que déplaisants.

Ah quand même, OK, et comment est-ce que vous faites pour palier quand y a des moments déplaisants comme ça, qu'est-ce que vous faites pour passer à autre chose ?

Ben je crois que l'entente entre... entre scouts est primordiale et que si on s'entend bien, ça passe vachement plus vite, enfin ça passe vachement mieux.

Mais pourtant vous me dites que des fois quand on doit préparer des choses, on s'entend pas bien, on n'est pas d'accord sur des choses : comment vous faites dans ces moments-là ?

Au final on arrive toujours à s'entendre pour quelque chose ou on laisse... on laisse la place à

l'autre.

Et est-ce que vous avez déjà réfléchi ou pensé à arrêter votre engagement ?

Oui, alors attendez, on est... donc maintenant j'ai 26 ans, j'ai commencé... vers 20-21 en tant que chef, donc ça fait 4 ans que je suis comme ça... et en fait quand je suis arrivé, y a une grosse partie des éclaireurs âgés qui sont partis tout d'un coup, et du coup on a perdu toute une dynamique dans notre groupe et c'était dur de faire avancer la machine quoi.

Et pourtant vous avez quand même continué ?

Ouais.

Pourquoi vous avez pas lâché à ce moment-là ?

Parce que justement moi j'avais vécu ces années, ces années que je trouvais formidables en tant qu'éclaireur et j'avais envie que les jeunes puissent goûter à quelque chose de semblable, voir mieux si possible.

Voir pardon ?

Voir mieux si possible.

OK et qu'est-ce qu'il vous apporte votre engagement, à vous personnellement ?

Heu... moi je suis satisfait quand on arrive à produire quelque chose avec les jeunes.

Et c'est ça que vous allez rechercher, de la satisfaction ?

Non, alors je dirais que ce que je recherche, c'est que les jeunes aient de la satisfaction à venir faire du scoutisme et quand eux ils ont la satisfaction de venir faire du scoutisme, moi après je suis satisfait, je suis content.

OK, mais vous savez c'est pas grave de chercher de la satisfaction dans son engagement, c'est pas un problème.

Mais je veux dire, oui, oui.

Et est-ce que ça a changé quelque chose en vous votre engagement ?

Je crois que oui.

Qu'est-ce que ça aurait changé ?

Heu... ben déjà j'ai appris à faire beaucoup quand même avec mes mains, à organiser un tas d'événements, j'ai passé le BAFA, je suis en train de passer le BAFD.

Donc le diplôme d'animateur et de directeur après, c'est ça ?

C'est ça, donc si j'étais pas allé chez les scouts, y a beaucoup de choses qui se seraient pas passées comme ça.

Évidemment.

Et puis j'aurais pas rencontré ma femme du coup.

Ouais, et votre métier de base, il est quand même assez éloigné de ce que vous faites dans le scoutisme ?

Effectivement.

Et qu'est-ce que ça vous apporte professionnellement d'avoir un engagement dans le scoutisme, est-ce que ça vous aide, est-ce que ça vous aide pas, est-ce que... ?

Ah si quand même, ben je veux dire après avoir fait des réunions de camp, on est prêt pour faire des réunion au travail je crois. J'ai appris à dire les choses à ceux avec qui je travaille et à les dire peut-être plus posément.

Est-ce que ça veut dire que ça vous a appris à vous calmer et à vous affirmer ?

Ah carrément, à m'affirmer carrément.

Ça veut dire qu'avant votre engagement, vous étiez plutôt réservé, que là vous hésitez pas à y aller ?

Réservé j'irais pas jusque là, mais en fait y a les... j'ai fait les routiers.

OK.

Et là il faut organiser ses propres camps, ses propres... c'est un peu l'aventure quoi et je m'étais

vraiment engagé là dedans et puis on a fait 3 camps, c'était dingue à organiser et puis au final tout s'est bien passé à chaque fois donc ça donne un peu de confiance en soi pour quand on veut faire des projets quoi.

Hum et ça veut dire que vous avez utilisé des compétences du scoutisme ailleurs dans votre vie ?

Oui certainement.

Parce que vous m'avez dit je suis capable maintenant d'être en réunion au travail, de dire ce qui ne va pas etc, c'est en fait toutes les choses que vous faites dans le scoutisme, vous le transposez ailleurs, ce que vous avez appris.

Oui.

OK, et est-ce que ça a changé autre chose chez vous plutôt d'un point de vue de la personnalité ou quelque chose comme ça ?

Alors comme je vous avais dit avant, je pense que je me suis... je me suis affermi, j'avais peut-être du mal à... donner des idées claires et à me dire c'est ça que je veux et je peux le faire et après avoir organisé les camps et tout, je pense je me suis dit c'est bon.

Si je suis capable de le faire là, je peux le faire ailleurs ?

C'est ça.

OK. Est-ce que vous êtes le seul scout de votre famille ou y a d'autres scouts qui y étaient avant vous, genre vos parents, des grands frères ou des grandes sœurs, je sais pas ?

Alors ma mère aurait bien aimé mais comme elle était au milieu de la campagne, y avait pas trop de groupes scout.

D'accord.

Il me semble qu'elle a fait un camp avec les flambeaux, un truc comme ça mais pas...

Pas quelque chose qui a duré dans le temps quoi ?

Ouais, et après ben moi j'y suis allé en premier, je suis l'aîné et mes 2 sœurs ont suivi.

D'accord.

Et maintenant si on parle de la belle-famille.

Là y a une dynastie, c'est ça ?

Non, quand même pas, mais ils y sont tous, enfin tous les frères et sœurs, ils sont 5, ils y ont été quoi.

D'accord, et qu'est-ce que pensent votre famille ou vos amis de votre engagement dans le scoutisme ?

Alors ma famille, moi je pense j'ai toujours voulu faire du scoutisme et c'est ma mère qui m'a trouvé, qui a trouvé le groupe scout où je vais maintenant. Mes amis, j'imagine extérieurs au scoutisme du coup ?

Oui plutôt oui.

Ben généralement ils sont plutôt, enfin ils ont jamais rien retrouvé à dire à ce que je fasse du scoutisme ; non ils sont, y en a même certains que j'ai réussis à faire venir déjà.

D'accord.

Pas forcément longtemps mais genre 2-3 jours, viens avec, tu vas voir ça va être cool.

OK, parce que généralement dans le scoutisme, on passe quand même beaucoup de temps, c'est au moins un week-end par mois, c'est une partie des vacances qu'on peut avoir dans l'année : ça vous a déjà peut-être empêché de vivre certains événements familiaux ou amicaux ?

Oui.

Et est-ce que ça a été dérangeant pour vous à un moment donné ?

De devoir choisir ?

Ouais.

Heu... ben dérangeant dans un certain sens, certainement, oui.

Et ça vous est déjà arrivé de choisir votre famille ou vos amis plutôt que le scoutisme ?

Certainement. Ben là par exemple cet été, exemple concret, le camp scout on n'a pas encore défini les dates parce qu'on n'a pas, on n'arrive pas à contacter celle qui a le BAFD, et y a risque d'avoir conflit entre le mariage de ma cousine et le camp, et ça m'embête beaucoup oui.

Et du coup comment vous allez faire pour choisir si ça tombe en même temps ?

Ah ben je vais aller au mariage de ma cousine mais je retournerai au camp après, enfin j'irai...

Vous irez le temps que vous pourrez aller quoi, c'est ça ?

C'est ça.

Et pourquoi c'est pas possible de dire, je n'irai pas au camp cet été ?

Ah si, c'est possible, c'est possible mais c'est un des moments qu'on préfère dans le scoutisme.

Je comprends.

Rater ça, c'est rater, enfin... si on rate le camp après on perd toute la dynamique avec les jeunes, je veux dire c'est le moment où on est ensemble pendant 2 semaines et on crée vraiment des liens forts qui après ressurgiront sur toute l'année quoi. On n'est plus des inconnus, on n'est plus les grands chefs, on est juste les chefs qui essayons de faire du scoutisme avec les jeunes et je pense que là où on le crée le plus c'est en camp quoi.

Oui parce que finalement quand vous êtes en week-end ou en activité une journée, vous vivez pas les uns avec les autres.

C'est ça oui.

Vous êtes les uns à côté des autres pendant un moment donné alors que quand on est en séjour, on est, on vit ensemble en fait pendant plusieurs jours, plusieurs semaines ?

C'est ça.

Et je peux comprendre que c'est ce qui est le plus important quand même dans une année.

Et ça vous embêterait de ne pas y aller, ça vous manquerait ?

C'est sûr que ça me manquerait, maintenant ben là par exemple avec le COVID ça fait un an qu'on n'a pas fait de camp et l'année d'avant, on a fait un camp où y avait pas assez d'éclés, du coup on a dû s'intégrer, enfin on a réussi à s'intégrer dans un autre camp mais c'était pas vraiment...

C'était pas le vôtre quoi ?

Ouais c'est ça, et pour quelle raison, je ne sais plus, j'ai pas participé à l'entièreté du camp.

D'accord, donc en fait ça fait un moment et y a un petit manque là, c'est ça ?

Ouais, ouais.

Et est-ce que votre engagement, il vous permet d'être plus calme dans votre vie personnelle par exemple plus calme, moins anxieux, moins... plus détendu, ou à l'inverse, ça a plus tendance à vous stresser ou ?

Alors comme c'est quand même assez chronophage comme engagement, là ça va, avec le COVID et tout, comme on rentre à 18 h, ça va.

Oui.

Mais sinon comme c'est chronophage, je crois ça produit un peu de stress hein, mais c'est pas du stress où on se lève avec la boule au ventre quoi, c'est...

C'est juste que ça rajoute une charge, c'est ça ?

Ouais c'est ça, ouais.

xviii) Entretien de Simon, scoute en passion mixte

Est-ce que vous pourriez vous présenter, s'il vous plaît ?

Bonjour, moi c'est Simon. Dans la vie de tous les jours, je suis étudiant. Là, je termine mes études. Je suis en stage en fonds d'investissement start-up, rien à voir avec le scoutisme populaire. Et à côté, je suis scout depuis que j'ai dix ans. Entre guillemets, j'ai gravi les échelons. J'ai été animateur, directeur de formation, commissaire international adjoint, membre de commission nationale dans l'association EEUdf. A côté, j'ai aussi été expatrié quelques années en Angleterre où j'ai été scout et guide de France de Londres comme directeur et comme animateur. Et je suis membre aussi de la CRIAMO du scoutisme français, commission internationale du scoutisme français, ainsi qu'une association, dont vous connaissez peut-être le nom ? Qui s'appelle la ToileScout, une association inter scout. Voilà mon pédigrée scout.

Cela fait beaucoup d'engagement ça ?

Oui, cela fait beaucoup d'engagement mais comme pas mal de gens, je crois qu'il y a pas mal de gens surengagés dans le scoutisme, je pense.

Ce n'est pas faux. Et je n'ai pas compris dans quelle association vous êtes bénévole en ce moment-là ?

Alors à l'heure actuelle, je suis bénévole chez les éclaireurs et éclaireuses de France et l'EEUdf. Et je suis toujours membre de la ToileScout.

Et votre travail... Votre bénévolat, votre engagement plutôt à la ToileScout, cela consiste en quoi ?

Pour la ToileScout, j'y suis depuis cinq ans. Au départ, je suis rentré un peu comme ça par invitation. J'ai surtout travaillé *00:01:36* cuisine, un truc que j'apprécie. Par la suite, j'ai travaillé à l'élaboration d'un partenariat avec Sikana pour faire des montages de vidéos tutoriels qui ont fait presque un million de vues maintenant dans le monde. Comme quoi, on y croyait

pas. J'ai géré ce partenariat avec *00:01:55* etc. Et aussi en parallèle depuis cinq ans, c'est moi qui gère la boutique qui s'appelle Scout Connection, vous connaissez peut-être ?

Oui.

Qui fait des pubs before, after dont je gère la boutique, la stratégie commerciale, les retours quand les clients ne sont pas contents, la com etc.

Et au EEUdf, vous faites quoi maintenant ? Vous faites toujours de la formation ? Vous faites plutôt de l'administratif ? Qu'est-ce que vous faites ?

Je fais de tout parce que moi, j'aime bien être à plusieurs échelons, ce qui n'est pas très commun. Donc je suis engagé au niveau local. Je reste un simple responsable d'unité, directeur entre guillemets d'une unité d'une quinzaine de scouts à Nantes dans mon groupe local. Là, sur le groupe local, je suis responsable de toute la partie de recherche de fonds publics, voilà. Au niveau régional, je suis équipier de la région, sur une assemblée générale qui n'a pas pu avoir lieu malheureusement. Et aussi sur des sujets de pédagogie un peu. Au niveau national, je suis membre de la commission internationale qui travaille sur les thématiques internationales, interculturalités etc. Et je suis commissaire international adjoint jusqu'à fin de mon mandat, qui se termine fin juin, et après j'arrêterai.

Ah quand même.

Pour d'autres mandats peut-être qui sait ? Et à côté, sinon je suis soutien de l'équipe nationale des EEUdf sur la partie recherche de fonds dans la région Phare Ouest donc région administrative scout dit-on ? J'aide les groupes locaux pour ce qui est subvention parce qu'ils n'y comprennent pas grand-chose au premier abord mais après ils découvrent.

Vous faites sur ce dernier point de la formation, de l'accompagnement pour que les gens soient autonomes, c'est ça ?

De la subvention, oui, de la formation. Je rédige avec eux aussi, *00:03:46*, je fais peut-être 30 ou 40 % du boulot.

D'accord.

Mais le but, c'est de les accompagner vers l'autonomie pour qu'ils puissent y arriver. Après, il y a deux types de subvention. Il y a les subventions de fonctionnement, donc on fait une fois le dossier avec eux, et moi je vais devoir m'en occuper après. Ce n'est pas très grave de passer du temps. Les subventions au projet là, j'essaie qu'ils le fassent le plus possible, que je les accompagne vraiment sur la première qu'ils font, après s'il y a d'autres projets, ils le font un peu eux-mêmes.

D'accord. Et avec tous ce que vous faites là comme engagement, cela doit vous prendre un temps conséquent. Vous passez combien d'heures par mois à peu près ?

Par mois... En ce moment, il n'y a pas les week-end, c'est que des sorties, donc c'est beaucoup moins que d'habitude. Mais moi je dirai, déjà juste moi je crois que je suis à cinquante heures.

Cinquante heures par mois. Un peu plus de dix heures par semaine.

Plus de dix heures par semaine, oui, tous les jours au scout.

Et si j'ai bien retenu vous êtes étudiant à côté en alternance, c'est ça ?

Alors presque, j'ai été étudiant dans le cursus classique. J'ai terminé mon étude. Moi, je suis en stage maintenant. Stage par rapport au temps, par rapport aux études, on va dire.

D'accord. Comment vous arrivez à trouver du temps à la fois pour votre activité étudiante/professionnelle et en même temps votre activité bénévole, cela doit être compliqué quand même de gérer autant d'activités plus sa vie professionnelle en même temps ?

Oui, on y arrive. Après ce n'est pas compliqué. Je rentre du boulot, je mange, et après j'ai scout, et je dois faire de la comptabilité, je dois gérer les mails, des choses comme ça. Et je prépare, je mène les deux de front. Dans les transports en commun, j'ai mon drive, et je prépare après. Après il ne faut pas se mentir, je suis quelqu'un d'assez hyper actif.

D'accord.

Donc quand je l'ai dit. Je pense que j'ai gardé un peu de ce côté-là donc j'aime bien... Autant à faire quelque chose. J'ai mené de front mais c'est vrai que là dernièrement, depuis mon entrée en stage, je n'ai plus la même temporalité qu'avant. Je cherche quand même à rationaliser on va dire les tâches, alors qu'avant j'étais en école, bon ce n'est pas très grave sur un cours, on peut en parallèle envoyer ses mails scout là non.

Ok. Vous êtes rentré dans le scoutisme jeune. A dix ans, si je ne m'en rappelle pas, ou huit ans, dix ans c'est ça ?

dix.

A dix ans. Vous avez fait votre parcours de jeune, qu'est-ce qui vous a poussé à devenir bénévole après comme j'imagine les autres scouts vers 17/18 ans ?

Qu'est-ce qui m'a poussé ? Premièrement moi, dans mon groupe, on n'était pas assez pour ce que l'on appelle «la branche aînée», entrée en âge supérieure et je n'ai pas pu la faire. Il n'existait qu'un mode d'engagement restant, c'était celui d'être responsable. Je pense que j'avais déjà une part envie de continuer le scoutisme vraiment. C'est quelque chose qui m'intéressait, et d'autre part j'avais aussi un peu... J'idéalisais à cette époque-là quand j'étais jeune un peu les responsables, les gens qui nous donnaient du temps. Et je voulais un peu faire comme eux, et tendre vers cet idéal que j'avais en tête quand j'étais jeune.

Et idéaliser un responsable ou un adulte quand on est jeune cela veut dire quoi ?

Cela veut dire que l'on pense que.... Moi, quand j'avais 16 ou 17 ans, je me disais être responsable c'est la meilleure des choses, et ces gens m'ont... Et je pense toujours m'ont beaucoup apporté, et j'ai envie d'être comme eux plus tard.

Donc c'est parce que l'on vous a donné à un moment donné. On vous a aidé à vous développer, à vous épanouir que vous avez eu envie de faire la même chose, c'est bien ça ?

Oui, c'était ça. J'ai eu ce modèle qui m'a été donné, un exemple plus qu'un modèle, et j'ai eu envie de le reproduire.

Et, est-ce que les personnes à l'époque qui étaient vos responsables ou qui sont devenus après vos collègues bénévoles, est-ce qu'ils étaient aussi engagés que vous ?

Il y en a oui. Celui qui m'a suivi de 17 ans comme responsable. Il était à la fois au niveau local, au niveau régional et au niveau national. Oui, c'est paradoxal, je n'ai jamais fait le lien.

Et vous avez suivi ses traces ? Vous êtes aussi autant engagé. Vous fonctionnez de la même manière toujours au niveau local, au niveau national.

Paradoxalement, oui.

Pourquoi paradoxalement ?

J'ai pris les mêmes engagements en termes de niveau local, régional et national. Mais je n'ai pas pris les mêmes formes en tant que lui n'est jamais devenu directeur, moi je suis devenu directeur.

Il a fait d'autres engagements mais aussi à plusieurs niveaux, avec beaucoup de temps d'engagements etc. C'est ça ?

Oui. Quand il a arrêté, cela lui a fait bizarre aussi.

Ah il a quand même arrêté à un moment donné. Il n'a jamais vraiment arrêté d'accord.

Il a arrêté mais il reste toujours officiellement ami de l'association, et il donne des coups de main de temps en temps mais depuis qu'il a eu un enfant, il a levé le pied, on va dire.

D'accord. Dans votre famille, il y avait déjà des scouts ou des personnes engagées qui existaient ou vous êtes tombé dedans par hasard ?

Mes parents étaient scouts dans leur jeunesse. C'est assez drôle à la base, *00:09:17* Guide de France dans la paroisse à côté de chez moi. Disons que je n'étais pas un enfant très sage au cathé pour rester très poli. Sauf que mes parents étaient membres de ma paroisse, ils n'ont pas trop accepté le fait que leur cher chérubin adorable n'est pas pu aller dans le groupe de scout de France à côté. Ils ont fait un pied de nez au prêtre. Ils ont dit : «Je le mets chez les protestants.»

Et puis finalement, je suis unioniste, et je suis resté. Après quand j'ai déménagé parce que j'étais à Paris, après on est allé à Nantes pour mon collègue.

Parce que vous de base, vous n'êtes pas de confession protestante.

Personne dans ma famille n'est confession protestante à la base. Mes parents étaient catholiques, et puis de fil en aiguille, moi j'ai découvert plus le protestantisme, moins que le catéchisme catholique. Je suis devenu protestant et mon père aussi d'ailleurs avec le temps, il m'a suivi dans cette voie. Le scoutisme a été pour moi comme une voie chrétienne aussi et protestante.

D'accord. Et c'est grâce au scoutisme et à ce que vous avez vécu là-bas que vous avez développé un autre chemin spirituel, on pourrait dire ça comme ça.

Oui, je pense que sinon... Si je n'avais pas vécu ce scoutisme protestant, il est très probable que j'aurais été catholique.

D'accord. Et qu'est-ce que votre engagement vous apporte aujourd'hui ?

Qu'est-ce qu'il m'apporte ? C'est une très bonne question.

Merci.

Je dirai la première chose l'occupation parce que je suis quelqu'un qui n'aime pas ne rien faire, j'ai horreur de ça, une de mes grandes craintes. Deuxièmement j'apporte du plaisir tout simplement, mais du plaisir pluriel. Du plaisir à la fois pour soi mais aussi le plaisir de donner aux autres. Et parfois, je pense à peut-être biaiser mais de savoir que l'autre est reconnaissant. Même si on n'est pas forcément reconnu à notre juste valeur.

D'accord. Un côté très altruiste, j'ai besoin de donner aux autres et cela me fait du bien, mais il y a aussi quelque chose que vous récupérez en termes d'estime de vous-même peut-être, ou quelque chose comme ça ?

Oui il y a ça. Et il y a... Je pense tout simplement le plaisir d'être avec des personnes que je connais, que j'apprécie, et avec qui j'ai envie de bâtir des projets, et d'apprendre. J'ai beaucoup appris dans le scoutisme. Il y a pas mal de choses que je n'aurais jamais osé faire ailleurs.

Je sais qu'en ce moment, les situations sociales se font un peu rare avec la situation sanitaire mais en dehors du scoutisme vous avez des occupations sociales. Vous voyez d'autres amis, vous faites vraiment beaucoup dans le scoutisme.

Oui bien sûr, même si on n'apprécie pas que je ne sois jamais là quand j'ai week-end scout. Sinon oui Je... Hors Covid, je sors aux bars une ou deux fois par semaine. Je vais au restaurant. Je passe des vacances avec des amis. Socialement, c'est classique, il n'y a pas de grand écart.

Mais il y a quand même une difficulté entre vie scout et votre vie sociale parce que vous venez de dire : «Ils ne sont parfois pas contents quand je vais à mes week-end scout», c'est ça ?

Oui bien sûr. Après ils sont compréhensifs, cela fait huit ans que l'on se connaît entre potes. Mais ils me disent encore : «Ah oui, encore au scout.» Surtout quand cela fait trois week-end d'affilé par exemple, et que l'on ne peut pas aller boire une bière un samedi soir.

Comme vous avez plusieurs niveaux d'engagements différents, vous avez des week-end qui s'enchaînent parfois ?

Oui, en moyenne je fais deux ou trois week-end par mois hors Covid.

Ok. Est-ce qu'il vous arrive des fois de vivre des moments déplaisants dans votre engagement ?

Bien sûr. J'en ai pas mal. Ma première direction en tant que directeur s'est très mal passée, alors que l'on m'avait dit que j'avais fait une super préparation. Le terrain fait que... Cela ne s'est pas bien passé au niveau de l'équipe, au niveau de la préparation, de moi-même aussi, je n'étais pas satisfait. Où même pas plus tard que la semaine dernière, on avait notre bénévoles en interne,

seulement je n'ai pas assez sanctionné, pas triste, déçu aussi. Après il faut aller de l'avant et vers autres choses.

Par exemple, votre expérience de direction, vous n'êtes pas le premier à me dire que la première expérience de direction ne s'est pas forcément bien passée. Comment après une expérience qui ne se passe pas bien, on peut se dire : «Je vais quand même continuer, je vais y aller.» Et ne pas arrêter son engagement parce que vous êtes bénévole. Ce n'est pas votre métier, vous n'êtes pas rétribué pour ça en tout cas pas en question de salaire. Il faut parler de la rétribution affective ou je ne sais pas quoi ? Mais comment ? Pourquoi on continue son engagement alors que l'on vit deux, trois semaines difficiles, compliquées ?

C'est très paradoxale parce que quand je suis sorti du camp, je me suis dit... J'étais sorti en disant que les autres avaient fait... C'était mauvais, c'était la faute des autres. C'est normal, un peu de mal à se remettre en question. Et moi, j'ai été dans le cursus des DFD donc je me suis dit : «On va laisser ça en suspens. On va reprendre l'année sans direction et sans s'engager sur une direction à s'occuper de ces jeunes.» Et puis quatre/cinq mois plus tard, je me suis dit : «Il va peut-être commencer à falloir, à rédiger son bilan DFD. Et là, je me suis rendu compte aussi que l'erreur n'était pas que autrui mais aussi beaucoup de ma part. Et j'ai essayé de comprendre, de prendre du recul, beaucoup de recul même je dirai sur qu'est-ce qui n'a pas marché ? Et de voir comment cela aurait dû marcher. En fait, en me disant ça : «Oui, c'était mon *00:14:50* projet. Et avec des potes, on va le faire, et je sais comment cela va marcher.» Et du coup, c'était radicalement différent en termes d'organisation de camps. Avant mon autre camp, j'avais sept unités scouts différents pour mon premier camp, une idée un peu stupide. Et qu'avec des gens que je ne connaissais pas. Le camp qui a suivi, j'ai pris quatre amis que je connaissais avec qui je faisais *00:15:08* trois ou quatre ans, et que je voyais tous les mois minimum. C'est pour ça, je pense que j'ai continué, parce que je me suis dit : «Ok, le premier n'est pas forcément très

bien.» On sait souvent que le premier n'est pas forcément le meilleur, on le dit aussi au sein de l'association.

Et donc, c'est le fait d'avoir eu des personnes qui vous accompagnent, de monter un projet avec d'autres qui ont fait que vous êtes resté ?

Je pense qu'il y a deux facteurs, deux ou trois facteurs. Le premier, c'est d'avoir pris conscience de ce qui n'avait pas marché et de comprendre qu'est-ce qui pourrait faire que cela marche. Le deuxième, c'était mes amis aussi, je me suis dit : «Cela va être avec mes potes, et je vais bien m'amuser. Et je suis sûr que cette fois cela marchera.» Et le troisième aussi, c'est que je savais que si je ne le faisais pas, les enfants ne le tenteraient pas.

Donc il y avait quand même ce côté : «Cela dépend un peu de moi.» Vous vous êtes senti un peu obligé ?

Oui, aussi bien sûr. C'est quelque chose. Cela m'est arrivé même cet été où je savais par exemple que je ne réorganisais pas un camp pour mon groupe malgré le Covid, et un mois à l'arrache. Aucun enfant ne faisait de camp après une situation compliquée.

Et ce serait quelque chose pour vous de difficile de ne pas pouvoir maintenir votre engagement ?

Oui. Il y a une année seulement où je n'ai pas campé parce que je suis parti... Je n'ai pas campé en tant que directeur ou animateur. J'étais parti à l'étranger sur un Jamboree en tant que traducteur, rien à voir. Cela m'a manqué de ne pas camper, d'être *00:16:43* avec des jeunes, cela m'a manqué.

Et qu'est-ce que vous avez fait pour entre guillemets pour supporter cette situation ?

Paradoxalement, je suis rentré. Et deux semaines après j'étais sur une colo avec un ami qui était scout.

Pas un camp scout, une colonie avec un autre organisme.

Un organisme classique tout ce qui a de plus conventionnel.

D'accord, et pourquoi c'était important de quand même faire l'animation, l'été là. Et ne pas se dire : «Tiens, ok cet été je n'ai pas fait de camp. Je n'ai pas fait de colo, je ne me suis pas occupé de jeunes. Ce n'est pas grave, je me suis reposé. Je recommencerai l'année prochaine.»

Pourquoi ? C'est une bonne question. Je pense qu'au fond de moi, j'avais quand même envie de faire un camp, de faire quelque chose, et que finalement je ne l'ai pas fait pour des raisons du fait que je faisais Jamboree. Et je m'en foutais un peu, je pense. Et à moi-même aussi, c'était quelque chose qui m'amuse, qui me fait plaisir et j'avais envie de faire une colo. Et aussi découvrir un peu autre chose, c'était ma première colo. Je n'avais jamais fait avant en tant qu'animateur.

Et cela vous arrive aussi pendant les activités d'année, si jamais vous ne pouvez pas aller à une activité quelconque ou... C'est aussi compliqué pour vous dans ces moment-là ?

Cela dépend. Si 100 dernières minutes, oui je le prends assez mal. Je culpabilise mais cela m'arrive rarement. Si c'est prévu, je pense qu'il n'y a pas de culpabilisation entre animateurs, qui ne viennent pas tous les week-end, et on s'organise et on délègue. On est tous content.

Ok, quand c'est préparé ça va. Quand c'est au dernier moment, il y a de la culpabilité, il y a des choses comme ça qui arrivent des sentiments pas trop...

Quand on loupe son train par exemple. Et simplement que l'on ne peut pas être là. On culpabilise un peu.

Et ce sont des choses qui se maintiennent. C'est-à-dire, voilà on culpabilise pendant plusieurs heures voire plusieurs jours ou cela dure quelques minutes et cela s'en va.

Quand même le temps du week-end quand même.

Quand même. Ok, et après vous passez à autres choses, et donc vous multipliez votre engagement après, c'est ça ?

Je pense oui. Je pense qu'après derrière, je me dis : «On mets les bouchées doubles. On va faire mieux et mieux préparer pour la suite.»

Et cela ne vous est jamais arrivé de penser à arrêter votre engagement ?

Au sens global dans ce groupe-ci non. On en arrête certains, oui.

D'accord. Et c'est quoi les raisons qui vous poussent à arrêter certains de vos engagements ?

Là, j'en arrête un en juin. Par exemple, j'avais postuler sur un... Moi, je suis commissaire internationale adjoint de l'association des EEUdf. Et j'avais candidaté au poste de commissaire international, donc représentant auprès d'institutions légales. Ce n'était pas moi qui était sélectionné, c'est un ami. Et de consort, je n'ai pas envie non plus d'aller avec cette personne en tant qu'adjoint alors que je voulais être à sa place, calife à la place du calife. Donc je démissionne de ma fonction. Et aussi pour lui laisser quand même la place de faire sa fonction comme bon lui semble. Je pense que c'est important pour lui.

Ok. Vous êtes quand même capable de laisser de la place aux autres même s'il y a de la déception. Vous êtes capable de vous raisonner et laisser de la place à d'autres personnes.

Il faut. A un moment, il faut aussi accepter de laisser la place à d'autres personnes, de déléguer. Cela peut être dure. Il ne faut pas se mentir mais je pense que tout le monde a besoin aussi d'avoir sa place dans le scoutisme, et ses actions qui soient propres.

Et vous avez remplacé cet engagement par un autre, ou vous avez gardé ce temps-là ?

Cela va venir. Là, je vais candidater sur une candidature ouverte au niveau bureau européen du scoutisme. On verra ce qu'il en est. Et sinon normalement, je devrais monter un collège du scoutisme français au niveau régional.

D'accord. Donc là c'est collège du scoutisme français. C'est une réunion de tous les associations scout reconnu par le scoutisme français, c'est ça ?

Voilà, au niveau régional.

Et si ces associations confessionnelles et laïques, c'est bien ça ?

00:21:05. Vu que je ne serai plus engagé au niveau commission international et au niveau national. Je n'aurai plus d'engagements nationaux à ce moment-là, à partir de septembre. Du coup, je pars là-dessus.

Le temps que je gagne, je l'utilise ailleurs.

Voilà, c'est ça.

Ok. Et qu'est-ce que votre engagement a changé chez vous ?

Je pense que cela serait très simple de dire tout, mais cela serait faux de dire le contraire. Je pense tout parce que je ne pense pas que je serai la même personne aujourd'hui sans scoutisme. assez simplement, j'ai appris, je me suis fait des amis. J'ai appris beaucoup de choses. Je pense que j'ai appris à rédiger des dossiers. Je ne savais pas rédiger des dossiers avant d'aller au scout. La qualité d'écriture, j'ai appris à être un orateur aussi, à parler en public. Je pense qu'il n'y a pas d'endroit au monde où on peut laisser un jeune de dix-huit ans parler devant 40 000 personnes sur une scène, voilà. Cela m'a beaucoup appris et beaucoup changé en tant que personne, ouvert aussi aux autres. Je pense que cela m'a donné une certaine ouverture surtout, du fait d'être dans les associations scoutisme français, et la ToileScout ou certains mouvements, rencontrer et comprendre l'autre. C'est quelque chose d'important. Et l'international aussi parce que l'on a un rapport d'interculturalité derrière, et une certaine *00:22:28*, et certain management, une certaine vision propre de comment on gère un projet. Cela m'a forgé là-dedans, beaucoup aussi. Et professionnellement, je pense que cela influe sur la vision de comment on gère un projet aujourd'hui.

Parce que vous dans vos études, ou là votre stage, vous êtes amené à diriger des projets ou des équipes ?

Alors là actuellement, je n'ai pas d'équipe à diriger. Je dirige plus des projets, mais oui j'ai dirigé des projets et des équipes par le passé ici.

Donc les compétences que vous avez développées dans le scoutisme vous servent directement dans votre boulot.

Oui, clairement. Pour moi, les compétences de management, de gestion de projet, de *00:23:06*, etc. La gestion de temps, ou même des compétences assez basique. Quand faire un feedback, moi je l'ai appris à mes dépends au départ, on va dire, mais comment dire à une personne quand cela ne va pas. Il faut savoir faire avec tact, et mesurer et être sûr que cela permet à chacun de s'y retrouver et d'avancer.

xix) Entretien de Pascal, scout en passion harmonieuse

Je m'appelle Pascal, j'ai 19 ans, je suis étudiant en ???, et donc j'ai fait scout notamment chez les scouts de France. J'ai fait deux ans chef, je suis chef dans un mouvement qui fait ???, c'est une troupe francophone, avec des français et des belges qui est inspiré des sud des Europes et des scouts de France.

Et pourquoi vous vous êtes engagé dans cette association ?

En tant que jeune ?

En tant que chef.

Pour plusieurs raisons. Déjà parce que ça m'a beaucoup apporté en tant que jeune quand j'y étais, et que je trouve que c'est un engagement utile pour les autres et parce que je sais que ça continue à me faire progresser, à m'apprendre des choses, en fait. C'est beaucoup d'organisation, de planification, aussi. Et j'aime beaucoup de pouvoir sortir avec les scouts. Et c'est aussi une pause au milieu de mes études à chaque fois qu'on est en week-end.

Ces pauses sont nécessaires au milieu de vos études ? Ça permet de les supporter, ou d'avoir un coup d'air frais ?

Je pourrais continuer mes études sans, mais c'est un coup d'air frais, oui. Dans les premières années où j'étais étudiant dans le petit campus, dans un espace assez clos, c'était bien, de sortir de la ville, voir d'autres personnes, faire autre chose.

Qu'est-ce qu'apporte votre engagement dans votre vie de tous les jours, au-delà des compétences ?

Bon, déjà ce sont des mouvements chrétiens, et je suis pratiquant, c'est une manière de vivre la religion. De réfléchir sur le sens de la foi. Ça m'apporte des moments d'air frais. Ça m'apporte aussi une grosse dose de confiance en moi, et donc voilà.

Votre engagement vous a permis de développer votre confiance en vous ? Vous n'en aviez pas beaucoup avant ? Vous avez pu vous tester ? Vous avez pu vous développer ?

Ça m'a fait me développer. Quand j'étais encore jeune, on est dans des situation qu'on ne vit pas normalement, et j'étais responsable de certaines choses. On se rend compte de ce qu'on est capable de faire.

Et que pensent votre famille ou vos amis de votre engagement ?

Tous mes frères et sœurs y étaient également, et mes parents ne m'ont pas forcé à être chef d'une manière ou d'une autre mais ils voient ce que ça m'apporte, ils sont assez heureux que je continue dans cette voie. Et mes amis, ça intéresse beaucoup de gens, ils voient l'intérêt de la chose.

Et est-ce que votre engagement vous a parfois empêché de vivre des moments familiaux ou amicaux, des soirées ou des choses comme ça que vous auriez pu faire ?

Oui, mais ça n'a jamais été un regret parce que ça a été pour des activités qui étaient des bons moments avec des amis, ce n'était pas prenant au point de me faire rater absolument tout, loin de là. C'est toujours une balance entre ces engagements et la vie sociale.

Donc vous faites une balance entre votre vie d'engagement et votre vie personnelle, comme on ferait entre la vie professionnelle et privée ?

Oui et non, parce que c'est vrai qu'il y a une bonne dose de travail, il faut faire attention à équilibrer les deux, mais ce sont des engagements qui ont une charge personnelle dedans. Dans le cas du scoutisme, on va retrouver beaucoup de choses de la vie personnelle, voilà.

Et est-ce qu'il vous arrive de vivre des moments déplaisants dans votre engagement ?

Déplaisants, non. Enfin, se lever à 7h ou à 6h30 pendant la moitié de l'été parce qu'il fallait chercher le pain, c'est pas forcément le plus plaisant, mais ça fait partie de l'engagement, c'est un peu l'aventure et ça vaut le coup. Ce genre d'engagements fait partie du christianisme, aussi. Un engagement dans lequel on serait toujours confortable, c'est un engagement mais je pense qu'il y aurait un petit moins de... si c'est trop facile, ça a moins d'intérêt.

Donc votre engagement, même si parfois il est compliqué, ça fait partie du truc et c'est ça qui le rend plus important, c'est ça ?

Oui, et intéressant. Quand il y a des problèmes, quand il faut se creuser la tête, quand il y a des imprévus, c'est là où on apprend à gérer des imprévus, on en apprend sur soi, on garde la tête froide quand il y a des problèmes.

Et qu'est-ce qui vous pousse à vous lever la moitié de l'été à 6h30 du matin ? Qu'est-ce qui vous pousse à aller à des événements plutôt qu'à des soirées avec des amis ?

Il y a quelque chose de satisfaisant dans le fait de se bouger le cul. C'est très satisfaisant, au final.

Et est-ce que vous avez pensé à arrêter votre engagement ?

Je pense que j'arrêterai l'année prochaine, parce que je rentre en master, qu'il y a une grosse dose de travail, et il faudra que j'aie un équilibre, il ne faut pas non plus que ça se fasse au détriment de choses aussi importantes que les études. Je pourrai peut-être m'engager dans les autres échelons administratifs.

Donc vos études vont prendre plus de temps, vous ne pourrez pas être engagé correctement dans vos études et dans votre engagement bénévole, c'est ça ?

Oui. Mais je ne sais pas si je vais reprendre juste après les études. Mais bon, c'est quelque chose qui me tient beaucoup à cœur.

Pourquoi ça vous tient à cœur de reprendre à un moment donné ?

Parce que je sais qu'il y a toujours un besoin de bénévoles, que ça vaut le coup. Quand on est bénévole au sein de la structure administrative, c'est important pour le service qu'on peut rendre.

Quand je vous entends, j'entends presque une dévotion à votre engagement.

L'engagement et le sens du service, c'est quelque chose d'assez important pour moi qui vient notamment du scoutisme, mais à côté j'ai des engagements dans d'autres associations solidaires, sociales, etc. C'est important pour moi de me dire que je suis quelqu'un de privilégié et qu'à partir de là, je vais rendre la tâche moins difficile pour les autres en donnant de mon temps. Et c'est important en termes de construction de soi, dans notre manière d'être avec les autres, de se développer, dans les aventures qu'on a pu vivre. Ça permet d'avoir confiance en soi, de donner un peu du sens à sa vie et de savoir qu'on peut continuer à en donner.

Et pourquoi c'est important de donner du sens à sa vie ?

Pour moi ça coule de source, je pense que c'est une manière d'être heureux. Quand je discute avec des potes et qu'ils ne vont pas très bien, c'est aussi parce qu'ils sont un peu perdus dans leur vie. Pour moi c'est essentiel.

Et votre engagement vous permet de trouver ce sens à votre vie et participe au fait que vous soyez heureux ?

C'est ça. Enfin, c'est pas de la recherche du sens, chez moi c'est naturel, vis-à-vis de l'éducation que j'ai eue, des croyances que j'ai. Mais c'est une manière de l'alimenter, de mettre en pratique.

Vous avez commencé le scoutisme en tant que jeune, est-ce que ça vous a préparé à devenir chef bénévole ? Est-ce que c'était la suite logique ? Est-ce qu'on vous a préparé à ça ?

En fait, les associations par lesquelles je suis passée préparent les jeunes, donnent des responsabilités aux jeunes, il y a quand même quelque chose d'assez naturel. Rapidement, on est mis en situation d'autonomie, de leadership, etc., et d'ailleurs, avant d'être chef, on nous demande plutôt de rejoindre les activités proposées aux 18 ans et plus qui sont sur la sélection, le service, etc., pour continuer à se construire.

C'est parce que vous prenez des responsabilités tout au long de votre vie de jeune qu'à un moment donné, on se dit qu'on va prendre des responsabilités en tant qu'adulte et s'occuper d'autres jeunes.

C'est ça.

Et est-ce que ça va vous manquer, l'année prochaine, quand vous allez arrêter ?

Oui, je pense, mais en même temps, arrêter l'engagement en lui-même, il y a certaines activités et états d'esprits que j'avais dans ce cadre, je sais que je retrouverai ça ailleurs, que ce soit l'aventure, le grand air, etc. Ça ne se limite pas au cadre du scoutisme.

D'accord, merci beaucoup pour vos réponses. Est-ce que vous auriez quelque chose à ajouter ?

Non, rien qui me vienne à l'esprit.

xx) Entretien d'Auria, scoute non-passionnée

Toute première question vraiment simple : est-ce que vous pourriez vous présenter ?

Je m'appelle Auria, j'ai 27 ans maintenant, je suis une fille, et j'habite à Fontainebleau, donc dans le sud de la région parisienne, je suis scout, encore. Je suis bénévole, au sein des EUDF, les Éclaireurs, Éclaireuses ??? (00 :00 :30) de France. J'ai été responsable par intermittence mais depuis mes 18 ans, donc 8 ans maintenant, et depuis cette année, je ne suis plus responsable, je suis membre de la commission branche aînés, ce sont les 16-18. Et je travaille sur d'autres sujets plus ponctuellement, notamment en ce moment on travaille sur les violence sexuelles.

Sujet intéressant.

Oui et d'actualité, et professionnellement, je fais de l'urbanisme, je travaille au département de Seine-et-Marne et je fais plein de choses à côté, du dessin, de la voile.

Une vie bien remplie alors.

Je suis aussi bénévole à la Croix-Rouge, au Secours Populaire.

D'accord, vous avez d'autres activités bénévoles que le scoutisme.

Oui. Je suis au SAMU social de la Croix-Rouge de Fontainebleau qui me prend une soirée par semaine.

Et votre activité scout vous prend combien de temps par semaine ou par mois ?

Avant, quand j'étais responsable c'était assez important, maintenant, la commission, on se retrouve moins, on fait par exemple 3 ou 4 week-ends par an, on est invité à d'autres week-ends comme ceux qui lancent l'année, ou pour des formations. C'est beaucoup moins maintenant. SI j'y passe 2 heures par semaine, c'est le max. Et il n'y a pas de week-ends, de camps, ce n'est pas la même chose que d'être responsable.

On est plutôt sur un versant accompagnement, administratif, pédagogique, des choses comme ça.

Voilà. On travaille sur la pédagogie pour les grands, on voit comment former les responsables, comment la pédagogie peut évoluer. On travaille beaucoup plus en autonomie parce qu'on est 5 dans ma commission, on est moins en contact avec les enfants, on travaille plus par visio et de notre côté. Là je dois écrire un article pour la revue des adultes, hier soir on a fait une réunion pour un projet, pour un camp national.

Vous donnez votre temps autrement, en tout cas.

C'est ça.

Et pourquoi est-ce que vous vous êtes engagée dans cette association ?

J'étais enfant, je suis arrivée aux UDEF à l'âge de 10 ans. J'avais fait 10 ans au SGDF. J'ai eu 2 ans de trous entre les deux, puis j'ai arrêté et j'y suis retournée. Et ça suit son cours, et je me suis dit que j'allais être responsable.

A 17, 18 ans, comment on peut se dire qu'on va être bénévole, responsable dans une association pour accompagner d'autres jeunes ?

Pour moi il y avait le fait que j'étais avec mes amis. Il y a des gens qui ont la motivation de devenir responsables dans les villes dans lesquelles ils étudient, ça aurait été plus compliqué pour moi. Là j'étais avec des gens que j'aimais, et petit à petit, je me suis rendue compte qu'on apportait une troisième zone d'éducation complémentaire à la famille et à l'école, et qu'on aborde plein de questions qu'on n'aborde pas, parce que les enfants n'ont pas la chance d'avoir un entourage familial qui le fait. Et on apprend des choses pratiques, comme la cuisine. Si je n'étais pas passée par le scoutisme, je serais quelqu'un de beaucoup moins engagée et je pense un peu moins intéressante, mon idée était d'offrir ça aux jeunes. Je me rends compte que tous les gens que je connais qui ne sont pas scouts, même s'ils sont engagés dans d'autres choses, je pense qu'il y a des choses qui nous lient, d'être au service, et c'est comme ça qu'on fait avancer les choses.

Donc il y avait votre cercle amical du scoutisme qui a continué, donc vous vouliez rester avec eux, mais aussi votre parcours en tant que jeune. On vous a formée ou incitée à devenir responsable quand vous étiez jeune ?

Oui, j'ai cette particularité-là. Quand mon projet est né, ça a été l'année du centenaire, et on a eu un projet qui avait été un peu monté par la commission internationale pour remonter les

partenariats. On a fait un projet aller-retour avec une équipe de scouts malgaches. Ils sont venus en France une première année et on a été à Madagascar la deuxième année, et notre projet était autour de l'animation, et notre responsable était animateur de métier. J'ai été un peu formée en amont du BAFA. On a besoin que les bénévoles soient responsables, c'est rare qu'on ne nous incite pas à être responsable dès la fin des années. Je me rends compte en étant dans la commission des aînés, on a un peu bâclé la fin du projet.

Vous avez dit quelque chose qui est très vrai : les bénévoles ne courent pas les rues, même si on a une augmentation du bénévolat ces dix dernières années. Les bénévoles s'engagent plus que les générations précédentes mais sur des activités plus ponctuelles. Ça prend beaucoup de temps le scoutisme, même à l'âge plus adulte. Ça a été simple d'allier votre vie étudiante et votre engagement ?

J'ai fait la fac, je finissais les cours en avril, la question là-dessus ne se posait pas trop. Les deux premières années, j'ai été très engagée. Je refusais des week-ends avec les copains mais pour moi ce n'était pas un sacrifice. A partir de la L3, j'ai eu des stages à faire. Je suis partie au Togo, je n'ai pas campé. J'ai fait une assez grande cause, j'ai campé 4 années. J'ai fait une année de césure où j'étais en service civique. A partir du moment où j'avais plus envie de faire autre chose que de faire mon engagement scout... enfin ça ne m'a jamais trop posé de questions je savais où je voulais aller plutôt qu'ailleurs.

Vous arriviez à organiser vos différentes sphères de vie.

Oui, et quand je préférais faire des week-ends que des soirées, je l'ai fait, et quand j'ai préféré partir au Togo, je l'ai fait.

Vous aviez une famille scout ou pas du tout ?

Mon frère a fait les SGDF pendant quelques années, je ne sais même plus si on a été scout en même temps.

Et qu'est-ce que pensent votre famille et vos amis de votre engagement bénévole ?

Pour une partie de mes amis, c'est un peu une nébuleuse, ils ne comprennent pas trop ce que c'est, mais ils m'ont toujours connue étant très engagée. J'ai quelques amis de la fac qui sont scouts, pas dans le même mouvement que moi, mais ils comprennent. Et mon groupe d'amis principal ce sont des scouts. Et sur ma famille, je pense qu'une partie de ma famille ne comprend pas forcément beaucoup ce que j'y trouve aujourd'hui, mais qui respecte parce que, voilà, mais qui regarde ça avec curiosité.

Et qu'est-ce que ça vous apporte aujourd'hui ?

Je pense que j'ai beaucoup plus de maturité, je comprends beaucoup plus. Avant c'était le côté trajet, la route, on est louveteau, aîné, resp, et tout ça. Je pense que je vois plus ça comme une partie de militantisme. Pour moi, dans la société dans laquelle on est aujourd'hui, ça permet de faire des citoyens, des gens engagés qui savent s'engager. Si je suis bénévole à la Croix-Rouge et au secours populaire c'est parce que je suis partie dans le scoutisme. Mes amis qui voudraient s'engager là-dedans ne savent pas comme ça fonctionne, où aller.

Et sur un plan personnel, qu'est-ce que ça vous apporte aujourd'hui ?

Avec les années, je me suis rendue compte qu'au-delà de ce qui est humain, amical, je pense qu'on a accès à des missions qui sont bien plus hautes. Diriger un camp, c'est un accès à des responsabilités qu'on n'a pas quand on est dans une vie professionnelle. Je ne suis pas du tout quelqu'un de carriériste, mais j'apprécie de monter en compétence, et par le scoutisme, vu que ce sont des petites assos avec des jeunes, forcément, les gens qui ont des responsabilités sont des jeunes. Donc beaucoup de compétences. Quand on fait des camps, j'ai participé à l'organisation de camps nationaux en 2018, ça donne des compétences en évènementiel. En étant adulte, on continue d'apprendre. Je pense que c'est aussi un laboratoire d'idées, on rencontre des gens qui s'intéressent à plein de choses et de manière générale assez poussées, donc ça permet de se poser beaucoup de questions. Ce ne sont pas des gens passifs, certains vont être très actifs dans l'écologie, d'autres dans les droits humains, et ça permet de se renseigner, d'être au courant de ce qu'il se passe. On ne peut pas s'engager sur tout, mais au moins avoir un beau panel sur ce qui se fait.

Avoir une ouverture sur le monde ?

Oui. Beaucoup de gens du scoutisme sont engagés sur plein de thématiques différentes.

Vous avez évoqué les responsabilités. C'est pour les responsabilités qu'on s'engage ?

Pas du tout. Je me rends compte que ça m'apporte énormément. J'ai l'impression d'avoir eu énormément de responsabilités que je n'aurais jamais eues dans ma carrière, je ne suis pas du tout carriériste et je ne veux pas ces responsabilités dans le monde professionnel, mais dans le monde associatif, ce sont des sujets que je porte beaucoup plus. Je suis content de ce que je fais

professionnellement. L'urbanisme, ça m'intéresse, mais plus intellectuellement qu'humainement je pense.

Quand on dit « prendre des responsabilités dans le milieu associatif », ça veut dire qu'on a un sentiment d'utilité, un truc comme ça ?

Oui, on a une certaine utilité, et c'est ça, diriger des camps. Je n'ai jamais dirigé de camp, mais... c'est vrai que ce n'est pas très clair. On monte des projets, en fait.

C'est clair mais j'essaie de vous pousser un peu dans votre réflexion.

On monte des projets, ce sont des projets sur lesquels on a notre liberté, ça engage plein de monde. On a peut-être plus d'impact en termes de vie démocratique dans l'association. Notre pouvoir de vote est peut-être plus important dans l'associatif que dans le monde réel. On voit plus les résultats, et puis je pourrais très bien dans ma vie privée monter un évènement pour 500 personnes, mais le scoutisme est aussi un autre moyen de faire ça. Je ne sais pas trop où je veux en venir.

C'est plutôt clair. Est-ce qu'il vous arrive de vivre des moments déplaisants dans votre engagement ?

Oui, pas mal de moments peuvent être déplaisants.

Par exemple ?

Responsable-ainé, c'est un rôle... je ne sais pas comment autant de gens veulent s'engager là-dedans, on n'a aucun exemple d'équipe-ainée qui s'est ??? (00 :15 :17) parfaitement, c'est très compliqué comme branche, donc voilà, c'est la tranche d'âge avec des jeunes qui défient un peu l'autorité. C'est normal, mais aussi avec une pédagogie qui est très complexe, et surtout qu'en général, quand on est resp, il y a des gens qui ont été resp avec nous avant, on arrive tout seul comme ça, c'est un défaut de la pédagogie, ça peut être des moments un peu compliqués. Faire bouger les jeunes. Pendant longtemps j'ai pensé que j'étais une mauvaise resp. Il faut comprendre que le problème ne venait pas de moi, en fait. Et quand on est dans l'associatif, ce n'est pas notre métier, on n'a pas d'obligation, donc parfois on aimerait que ça aille plus vite et ça ne va pas forcément aussi vite qu'on veut. Je pense que c'est mon âge qui fait ça. Les gens ne sont pas professionnels dans l'associatif, et ça me pose question. Je travaille dans l'administratif, c'est très formel, et depuis quelques temps, je trouve que les gens ne communiquent pas forcément de la même manière. Moi là j'organise un évènement, les personnes vers qui je suis allé pour l'organiser, avec la situation sanitaires, elles appellent directement la présidente alors que je m'étais déjà renseignée auprès du CA pour savoir si c'était ok. C'est un peu des trucs comme ça qui sont un peu lourds, mais pas dramatiques.

Il n'y a pas de suivi de protocole, de procédures ?

Oui et puis vu que les gens sont jeunes, ils n'ont pas forcément l'habitude de te mettre en copie, de te prévenir. C'est normal, on est aussi là pour l'apprendre. Avant d'avoir une vie professionnelle, je ne m'en rendais pas compte. Je pense que j'étais comme beaucoup de gens engagés qui sont jeunes, la fleur au fusil.

Et qu'est-ce que vous faites pour palier à ces moments déplaisants ?

J'ai appris à expliquer clairement mes ressentis. Soit je fais ça quand ça me paraît un problème facilement réglable, notamment ce problème de communication dont j'ai parlé. Sinon, j'en parle avec mes amis, je pense.

Vous avez déjà pensé à arrêter votre engagement ?

Plein de fois.

Et qu'est-ce qui fait qu'on n'arrête pas ?

Il y a beaucoup de proposition, et la peur du monde d'après. Moi je pense que c'est quand même un engagement que j'ai depuis très longtemps. Je me demande comment je ferais après, même si j'ai plein de réponses. Et le travail en communication est très différent, je trouve ça satisfaisant d'identifier ce qui va mal dans le mouvement et de contribuer à ce que ça fonctionne. Je n'ai plus du tout envie d'animer par exemple, je ne le ferai pas. Ce que je fais actuellement, j'ai l'impression que c'est beaucoup plus proche d'un monde professionnel, en fait.

Quand vous avez commencé à ne plus être à l'aise avec votre engagement, vous avez changé de fonction ?

C'est ça. Je voulais continuer à être engagée, c'est un projet dans lequel je crois, j'avais beaucoup de choses à y apporter, et ça avait aussi des choses à m'apporter. Je n'avais pas envie de quitter ça. Aussi, quand j'étais resp-ainée, je n'avais pas envie de quitter mon engagement sur un sentiment d'échec, j'avais l'impression d'être un échec. Depuis, j'ai retravaillé là-dessus.

Je n'ai plus ce sentiment-là. Il y avait plein de choses à faire dans ce mouvement. J'avais envie de me tester sur autre chose.

Et comment vous imaginez votre vie sans le scoutisme ?

Avec d'autres choses. Je ne pourrais pas rien faire, je suis incapable de ne pas avoir d'engagements. La seule année où j'ai arrêté c'est parce que j'étais en service civique en Bretagne, et que je faisais de la voile et que j'encadrais d'autres enfants sur de la voile. J'aurai toujours besoin de m'engager. Là je suis à la Croix-Rouge à Fontainebleau mais au secours populaire mais à Avignon, donc c'est plus compliqué mais j'aime beaucoup cette asso. Sauf si je pars un an en voyage, je serai toujours engagée dans des assos mais de manière assez forte.

Donc une vie sans engagement ce ne serait plus possible aujourd'hui ?

Non, je m'ennuierais. J'aime mon métier, mais plein de choses ne sont pas du tout assouvies par ce travail-là, et je me sentirais complètement déséquilibrée, pour des raisons éthiques, je trouve qu'il ne faut pas se donner qu'à son travail, il y a d'autres choses à faire. Pour moi il faut s'engager pour la société, et je suis un peu hyperactive.

xxi) Entretien de Gaétan, scout passionné obsessif

Moi c'est Gaétan, j'ai 23 ans, et actuellement je suis engagé dans les Eclais, du coup, dans l'association laïque du scoutisme français. Depuis deux ans maintenant, ce que je fais dans cette association, je suis formateur pour les adultes, je fais de la formation BAFA ou des courtes formations sur des week-ends, quoi.

Et pour quelle raison vous vous êtes engagé dans cette association ?

Ça remonte à loin puisque mes parents m'y ont inscrit quand j'avais 6 ans, et j'ai fait tout mon parcours d'enfant puis d'adolescent puis de jeune adulte dans cette association-là, et comme quand j'étais petit, les activités que je vivais, c'était des bénévoles qui me les faisaient vivre, arrivé à 16-17 ça m'a paru logique de donner de mon temps pour que d'autres puissent vivre ce que j'ai vécu. Du coup je suis devenu responsable, c'est comme ça qu'on appelle les animateurs dans l'association. Et après, du coup, j'ai dû faire 4-5 ans en tant que responsable, puis voilà, après j'avais envie de tenter autre chose et donc je suis devenu formateur.

Ok. Si j'ai bien compris, vous êtes resté parce que ça vous a semblé logique de continuer cet engagement parce que vous avez vécu de l'activité par des bénévoles, donc ça vous a semblé logique.

C'est ça. Après c'est un peu normal quand on y a vécu toute sa vie, mais les valeurs de l'association sont des valeurs qui me parlent et que j'ai envie de porter aussi. La première motivation, c'était de me dire « Des gens ont donné de leur temps, j'ai envie que d'autres puissent vivre ce que j'ai vécu quand j'étais plus jeune, il faut que je m'y mette. ».

Et c'est quoi ces valeurs que vous voulez transmettre ?

Les valeurs de l'éducation populaire en règle générale, c'est : former des citoyens engagés et ouverts sur le monde, et former à ce qu'on appelle l'autogestion, l'autonomie et l'indépendance des enfants, qu'ils soient capables de se débrouiller eux-mêmes, que ce soit une indépendance purement matérielle, d'être capable de se débrouiller seuls pour préparer à manger, mais aussi être capable de penser par eux-mêmes et de réfléchir, de faire le tri dans ce qu'on voit dans l'actualité.

D'accord. Et vous avez d'autres activités à part votre engagement bénévole ?

Non. Je ne suis pas salarié du tout.

Et vous faites autre chose ? Vous êtes en études, vous travaillez ?

Je fais des études de sociologie, je suis en master 2 cette année. Et sinon, même je suis un petit peu en pause ces derniers temps, je suis aussi très investi dans un syndicat étudiant.

Donc il y a d'autres engagement bénévoles.

Oui.

Ok, d'accord. Et qu'est-ce que votre engagement vous apporte ? Pourquoi vous continuez ?

Bonne question. C'est une satisfaction de me dire que ce que je fais, c'est utile, et du coup, là, quand j'étais responsable, quand j'avais des témoignages de parents qui nous disaient que leur enfant, ça n'allait pas bien partout et qu'il ne se sentait bien qu'avec les Eclais, ça faisait du bien de se dire qu'en fait, peut-être que des fois c'est dur, ça prend beaucoup de temps, mais ces jeunes-là, visiblement ça leur fait du bien et c'est cool, ça me donne envie de continuer.

Donc il y a quelque chose, de la reconnaissance, un sentiment d'utilité que vous venez récupérer ?

C'est ça.

Et pourquoi c'est important de récupérer ça dans votre engagement ?

C'est important parce que du coup, ça prend beaucoup de temps. C'est aussi un peu pour ça que je suis devenu formateur, mais quand j'étais responsable, on avait une directrice de camp qui avait calculé, ça nous prenait un mi-temps sur l'année avec les réunions, les week-ends, les vacances, c'était du temps que je n'avais pas pour réviser, puisque je passais mon bac ou alors j'étais en début d'études supérieures. C'était du temps que je n'avais pas pour voir mes amis. On me proposait des soirées le week-end, je disais que non, j'avais un week-end Eclais et que je ne pouvais pas être là. On donnait beaucoup de temps, et des fois on avait le truc de « à quoi bon ? ». Et d'avoir des retours des parents ou des enfants qui disent qu'ils ont adoré le week-end ou le camp, tu te dis que d'accord, tout le temps qu'on donne, on ne le donne pas pour rien, il y a une vraie utilité derrière.

Donc dans votre engagement, ça vous arrive de vivre des moments déplaisants ?

Ah oui, c'est sûr.

Comme quoi par exemple ?

C'est pour ça que j'ai voulu devenir formateur. Sur la dernière année où j'étais responsable, sur les deux dernières années même, j'étais dans un petit groupe, et du coup on était très peu de responsables, ce qui faisait qu'on s'occupait de quasiment tout, ça nous prenait beaucoup de temps. Et en fait, ça m'est arrivé à des moments de faire des crises de nerf pendant l'année. Des fois je m'effondrais en larmes avant ou après un week-end, j'avais l'impression de ne plus pouvoir tout gérer.

Et qu'est-ce que vous faisiez dans ces moments-là pour palier à ces moments ?

Je n'avais pas trop de technique. En fait j'attendais que ça passe. Je finissais de pleurer, et après je me calmais un peu, et je revenais au front, quoi.

Vous avez pensé à quitter votre engagement dans ces moments-là ?

Jamais. J'ai réfléchi à des manières de modifier mon engagement, mais arrêter, ça ne m'est jamais venu comme une option. J'ai envisagé par exemple d'arrêter d'être responsable, mais plutôt de passer du côté de l'intendance ou de la logistique, j'en ai discuté avec mes camarades responsables, et en fait, c'était un peu compliqué, c'est pour ça que finalement, la solution ça a été quand j'ai rencontré l'équipe de formateurs de la région Bretagne, je me suis dit que j'allais les rejoindre, que ce ne serait plus le même engagement mais que je resterais dans l'association.

Donc arrêter n'a jamais été une option, pourquoi ?

C'est peut-être bête, mais j'y suis depuis que j'ai 6 ans, et je ne suis plus capable d'imaginer ma vie sans les Eclais. Ça a défini une grande partie de ce que je suis en tant que personne aujourd'hui, et ça continue de définir ce que je suis, et arrêter, ça me donne un peu l'impression d'être vide, de ne plus être la même personne qu'aujourd'hui, et d'avoir perdu une partie de moi, et une partie de ma raison d'être. Je ne sais pas si c'est clair.

C'est très clair. Il y a d'autres choses qui vous définissent que votre engagement aux Eclais ?

C'est sûr. Je parlais de mon engagement syndical, c'est devenu important et ça me définit aux yeux de mes camarades de fac, mais les Eclais ont été là bien avant, ils ont été là depuis que j'ai 6 ans, et c'est quelque chose qui me définit depuis bien longtemps. Si les Eclais n'étaient plus là, je ne sais pas ce que je serais.

Et quand vous avez commencé votre engagement syndical, vous étiez encore responsable ?

Oui.

Et vous preniez quasiment un mi-temps à l'année dans vos activités bénévoles aux Eclais, il y avait vos cours, et vous preniez du temps pour le syndicat ?

Oui. C'est vrai que dit comme ça, ça paraît un peu absurde.

Non, ça montre quelqu'un de très engagé qui occupe beaucoup son temps. Comment vous faisiez pour avoir des temps de repos à ces moments-là ?

J'ai commencé le syndicalisme à la mi-année. C'était ma bonne résolution du nouvel an, j'ai commencé à la fin des vacances de Noël. J'ai vécu une fin d'année très difficile cette année-là, ça a été assez dur. En fin d'année, j'étais vraiment pas bien, et je pense que c'est ce cumul qui m'a vraiment poussé à devenir formateur. Par contre, sur cette fin d'année, vu que c'était ??? (00 :13 :16), il y a beaucoup de temps syndicaux où je disais que je ne pouvais pas, j'avais les Eclais. Et les Eclais passaient toujours avant. Et quand je suis passé formateur, ce qui est moins lourd comme investissement, enfin, on va dire que c'est plus intense mais concentré sur du court-terme. C'était plus facile de concilier les études et cet investissement de formateur, d'autant plus que le groupe dans lequel je m'investissais en tant que responsable était celui dans lequel j'avais vécu toute ma jeunesse et qui n'était pas du tout le lieu dans lequel je faisais mes études, ce qui impliquait que j'étais obligé de rentrer au moins un week-end sur deux chez mes parents pour pouvoir aller aux Eclais.

Pourquoi vous êtes resté dans ce lieu-là ? Pourquoi vous n'avez pas changé pour une structure plus proche de vos études, par exemple ? Si ça existe.

Ça existe. C'était un peu la solution de facilité, je pense. Une espèce de fidélité à mon groupe, celui dans lequel j'ai été depuis tout petit, je connais les lieux où on va, je sais qui contacter à tel endroit pour organiser tel truc. Du coup, c'était à la fois un attachement sentimental et nostalgique à ce groupe-là, et puis aussi une facilité parce que j'y avais des habitudes. C'était

plus facile de fonctionner dans ce groupe-là que de découvrir un nouveau mode de fonctionnement.

Ok. Est-ce qu'il y a des points que vous souhaiteriez ajouter sur votre engagement qu'on n'aurait pas mentionné ?

Sur mon engagement aux Eclais ?

Oui.

Il n'y a rien qui me vient. Peut-être que dans le fil de la discussion, ça va ressortir, mais...

Ok. Écoutez, j'ai les réponses aux questions que j'attendais.

D'accord.

Donc je vous remercie d'avoir participé, on va pouvoir arrêter l'enregistrement.

Très bien.

xxii) Entretien de Manuella, scoute non-passionnée

Je m'appelle Manuella, j'ai 25 ans, je suis de Strasbourg. Dans la vie de tous les jours, je suis technicienne de laboratoire en recherche d'emploi, du coup mes engagements scout ont commencé en tant que cheftaine en 2013, mais j'étais déjà dans l'association en 2006 à partir de mes 11 ans. J'ai fait ça dans un groupe et après j'ai continué l'engagement qui me plaisait vraiment beaucoup, et ça m'a pas mal apporté sur la dyslexie et des troubles de l'attention, j'en ai eu étant petit, ça m'a un peu aidée à me canaliser et à me dépasser. Je suis toujours dans le mouvement, j'ai eu pas mal les 1-14 en tant que cheftaine et je viens de passer sur les 14-17 ans.

D'accord. Et donc pour quelle association est-ce que vous êtes engagée ?

Les scout élites de France.

D'accord, sur Strasbourg ?

Oui.

Et ça vous a pas mal apporté pour de la dyslexie et des troubles de l'attention, qu'est-ce qui a fait que ça vous a aidée ?

D'avoir un cadre différent de l'école, parce qu'on était quand même cadré tout en étant libre de faire ce qu'on veut. A l'école j'avais tendance à faire tomber mes stylos volontairement par terre pour bouger, je ne supportais pas de passer plus d'une heure sans boguer. J'étais dans une classe pour dyslexiques, ça m'a aidée en parallèle parce que le prof attendait vraiment qu'on ait

tous acquis la compétence pour passer la compétence suivante. Et avec les scouts, il n'y avait pas le côté collègue un peu relou du nombre d'élèves qu'on avait. Je n'avais pas une grosse classe, mais effectivement, les intimidations on ne les retrouvait pas chez les scouts. On avait un autre rapport aux enfants, donc du coup, ça a quand même contribué en plus de l'école à me canaliser, à me dire « TU peux faire ça maintenant et dans deux minutes tu peux arrêter. », avoir des activités manuelles, faire des trucs utiles avec ses mains qu'on n'apprend pas à l'école.

C'était vraiment quand vous étiez gamine, ado.

Oui.

Et qu'est-ce que votre engagement vous apporte aujourd'hui ?

Ça me permet de transmettre. J'aime transmettre les choses. J'aime accompagner les jeunes, les guider dans ce qu'ils aimeraient apprendre, les valoriser un petit peu en disant « C'est pas grave si tu te trompes, recommence. », s'ils n'osent pas y aller, je suis derrière, leur dire que je suis aussi là, essayer de créer un climat de bienveillance, etc., je pense que les enfants ont un peu du mal avec l'école avec les problèmes de harcèlement. Des fois on est un peu désemparé quand un enfant nous parle de ce qu'il se passe à l'école, on essaie de faire par rapport à notre expérience, on en discute avec le territoire, avec nos RG pour voir ce qui est le plus adapté, et le but c'est qu'ils se sentent bien dans leur peau, qu'ils arrivent à être autonome, épanouis. Répondre un peu le bonheur et qu'ils oublient leur souci avec leurs parents, et que ce soit un cadre qui sort de l'ordinaire.

Et qu'est-ce que ça provoque chez vous quand vous êtes confrontée aux soucis des enfants ? Est-ce que vous arrivez à gérer ? Comment ça se passe ?

Ça dépend, mais j'essaie d'avoir toujours le côté optimiste. On est quand même une grande station, on peut compter sur d'autres personnes. Par notre formation BAFA, on a des outils qui nous sont donnés. Une petite m'a dit qu'elle avait dû appeler les services sociaux parce qu'un enfant se faisait battre, elle s'en est rendue compte pendant le camp, elle était obligée de le faire, et c'était des choses comme ça. Par l'échange, on apprend un petit peu à réagir. Après, je trouve que je réagis souvent... enfin ça me déstabilise pas forcément. Il y a certains cas où je me retrouve un peu, où j'essaie de me dire « C'est possible de s'en sortir. ». Des fois ça passe par les parents quand ils sont un peu plus ouverts, on a eu des enfants autistes, des fois on va voir les parents pour savoir ce qui a été mis en place à la maison, à l'école, on n'a pas toujours la même réception en fonction des parents. J'avais un cas où les parents considéraient les scouts comme une garderie et c'était très difficile pour le gamin, il voulait aller à l'anniversaire de sa petite sœur et ses parents ne voulaient pas, il était rejeté, il se sentait rejeté, il était intelligent, il le sentait, on ne savait pas quoi faire, et même en parlant aux RG on ne savait pas quoi faire.

Ça devait être compliqué ce genre de situation, pour vous.

J'arrivais plutôt bien à gérer. Après, ça fout un coup de se dire que le gamin est pas bien dans sa peau, chez lui, à l'école. On essayait de le sortir de là pendant les réunions scolaires, de mettre ça à part, de faire en sorte qu'il participe, qu'il aille bien pendant les réunions, et ça se voyait, en fait. Pendant les réunions il s'échappait un petit peu, sauf quand vous l'école reprend le dessus, et là on essaie de trouver des trucs qui leur permettent de se concentrer sur un projet, de

voir d'autres amis. Souvent, rien que de voir des amis ou de se faire des amis ailleurs, ils oublient déjà la moitié de ce qu'ils ont vécu le matin-même.

Et comment vous faites pour mettre ça de côté ?

Je ne sais pas. Quand je suis dans le local, il y a les jeunes, ils m'apportent aussi des choses. Quand je suis là, je suis là pour les jeunes, je mets de côté tout ce que j'ai à faire, les courses, les machins, je suis là pour les jeunes, je sais ce que j'ai à faire. Après, je laisse la place aux imprévus ou à ce que j'ai envie de faire, je leur laisse décider s'ils ont envie de parler d'un autre truc. Il y a un truc que j'avais prévu, je le mets à la semaine d'après ou encore d'après, je le mets sur pause. Des fois je leur demande ce qu'ils veulent faire la semaine prochaine, ils parlent beaucoup, moi aussi, et c'est vrai que voilà, on construit tous ensemble. A partir de 11 ans, on construit beaucoup avec les jeunes. Le but c'est vraiment de les laisser parfois faire des choses seules, ils ont parfois de bonnes idées.

Vous dites que vous faites une séparation entre votre vie privée et scout, j'ai l'impression que c'est le même mécanisme que quand on sépare sa vie professionnelle et personnelle, c'est un peu ça ?

C'est vrai que des fois je me dégage des moments pour préparer les réunions, mais quand j'arrive au local avec les jeunes, je ne pense plus qu'à la réunion, aux objectifs, aux jeunes, à savoir comment ils vont, si ça avance. Tout le reste à côté m'impacte peu, sauf quand j'ai des urgences ou des rendez-vous qui s'enchainent. Quand la fin de la réunion arrive, je me dis « Il faut que je me dépêche de finir. », mais souvent j'arrive à anticiper pour avoir du temps entre la réunion scout et le fait d'arriver chez moi.

Vous êtes pleinement concentrée dans votre activité ?

Oui. Totalement.

Et pour quelle raison vous vous étiez engagée en tant que bénévole dans l'association ?

Qu'est-ce qui a fait que vous vous êtes engagée bénévolement dans du scoutisme pour donner de votre temps pour faire des animations pour des enfants ?

J'étais aux compagnons à 17-18 ans, on devait construire un projet, ça ne s'est pas finalisé, on était deux filles, on n'arrivait pas à trouver de jumelage avec les études, et à ce moment-là, un chef de l'unité des scouts guides m'a contacté pendant mon année compagnon pour donner des petits coups de main de temps en temps pour l'animation. C'est comme ça que j'ai découvert ce que c'était d'être chef. Sachant que je n'allais pas pouvoir continuer mon année compagnon, que j'avais un peu d'admiration pour les chefs par rapport à ce qu'ils m'avaient apporté. C'était un mélange entre ne pas vouloir arrêter, avoir de l'admiration et rendre un peu la pareille. On m'a proposé, j'ai accepté. J'ai apprécié d'être au contact des jeunes, de chefs, d'apprendre des choses. Plus je me formais, plus ça me donnait envie de continuer. C'est un peu mon altruisme qui s'est développé. De vouloir aider les autres.

C'est une bonne chose. Quand vous dites que vous avez de l'admiration pour les différents chefs, ça veut dire quoi ?

Quand je suis arrivée au scout, c'était le centaine des scouts. Le premier truc que j'ai vu une veillée sur ??? (00 :12 :00). Et en fait, c'était une personne qui avait la moustache, qui lui

ressemblait un peu physiquement, sachant que je ne connaissais pas ce vieux monsieur ni celui qui le jouait. J'ai adhéré à ce personne-là. Les autres chefs que j'ai eus, ils étaient plus âgés que moi, je voyais que ce n'était pas mes parents, mes profs ou mes copains, mais ils dégageaient quelque chose. Dans le groupe où j'étais, il y avait deux chefs qui étaient là depuis très longtemps. Ils étaient dans leur trentaine, là ils en ont dix de plus. Un est encore actif au niveau des cadres. Oui, je pense qu'il arrivait à nous inculquer des valeurs. Je ne sais pas comment le décrire. IL dégageait quelque chose qui donnait envie de faire comme eux. A l'époque, apparemment j'étais collante auprès des chefs, ce qui n'est pas forcément agréable quand on est chef, d'avoir un pot de colle, mais bon.

Donc c'était vous le pot de colle de la troupe.

C'était un peu ça. Bon je me suis fait des amis, mais j'aimais savoir ce qui allait se passer à l'avance, j'étais un peu trop curieuse, mais après je me suis calmée.

Que pense votre famille et vos amis de votre engagement ?

Ma mère est engagée dans d'autres associations, et sans le savoir, peut-être qu'elle avait les mêmes valeurs qu'elle m'a transmises sans me dire « Il faut s'engager. », et mon père s'est engagé dans des associations, plus récemment quand il a vu que moi, ma mère, ma sœur, on était dans des associations.

Donc il y a une espèce de truc familial.

Oui. Moi dans ma famille très proche, personne n'était aux scouts avant moi. On avait pas mal de gens qui étaient aux scouts et qui s'engageaient associativement. Une grande cousine a été une de mes cheftaines, ça a peut-être un peu joué, l'environnement familial effectivement, c'est fort probable.

Vous ne vous êtes jamais forcée de vous engager ?

Non, c'était toujours volontaire. Je pouvais arrêter si je voulais mais je ne voulais pas. J'ai songé à faire une pause, mais d'un autre côté, j'aime tellement être en vacances avec les scouts, c'est pas grave, je prends des week-ends pour les potes et d'autres choses, ou des vacances personnelles en fin d'été.

Et là vous m'avez donné plein d'exemples d'évènements plaisants que vous avez pu vivre, mais ça vous arrive dans votre engagement, pas forcément au contact avec les enfants, ça peut être ça aussi, de vivre des moments déplaisants ?

Oui, j'ai changé de groupe pour un évènement déplaisant. On avait fait un camp avec le chef qui m'avait recruté, et le début de la deuxième année commence, j'avais envie de proposer des choses que j'avais apprises en formation, et ils m'ont un peu mise mal à l'aise, ils m'ont dit « On a toujours fait comme ça, on continue comme ça. ». J'étais très jeune à l'époque, je ne voulais pas trop m'imposer. Et en fait, ça collait avec mon stage de première année de BTS où je devais partir de mai à juillet, donc je ne voyais plus les jeunes après les vacances de Pâques, je crois. Et franchement, je ne l'ai pas senti venir, j'étais en stage de chant, un peu perdue, on n'avait pas de réseau, on n'avait pas le droit à notre téléphone tous les jours, et pendant ce stage de chant, je reçois un message d'un des chefs qui me dit « Marie, est-ce qu'on pourrait

discuter ? », je dis « Oui, je suis pas disponible, je suis occupé, je rentre tel jour. », il me dit « On se retrouve dans la ville près de la fac à tel endroit, j'ai quelque chose à te dire. », il était le délégué de toute la maîtrise, on était à peu près six chefs, et il était chargé de m'annoncer que je n'étais pas prévu pour le camp avec eux, juste avant que je parte en stage. Je n'ai pas pu m'expliquer aux jeunes, donc ils ont donné leur version aux jeunes et je n'ai pas apprécié ça. J'avais quelques contacts avec les jeunes, j'ai été leur demander ce que les chefs avaient dit pour expliquer que je ne venais pas au camp. Je leur avais dit « Je pars en stage, je reviens au camp. ». Et là les jeunes m'ont vu annoncer que je ne venais pas au camp, j'ai eu un peu d'infos mais je ne me souviens pas trop, c'était un peu bizarre, j'ai contacté les RG en disant que c'était bizarre, et que je ne comprenais pas pourquoi. Je n'avais pas d'explication et je leur ai dit « Je ne reviens plus chez vous. », parce que je n'avais plus envie de les voir. J'ai quand même fait un dernier conseil de groupe à la rentrée pour m'expliquer, pour essayer de comprendre. Je ne me souviens plus trop de ce qui a été dit, ce n'était pas constructif, c'était plus des raisons d'affinité, des choses comme ça, et les RGs voulaient quand même me garder dans le groupe, je leur ai dit que j'avais du mal à rester dans le groupe, même dans une autre branche où je croisais ces chefs. Je suis arrivée dans le groupe dans lequel je suis aujourd'hui. Après, des petites tensions de temps en temps entre chefs mais qu'on arrive à apaiser.

Des conflits humains, quoi.

Oui, mais on arrive toujours à s'en sortir parce que justement, on a le directeur, on a nos petits tips de faire le gâteau cerise ou le caillou noir, le caillou blanc pour dire nos points forts et faibles de la journée, pour ne pas tout accumuler et exploser. Ça fait du bien de faire un point à la fin de la journée, de dire ce qui va ou non. Ça permet d'éviter les tensions qu'on ne voit pas du tout venir, en fait.

Et après l'évènement que vous avez vécu avec votre maîtrise, vous n'avez pas songé à arrêter totalement les scouts, par exemple ?

J'ai fait une petite pause pendant les vacances. En fait, j'avais un peu réfléchi, mais j'étais aussi en cursus BAFA, il fallait que je trouve un stage pratique parce que de base c'était censé être ce camp-là. Et du coup, j'ai essayé de trouver un autre camp de scouts avec d'autres chefs, et ça s'est super bien passé. Je me suis dit que ce n'était pas moi le problème, que j'étais capable de faire ça, de faire des animations, d'encadrer des jeunes, et je me suis dit que le problème, c'était plus les autres, entre guillemets, enfin ça ne collait pas quoi. On ne peut pas forcer. J'ai trouvé qui est un groupe qui est plus proche de ce que j'ai envie de faire, je suis allé dans une ville un peu plus au nord avec qui j'avais fait un jumelage, j'avais un ancien contact de cheftaine. Mon ancienne cheftaine était RG de ce groupe. Après, j'ai un petit peu attendu le mois d'octobre pour vraiment contacter, parce que j'étais pas encore sûr du groupe où j'allais aller. J'attendais de voir mon emploi du temps pour voir si l'engagement allait être possible, mais voilà, et depuis j'y suis restée.

Donc en fait, vous avez bien compris que vous n'étiez pas le problème de la situation, que c'était des choses qui arrivaient, et vous vous êtes concentrée sur votre engagement pour continuer, c'est ça ? Que l'activité était plus importante que ce que vous avez vécu avec votre ancien groupe ?

Oui, j'aurais trouvé ça dommage d'arrêter sur une défaite. Instinctivement, on m'a toujours appris à me relever, à aller de l'avant, j'ai dit « Ce n'est pas grave, on passe l'éponge, ils ont fait ce qu'ils pensaient être bien, ça se trouve je n'aurais pas aimé ce camp. », j'essayais de

trouver le côté positif. Ça m'a permis de trouver un groupe super cool en Bretagne, c'était génial. J'ai fait secrétaire pendant un an, et après je suis revenue dans la maîtrise en tant que chef, parce qu'un chef était parti, une place se libérait, il n'y avait pas beaucoup de jeunes donc pas d'intérêt à mettre trois chefs pour dix jeunes, et il y avait un besoin de responsable Indigo, enfin violet, parce que c'est un groupe qui fonctionne énormément avec les chefs et qui a peu de parents impliqués. C'est un autre mode de fonctionnement.

Donc vous avez changé un peu d'engagement.

Un tout petit peu. Mais au final, même en tant que secrétaire je venais toutes les semaines aux réunions, je faisais couteau-suisse en fait. Il y avait les farfadets, et le local, je le connaissais. J'aidais les parents à trouver le matériel dont ils avaient besoin, ou à les aider s'ils n'avaient pas d'idée d'activité, mais globalement, souvent les parents farfadets avaient plein d'idées. Si jamais un chef était absent et arrivait vers la fin, il y avait souvent un chef qui était absent, je le remplaçais. Je donnais un petit coup de main, quoi.

Donc vous y allez toutes les semaines ?

Oui, il y avait toujours quelque chose à faire au local avec la RG. Soit des adhésions à la rentrée, j'ai fait la formation secrétaire, il faut ranger le local aussi, remettre des choses ensembles, il y avait des crayons éparpillés, beaucoup de choses qu'on a essayé de reconcentrer dans un endroit. Chaque local avait son stock de stylos, crayons, de papiers, mais les choses un peu plus communes, on a essayé de leur attribuer une place. Dans le projet de groupe, on avait aussi mis en place un petit local déguisement, on a tous mis sur portant, c'était au grenier, pas visible, on ne prenait jamais de déguisements qui étaient là alors qu'on en a des tonnes. On avait toujours

des trucs à faire. Ou aider un chef qui n'avait pas prévu un goûter. Aider un chef qui était en absence, le remplacer s'il était malade.

Et du coup, vous êtes passée un petit peu pendant cette année-là de l'animation à la logistique/secrétariat/adjointe responsable de groupe, un peu quelque chose comme ça ?

Oui, on m'appelait « le couteau-suisse ».

Et est-ce que c'était aussi important comme engagement que l'animation ?

Oui. Je pense que je m'impliquais autant, et j'étais contente de rencontrer des gens, des jeunes, même si effectivement, je n'étais pas animatrice. C'était un engagement intéressant. J'ai continué en étant trésorière d'une chorale et en étant dans le comité d'une autre.

Vous êtes multi-engagée.

Ah oui.

Dans d'autres endroits que le scoutisme.

Oui, j'essaie de mettre mes compétences ailleurs. J'ai d'abord été secrétaire chez les scouts pour voir l'envers du décor, les adhésions, tout ça, et après je suis arrivée dans une chorale universitaire où ils cherchaient des gens étudiants, du coup je suis arrivée là-dedans, je gère les mails, les adhésions sur le site, j'ai été aussi à l'initiative de ça pour mieux gérer les adhésions, et après j'ai rejoint une deuxième chorale qu'on a créée et qui était déjà existante, on a rédigé

les statuts, tout ça, et on cherchait qui voulait être président, trésorier, secrétaire, etc., et le poste de trésorier ne me faisait pas trop peur. C'était un peu entre président, secrétaire, les deux m'allaient, une fille préférait être présidente donc je me suis retrouvée trésorière il y a deux ou trois ans.

Et vous y mettez la même énergie que dans les scouts ? C'est aussi important pour vous ?

La chorale il y a un peu moins de choses à préparer, la trésorerie, c'est juste organiser quand il y a des week-ends, mais ça je connais des scouts, l'organisation est très simple pour moi. Après, en termes d'engagement, c'est le même mais pas aussi récurrent, en fait.

D'accord.

Je pense que je mets la même énergie, même si des fois je procrastine un petit peu sur la trésorerie, mais le gros truc du trésorier, c'est de vérifier que les comptes aillent bien, que l'adhésion de tout le monde soit faite, en début d'année. En milieu d'année, si on a un week-end à organiser, par rapport à nos compétences on est sollicités, et en fin d'année, voilà, il y a toujours des réunions de comité, savoir ce qu'on fait dans la chorale, donner son avis pour améliorer l'association, ça effectivement on fait souvent des réunions. Là avec la crise sanitaire, on se demande quand on reprend, ce qu'on fait, on essaie de rester optimiste. C'est vrai que des fois on essaie de trouver des solutions, des trucs, faire des meetings sur Zoom, faire le lien, des trucs comme ça. On organise ça en amont.

Donc la même énergie mais pas de manière aussi récurrente parce que les activités ne sont pas aussi récurrentes, c'est ça ?

Oui. Les scouts sont quand même un peu plus forts parce qu'il y a l'ancienneté, je pense, mais je mets quasiment la même énergie. L'autre chorale, je fais la liste de présence, je vérifie que tout le monde soit là, je suis un peu la tourelle de vérification, pour les assurances, tout ça. Il faut savoir qui est là, qui est absent, etc., et c'est vrai qu'avec les attentats à Strasbourg, on était confinés pendant une répétition de chorale, il fallait qu'on sache qui était là, donc les listes de présence ont eu leur utilité.

D'accord.

Voilà.

Ok. Et qu'est-ce que votre engagement a changé chez vous ?

Alors, ça je ne sais pas. Je ne sais pas ce que ça a pu changer, c'est très difficile comme question. C'est presque naturel, je ne vois pas si ça a créé des changements. Après c'est possible, par rapport à une personne normale qui s'engage, je ne sais pas.

D'accord.

xxiii) Entretien de Lola, bénévole de l'éducation populaire, passionnée harmonieuse

Je m'appelle Lola, j'ai 24 ans, je suis ??? et je suis bénévole en association, voilà.

Ok. Dans quelle association est-ce que tu fais ton bénévolat ?

Je suis bénévole à l'association ??? qui se trouve à Nancy.

Ok. Et en quoi consiste ton engagement ?

Je suis bénévole dans des interventions scolaires. J'interviens pour lutter contre les discriminations sexistes, homophobe, racistes, xénophobes.

Auprès de qui ?

A partir de la 5^e jusqu'au niveau terminale. Ce sont parfois des formations sur des personnes âgées ou en difficulté.

Pourquoi tu as décidé de t'engager dans ce type d'association ?

C'était par hasard, pour faire un service civique, et au final j'ai continué après parce que j'ai trouvé énormément de bienfaits à faire ce bénévolat.

C'est-à-dire ?

Ça m'a apporté beaucoup de choses. Je voulais aller vers l'enseignement, ça m'a apporté quelque chose au niveau de l'aisance, pouvoir apprendre d'une autre manière, que ce soit moins académique, pouvoir intervenir face à un groupe, et aussi j'ai appris des choses par rapport à moi, ma méthode de travail, de m'organiser, des choses comme ça. Et ça m'a ouvert aussi énormément de possibilités par rapport aux gens que j'ai rencontrés.

Elles t'ont servi à quoi ces rencontres ?

A me faire un réseau dans les écoles, on voit souvent les mêmes professeurs, les mêmes directeurs. C'est surtout au niveau de l'association. Par exemple, à partir de la rentrée prochaine j'ai une offre d'emploi qui m'attend, je pourrai prendre des fonctions.

Et qu'est-ce que t'apporte cet engagement ?

De la libération. Je me sens utile dans quelque chose. Ça me permet de me sentir utile. C'est vraiment la première fois où je suis contente. Ce sont des journées qui peuvent être très longues, je me lève à 4 ou 5h du matin et je rentre parfois à 21 ou 22h, mais ça me libère, je suis contente de ce que je fais. Je n'ai trouvé rien d'autre qui m'apporte ce sentiment.

Donc tu vis des moments plaisants dans ton engagement ?

Oui, au niveau des échanges. Je suis moi-même concernée par certaines discriminations, du fait que je sois une femme, du fait de mon orientation sexuelle, etc. On va rencontrer des gens qui rencontrent les mêmes soucis, qui sont touchés par les mêmes choses, c'est libérateur d'une

certaine façon. Et pouvoir aider des personnes qui pensaient être seules, abandonnées, c'est ce qu'il y a de mieux je trouve.

Et il t'arrive de vivre des moments déplaisants dans ton engagement ?

Oui. Je m'occupe aussi de l'administration, des rendez-vous, tout ce qui est facture, etc., il y a des moments de craquage, c'est dur, c'est quelque chose qu'il faut prendre en compte. C'est un facteur de stress parce qu'il ne faut pas que je fasse d'erreur, mais c'était une mauvaise bonne chose. Ça m'a appris à ne pas lâcher le truc. Je pense que ça donne me donne encore plus envie de continuer quand je vis des difficultés comme ça.

Donc tu vis quand mêmes des expériences négatives dans ton engagement.

Oui.

Et tu as un exemple ?

Il y a deux cas. Un cas en intervention scolaire il y a quelques mois, je suis arrivée pour faire une intervention au niveau du sexisme dans des classes, et on a commencé à se présenter, et on nous a dit « Madame, votre place c'est pas ici, c'est dans la cuisine. », des choses comme ça. C'est des réflexions, quand elles sont dites d'une certaine manière, ça peut vraiment perturber. Je n'avais jamais eu ce genre de remarques que je sentais vraiment sincères et qui m'ont vraiment touchée. Il y a des personnes qui n'apprécient peut-être pas ma façon de faire ou de vivre. Mais ça finit par s'arranger.

Et comment tu fais pour palier à ces évènements négatifs ?

J'en discute. Parfois j'en parle avec des bénévoles qui peuvent m'orienter, me guider. Ils sont forcément passés par le même cas de figure. Quand c'est dans l'association, ce sont des personnes concernées, et moi je ne suis pas non plus parfaite, donc c'est aussi à moi de me remettre en question.

Tu as déjà pensé à arrêter ton engagement ?

Non.

Il n'y a jamais eu un moment où tu t'es dit que tu préférerais ne pas y aller ?

Non. Il y a peut-être eu des matins où j'ai me suis dit que je ne voulais pas y aller, mais je n'ai jamais pensé à arrêter.

Comment ça se fait, malgré les expériences négatives ?

Parce que même s'il y a des expériences négatives, ça n'enlève rien à l'enthousiasme que ça m'apporte et tout le bienfait que ça m'apporte. Ça reste quelque chose de très minoritaire par rapport à tout ce que j'ai vécu.

Et tu es la seule personne engagée dans ton entourage ?

Non, il y a d'autres personnes engagées bénévolement. Forcément les autres personnes de l'association. J'ai des amis qui commencent petit à petit quand je leur en parle. Ça reste des personnes qui seront dans l'association et qui feront des actions ici ou ailleurs.

Et dans ta famille, il y a des gens engagés qui t'ont donnée envie de t'engager bénévolement ?

Non, ce n'est pas le cas.

Ils en pensent quoi dans ta famille ?

Alors, quand je leur en ai parlé, pour mes parents tout ça n'a pas généré de problème, ils ne savaient pas trop ce que c'était, je leur ai expliqué. Pour les autres, c'est un peu « Qu'est-ce que tu vas faire là-bas ? Pourquoi tu parles tout le temps de ces trucs-là ? Tu t'en fiches de tes études. », des choses comme ça.

Et qu'est-ce que tu leur réponds ? Ça ne te touche pas ?

Au début si, quand je leur ai dit que j'allais continuer après le service civique, ils m'ont dit que c'était une perte de temps. C'est formateur pour ce que je veux faire après. J'ai envie de continuer, et peut-être avec l'opportunité d'emploi que j'ai eue. Finalement, je vais faire quelque chose qui me plaît dans le long-terme, c'est encore mieux quand on fait quelque chose qu'on aime. Mais je n'insiste pas trop, ce ne sont pas des personnes que je vois tout le temps.

Et qu'est-ce que ton engagement a changé chez toi ?

Je pense que c'est plus ma façon de communiquer avec les autres. J'ai toujours été quelqu'un qui était grande gueule, je ne faisais pas souvent attention à ce que je pouvais dire. Et d'être face à des jeunes personnes qui sont en pleine constitution d'elles-mêmes, il faut faire attention. Et je me suis rendu compte que j'étais capable de faire des choses que je ne me pensais pas être capable de faire avant.

Et ça t'est déjà arrivée d'être mobilisée sur une invention et de ne pas pouvoir y aller ?

Oui. J'ai déjà été programmé mais je n'ai pas pu y aller. C'était car il n'y avait pas de covoiturage, ou des problèmes de temps, ou je tombe malade.

Et qu'est-ce que ça provoque chez toi de ne pas pouvoir aller à ces activités-là ?

A chaque fois on me demande comment se sont passées les interventions, « Ça s'est bien passé ? », etc., ça me laisse un sentiment de vide.

Et ça passe rapidement ? Est-ce que tu pourrais t'engager deux fois plus pour rattraper ce que tu as raté ?

Oui, carrément. Pendant les périodes du covid, on avait moins de bénévoles car des personnes sont fragiles. Donc là j'y vais à fond. Il faut que je fasse ma part aussi, que je me donne.

Et pourquoi c'est si important, si c'est un engagement bénévole ?

Franchement, je n'arrive pas à l'expliquer. Ça m'atteint beaucoup. Quand j'ai eu une semaine de révision, je suis fatiguée, ça me fait du bien d'y aller le lendemain et de me lever tôt, je suis contente, je rencontre des gens formidables, j'en parle pendant des heures à chaque fois.

Est-ce que ça a modifié des choses dans ta famille, tes études, avec tes amis ?

Non. Enfin, ça m'a aidé à supporter des choses par rapport à ma famille, des réflexions qu'elle pouvait me faire. Après, oui, il y a des choses que je supporte moins, des choses que je vais dire ou penser vont être plus fermes, je vais plus imposer mes convictions. Je vais le dire en faisant attention, mais je vais moins me laisser me faire marcher dessus qu'avant.

Donc tu vis mieux tes autres sphères de vie ? C'est plus simple pour toi ?

Oui. Je pense que ça se passe mieux. Je me prends moins la tête là-dessus. Avant j'avais l'impression de moins me prendre la tête, mais en fait non, je gardais tout à l'intérieur. Mais maintenant, je me sens mieux, je suis plus détendue quand je vais rencontrer des amis, quand j'aborde certains sujets que je n'avais jamais abordés.

Est-ce qu'il y a des points de ton engagement dont on n'aurait pas parlé qui te semblent importants ?

Non, comme ça non.

1.2. Article 1 : Quels impacts des activités bénévoles sur la santé ? Un exemple à travers le scoutisme. Article publié dans les Annales Médico-Psychologiques



Disponible en ligne sur

ScienceDirect
www.sciencedirect.com

Elsevier Masson France

EM|consulte
www.em-consulte.com

Article original

Quels impacts des activités bénévoles sur la santé ? Un exemple à travers le scoutisme

*What are the health impacts of volunteer activities? An example through scouting*Julien Bruno ^{a,*}, Charles Martin-Krumm ^{a,c,d}, Cyril Tarquinio ^{a,b}^a Université de Lorraine–UFR SHS–Ile du Saulcy, EA 4360 EPSAM-APEMAC, 57000 Metz, France^b Centre Pierre Janet–Université de Lorraine, 57000 Metz, France^c French Armed Forces Biomedical Research Institute, BP73, 91223 Bre'tigny-sur-Orge, France^d Ecole de Psychologues Praticiens, Institut Catholique de Paris (Catholic Institute of Paris), VCR/ICP EA 7403-23, rue du Montparnasse, 75006 Paris, France

INFO ARTICLE

Historique de l'article :

Reçu le 21 janvier 2021

Accepté le 13 avril 2021

Mots cle's :

Bénévolat
Bien-être
Cas clinique
Engagement de service
Passion
Scoutisme
Valeur

RÉSUMÉ

Le bénévolat en France est une activité concernant environ un Français sur quatre. Communément, le bénévolat est perçu comme un bénéfice pour les volontaires et tout semble se passer comme s'il n'était qu'une tâche plaisante ou avantageuse. Or, certains bénévoles expriment parfois des effets délétères sur leur engagement. L'objectif de cet article sera d'expliquer et de comprendre ce que sont le bénévolat et son impact psychologique, avec l'exemple du scoutisme (méthode spécifique de l'éducation populaire). Le prisme du modèle dualiste de la passion de Vallerand est utilisé pour tenter de cerner ces conséquences. Dans cet article, un modèle du scoutisme couplé au modèle dualiste de la passion est proposé, et montre qu'en fonction du type de passion dans l'engagement développé (à savoir une passion obsessionnelle ou une passion harmonieuse), des effets bénéfiques ou délétères sont observés chez les individus engagés. Cet article nous propose une explication de ce phénomène et le désengagement de certains bénévoles, des pistes vers un changement de passion et en quoi s'intéresser au bénévolat est un véritable enjeu de santé publique.

© 2021 Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés.

ABSTRACT

What are the health impacts of volunteer activities? An example through scouting. There is little work linking health and engagement in volunteer activities. Can the volunteer environment be considered conducive to a better quality of life in general or is it more a question of personality variables related to individuals? If so, which ones? Can we imagine, for example, that some people are bound by a strong passion for their volunteer involvement? The objective of this article will be to explain and understand what volunteering is and its psychological impact with the example of scouting (a specific method of popular education). The prism of Vallerand's dualistic model of passion is used to try to identify the consequences of volunteering in scouting (and volunteering in general) on the perceived health of volunteers. After defining volunteering and scouting, this model is explained and it is shown how its use is an interesting contribution to the understanding of the impact of volunteering on perceived health. In France in 2019, according to Recherches & Solidarités, which publishes an annual barometer of commitment in France, 12.5 million French people will be engaged in a voluntary activity in 2019. That's one in four French people. Popular education is an educational model based on the education for all model of the Age of Enlightenment. At the time, it appeared to be necessary to educate people to fight against obscurantism and the Catholic Church's hold on society. Popular education is an educational method based on "education of the people by the people and for the people" whose objective is the improvement of the social system and individual and collective fulfillment. Scouting is a popular education movement with a specific method and mission. The mission of scouting is to contribute to

Keywords:

Clinical case
Commitment to service
Merit
Passion
Scouting
Volunteering
Well-being

* Auteur correspondant.

Adresse e-mail : julien.bruno@univ-lorraine.fr (J. Bruno).

Pour citer cet article : J. Bruno, C. Martin-Krumm and C. Tarquinio, Quels impacts des activités bénévoles sur la santé ? Un exemple à travers le scoutisme, *Ann Med Psychol (Paris)*, <https://doi.org/10.1016/j.amp.2021.05.003>

building a better world by forming committed citizens, aware of the problems of their society and committed to solving them. Its method, the scouting method, is based on small group life, education by action, life in nature, symbolic framework, personal progression, adult support and commitment to its values and in the community. ‘Passion is that strength that leads a person to get involved in an activity that they love, that defines them and that is important to them. The passion for an engaging activity is composed of two dimensions: the harmonious passion that is globally positive for the health, perceived health and well-being of individuals and, conversely, the obsessive passion that is globally deleterious for the health, perceived health and well-being of individuals. With this article, a model has been designed that integrates the dualistic model of passion into the specificities of volunteering in scouting in order to detach potential explanations of the positive and negative impacts on individuals. An explanation of the disengagement of certain volunteers and hypotheses about a change in the type of passion were developed. With regard to the number of volunteers in scouting (and in popular education), it is important that this data be taken into account as a protective or aggravating factor in their health and well-being. These are real public health issues. It is a question of creating the conditions for the development and maintenance of a harmonious passion among volunteers in order to retain them and ensure that their commitment is conducive to their development.

© 2021 Elsevier Masson SAS. All rights reserved.

- Introduction

Il existe peu de travaux mettant en lien la santé et l'engagement dans les activités bénévoles. Une étude suisse de 2015 [23] a été réalisée auprès de 746 salariés dont 35 % étaient engagés dans une activité bénévole. Après avoir contrôlé les caractéristiques d'emploi, les bénévoles rapportaient moins de conflits vie professionnelle/vie privée, moins de stress et de burn-out et une meilleure santé mentale. Peut-on considérer que l'environnement bénévole est propice à une meilleure qualité de vie en général ou est-il plutôt question de variables de personnalités liées aux individus ? Si oui, lesquelles ? Peut-on imaginer, par exemple, que certains soient liés par une forte passion envers leur engagement bénévole ?

L'objectif de cet article sera d'expliquer et de comprendre le bénévolat et son impact psychologique avec l'exemple du scoutisme (méthode spécifique de l'éducation populaire). Nous utiliserons pour ce faire le prisme du modèle dualiste de la passion de Vallerand et al. [33,34]. Après avoir défini le bénévolat et le scoutisme, nous expliciterons ce modèle, et nous montrerons en quoi son utilisation est un apport intéressant pour la compréhension de l'impact du bénévolat sur la santé perçue à travers deux vignettes cliniques.

En France en 2019, d'après Recherches & Solidarités qui publie chaque année un baromètre de l'engagement en France, 12,5 millions de Français s'engagent dans une activité bénévole. Soit un Français sur quatre. Le bénévolat se répartit dans trois grandes dimensions : les associations à visée sportive, les associations à visée médico-sociale et les associations à visée éducative comme l'éducation populaire ou le scoutisme.

L'éducation populaire est un modèle éducatif décliné de l'éducation pour tous du siècle des Lumières. Il apparaissait à l'époque comme une nécessité d'éduquer les populations pour lutter contre certains courants et contre l'obscurantisme. L'éducation populaire est une méthode éducative basée sur « l'éducation du peuple par le peuple et pour le peuple » [11] dont l'objectif est l'amélioration du système social et l'épanouissement individuel et collectif. L'éducation populaire représente 6 millions de bénévoles, 430 000 associations (soit 49 % du nombre d'associations en France), 18 milliards d'euros (1,4 % du PIB français) et 680 000 emplois [37]. Les méthodes employées par l'Éducation Populaire font l'objet de recherche dans le champ de la santé publique [19,40]. Les différents auteurs nous montrent l'intérêt grandissant de ces méthodes pour rendre les personnes actrices de leur santé, afin de les rendre plus observantes, et ainsi améliorer l'efficacité des programmes d'éducation à la santé.

Pour sa part, le scoutisme est un mouvement d'éducation populaire avec une méthode et une mission spécifiques. La mission du scoutisme est de contribuer à construire un monde meilleur en formant des citoyens engagés, conscients des problèmes de leur société et attachés à les résoudre. La méthode scout est basée sur la vie en petits groupes, l'éducation par l'action, la vie dans la nature, le cadre symbolique, la progression personnelle, le soutien des adultes et l'engagement sur ses valeurs et dans la communauté [9,28].

Plusieurs études ont montré les effets bénéfiques du scoutisme pour le développement et le bien-être des enfants [5,8,38]. Pour que ces jeunes puissent avoir accès à des activités de scoutisme, la législation impose un taux d'encadrement de un adulte pour douze enfants. Le scoutisme étant essentiellement fondé sur le volontariat, il faut donc un nombre conséquent de bénévoles pour assurer la tenue de ces activités.

En France, même s'il n'existe pas de définition juridique du bénévolat, la définition communément retenue est celle du Conseil Économique et Social du 24 février 1993 : « Est bénévole toute personne qui s'engage librement pour mener une action non salariée en direction d'autrui, en dehors de son temps professionnel et familial » [20]. Un bénévole est donc une personne qui participe à l'élaboration, la mise en place et/ou l'évaluation d'un projet sans percevoir de rémunération.

Dans le scoutisme, l'engagement bénévole peut prendre plusieurs formes [41], de l'animation d'activités pour des jeunes à la direction d'une équipe ou d'une structure. Ces différents projets amènent ces jeunes, ces cadres, à développer leurs compétences dans des champs d'expertise différents et à développer un nouveau réseau social [13].

En détaillant la nature de l'engagement dans l'éducation populaire et le scoutisme, il y a un point important à noter dans la différenciation de ces deux approches : les raisons qui ont poussé ces cadres bénévoles à s'engager. Dans l'éducation populaire, il est courant que les cadres actuels aillent démarcher des jeunes adultes et des adultes pour les faire entrer dans le mouvement. Ils partagent leurs valeurs et l'impact social de leurs activités sur les usagers/les bénéficiaires. Ces nouveaux sont convaincus par la démarche et décident de s'engager à donner de leur temps pour améliorer cet impact social. Dans le scoutisme, la démarche est bien différente : la plupart des cadres sont eux-mêmes issus du mouvement scout. Ils ont été bénéficiaires (enfants dans le scoutisme) avant de devenir cadres. Ils ont par ce biais fait l'objet d'une forme d'initiation dès leur plus jeune âge à ce que sont les valeurs du scoutisme, mais également la nature des liens qu'entretient le scoutisme avec son environnement social. Parler

d'initiation n'est bien sûr pas anodin. Tout est mis en œuvre dans le scoutisme pour transformer les membres en des personnes meilleures du point de vue du mouvement scout : des citoyens libres et engagés. Ces jeunes bénéficiaires deviennent dépositaires de valeur comme la démocratie, la solidarité, la coéducation ou encore l'écocitoyenneté [36]. Ce sont ces valeurs qui déterminent la construction de l'identité sociale de l'ancien individu et qui permettent un double processus d'identification : une identification verticale parce que je me reconnais dans les valeurs, les normes et les croyances du groupe ; une identification horizontale : je me reconnais dans les valeurs dont mes pairs sont des dépositaires [30].

Il est évident qu'engager des enfants dans le scoutisme ne relève pas que d'une intention occupationnelle. Il s'agit d'inscrire ces jeunes dans un environnement idéologiquement balisé et assumé où certaines conceptions du monde, de la société, de la réussite sont promues. Devenir cadre d'un tel mouvement, c'est avoir la conviction que ces valeurs sont les bonnes, que ces valeurs comptent et que l'on se sent suffisamment légitime pour les transmettre. D'une certaine manière, les cadres se considèrent comme des illustrations abouties de ce que doit produire le système scout. C'est en ce sens que l'investissement dans cet encadrement n'est pas un seul engagement d'activité. Ces tâches ne sont qu'un levier à partir duquel l'activité principale consiste à délivrer des messages, une anthropologie particulière, des manières de penser et des manières de se penser dans le rapport au monde.

L'engagement bénévole a été un moyen d'en trouver pour 49 % des étudiants engagés et 57 % des actifs engagés en France dans une activité bénévole [1]. Cette notion, dans le scoutisme, se retrouve dans la nature même de l'activité (former des citoyens actifs, heureux, utiles et artisans de paix [42]), mais elle est surtout transmise à la génération suivante et à toute la communauté scout. D'un point de vue psychosocial, c'est la promotion d'un endogroupe homogène qui permet de se distinguer des autres groupes non-scouts. Il y a un effet de renforcement, de consolidation de forces puisqu'on est dans un environnement social où tout le monde pense plus ou moins la même chose, avec un système de valorisation allant du symbolique au concret. Plus précisément, cet endogroupe est non seulement un groupe d'appartenance (au sens d'appartenir à un groupe physiquement) mais devient aussi un groupe de référence pour l'individu [15]. Ce

groupe de référence assure deux fonctions importantes [16] : une fonction normative (autrement dit, l'individu s'approprie les normes de son groupe de référence et donc l'ensemble des attitudes, valeurs et comportements de ce groupe) et une fonction comparative (autrement dit, l'individu e' value et valorise ses comportements et opinions en fonction de ce qui est valorisé' par le groupe).

Ce système de valorisation va permettre un renforcement de la construction identitaire en tant que cadre scout. Par conséquent, cela va permettre de renforcer l'engagement de ces cadres à transmettre ces valeurs aux enfants suivants. Ce modèle peut être schématisé de la façon suivante :

4. En développant ce modèle-ci (Figure 1), si des effets bénéfiques de cet engagement peuvent être observés, des effets potentielle-ment délétères peuvent également être présumés quand l'engagement devient trop important – ce qui est l'objet de notre propos : comment des conséquences négatives peuvent-elles se créer dans notre population ?

Nous présumons que différents modèles sont susceptibles de permettre de comprendre les processus impliqués. Parmi ceux-ci, l'un d'eux peut se révéler particulièrement heuristique, le Modèle Dualiste de la Passion [33,34], pour comprendre les mécanismes impliqués. La passion pour une activité engageante est composée de deux dimensions : la passion harmonieuse qui est globalement positive pour la santé, la santé perçue et le bien-être des individus et, *a contrario*, la passion obsessionnelle qui est globalement délétère pour la santé, la santé perçue et le bien-être des individus. C'est l'hypothèse de travail qui va nous permettre d'articuler notre réflexion.

- Le modèle dualiste de la passion

« La passion représente cette force qui amène la personne à s'impliquer dans une activité qu'elle aime, qui la définit et qui importe pour la personne » [34].

Le modèle dualiste de la passion a été développé par Vallerand [33]. C'est un modèle qui, à l'origine, est composé de deux dimensions : la passion harmonieuse et la passion obsessionnelle.

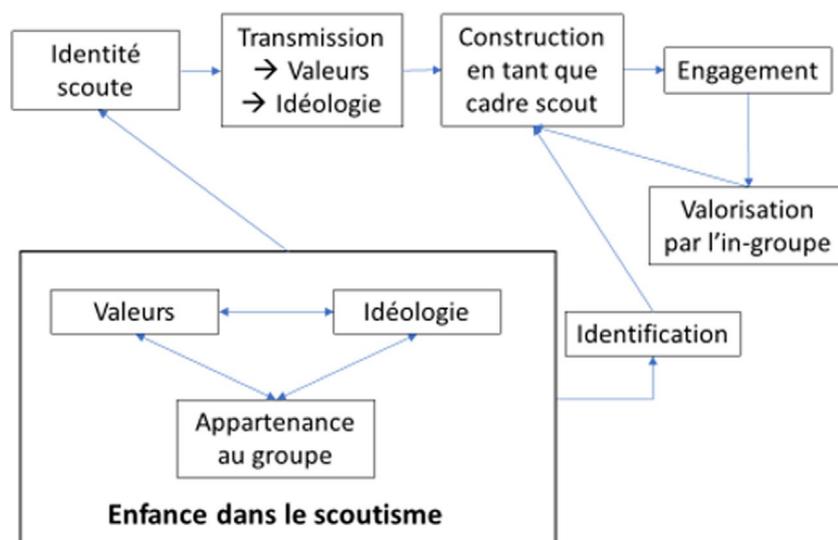


Figure 1. Vers un modèle du scoutisme.

○ *Le développement de la passion*

D'après Mageau et al. [18], la différence entre une activité passionnante et une activité que l'on aime réside dans l'estime que l'on porte pour celle-ci, c'est-à-dire la valeur qu'on lui accorde. C'est parce qu'on accorde une valeur à notre activité qu'une forte motivation intrinsèque se crée. Proposer de définir la passion comme une force motivationnelle permet de la mettre en lien avec la théorie de l'autodétermination de Deci et Ryan [7]. Ils postulent que les individus sont naturellement enclins à assimiler et intégrer des régulations comportementales externes pour expérimenter l'autodétermination. Cependant, pour que ce processus d'internalisation soit optimal, les individus doivent se trouver dans un environnement social qui comble les besoins innés d'autonomie, de compétence et d'appartenance à un groupe (qu'il soit familial ou social). Autrement dit, pour qu'un individu développe une motivation autonome, que l'on pourrait qualifier de motivation intrinsèque, le sujet devra naturellement accepter une intervention extérieure (demande de la famille, obligation étudiante...) afin de vivre une première fois (ou plusieurs en fonction de la situation) une activité quelconque. C'est en expérimentant celle-ci qu'il va développer des raisons internes à la poursuivre, si et seulement si, il a l'impression de réagir efficacement avec son environnement ou apprend à le faire (besoin de compétence), il se sent connecté aux autres (besoin d'appartenance à un groupe) et si ses comportements, après un temps raisonnable, sont de sa propre initiative. Pour autant, lorsque cet environnement social est trop demandant, entravant ou lorsqu'il est rejetant, le processus d'intégration se développe sur un mode défensif. C'est en se basant sur ce dualisme que Vallerand [33] a développé son modèle dualiste de la passion : en fonction du contexte dans lequel l'activité est intégrée, les individus vont attacher de la valeur pour celle-ci pour des raisons autonomes (c'est-à-dire parce qu'ils en tirent une satisfaction inhérente à la poursuite de l'activité elle-même) ou pour des raisons de contrôle (autrement dit, l'activité sert de fonction compensatoire). Lorsqu'un sujet internalise une activité pour des raisons autonomes, il peut développer une passion dite harmonieuse. S'il internalise une activité pour des raisons de contrôle, il peut développer une passion dite obsessionnelle.

○ *La passion harmonieuse (PH)*

La passion harmonieuse provient d'une internalisation autonome d'une activité dans l'identité du sujet. Il est considéré que ce choix est autonome lorsque l'activité est acceptée par l'individu comme importante sans aucune contingence négative liée à celle-ci. Ce type d'internalisation produit une forte motivation qui va permettre au sujet de s'investir personnellement dans son activité et de s'engager de manière volontaire, et de fait, va engendrer un sens de la volonté, et d'endosser personnellement la poursuite de l'activité. Ce sujet ne se sent pas obligé de faire son activité mais il choisit plutôt de la faire librement. Avec ce type de passion, l'activité occupe un espace significatif dans sa vie, mais pas de manière accablante. Cette activité passionnante existe en harmonie avec les autres aspects de son identité et de sa vie. Le sujet est alors engagé dans une activité cohérente avec les autres aspects de lui-même et en consonance totale avec son vrai self [7]. Les individus avec une passion harmonieuse sont autonomes dans leur propre régulation, ils savent prendre part à leur activité passionnante aussi bien qu'à d'autres activités avec une ouverture leur permettant de vivre des expériences positives [14]. Nous pouvons donc dire qu'ils s'engagent dans leurs activités passionnantes d'une manière flexible et attentive, et qu'ils contrôlent leur niveau d'engagement.

Dans la littérature, la passion harmonieuse est bénéfique pour la santé et le bien-être : elle protège du burn-out au travail [35]. La passion harmonieuse participe aussi au développement du fonctionnement optimal en société, ou modèle OFIS [2], qui se compose du bien-être psychologique, du bien-être physique, du bien-être relationnel, d'un haut niveau d'accomplissement dans son activité de prédilection et du sentiment de contribution à sa communauté ou la société.

○ *La passion obsessionnelle (PO)*

A contrario, la passion obsessionnelle provient d'une internalisation contrôlée de l'activité dans l'identité du sujet [34]. Ce contrôle peut venir de pression intra- ou interpersonnelle parce que certaines contingences sont liées à cette activité. Autrement dit, même si l'individu aime objectivement son activité, il se sent obligé de s'engager envers celle-ci à cause de ces contingences internalisées qui le contrôlent. Ces pressions peuvent être de plusieurs types : acceptation ou désirabilité sociale, volonté d'augmenter son estime de soi ou encore conformisme familial. La motivation à l'engagement ou dans la poursuite de l'activité est donc extrinsèque. Hodgins et Knee [14] proposent que dans un environnement non favorable (autrement dit, un environnement sans soutien affectif ou sans soutien à l'autonomie), les individus développent un faux-self [25] basé sur ces contingences ou pressions extérieures. Ce faux-self servirait à protéger et défendre l'estime de soi des individus. Vallerand et al. [33] suggèrent que dans le cas d'une passion obsessionnelle, l'engagement dans une activité devient un substitut à la création ou l'utilisation d'un faux-self. Ce qui est dit ici, c'est que cette activité devient alors la sphère de vie du sujet qui est investie à des fins de compensations. Une des seules activités où il peut éprouver du plaisir, un sentiment d'efficacité personnelle, de la désirabilité sociale ou encore de l'estime de soi est justement cette activité passionnante. Enfin, comme celle-ci se trouve en dehors du contrôle du sujet, il peut arriver qu'elle prenne une place disproportionnée dans l'identité du sujet et donc, entre en conflit avec ses autres activités, et aussi avec les autres sphères de sa vie. Autrement dit, en fonction de l'activité passionnante, le sujet peut être amené à délaisser sa sphère familiale, sociale, de travail ou de loisir. En désinvestissant ces sphères, le sujet laisse petit à petit les fondements de la santé (état de complet bien-être physique, mental et social et non pas simplement l'absence de maladie ou d'infirmité [39]) s'effondrer. Au fur et à mesure de cette chute, l'investissement dans l'activité passionnante augmente avec un but à atteindre pour le sujet : avoir à nouveau du plaisir et récupérer ce qui a été perdu dans les autres sphères. Bien évidemment, une seule activité ne peut apporter cette stabilité de santé et de bien-être au sujet, et apportera de moins en moins de ressources positives et de plus en plus d'effets négatifs [3]. La passion obsessionnelle peut alors mener à un mal-être psychologique et physique [6,21] ou encore conduire au burn-out [12]. Ce type de passion s'approche donc des processus addictifs, comme si l'activité passionnante devenait un produit créant une dépendance ou conduirait à des comportements addictifs [24]. D'un point de vue psychopathologique et sémiologique, comme nous allons le voir dans la vignette clinique en fin d'article, nous retrouvons des caractères similaires à l'addiction : le sujet est souvent préoccupé par son activité passionnante, le désengagement est perçu comme difficile, voire dangereux, toute la vie autour de l'activité est impactée (il devient complexe d'accorder du temps à son travail, à sa famille, ou à ses autres loisirs) ; lorsque le sujet ne peut s'adonner à sa passion, de l'irritabilité, voire des troubles anxio-dépressifs, peuvent se manifester (symptômes similaires à ceux vécus pendant la période de sevrage).

○ *Transmission de la passion*

Des éléments ont été abordés permettant de comprendre comment une passion pouvait se développer et quels étaient les deux types de passion possibles. Ce paragraphe va s'intéresser à la transmission de la passion, autrement dit : est-ce qu'un individu passionné va pouvoir transmettre sa passion à un néophyte ? Et surtout, va-t-il transmettre le même type de passion à celui qu'il encadre ? C'est tout le travail de Donahue [10] avec le Modèle de la Transmission de la Passion (MTP). L'idée avancée est qu'une personne animée par une passion harmonieuse utiliserait davantage de comportements soutenant l'autonomie des novices que celle animée par une passion obsessionnelle. En reprenant l'étude de Mageau et al. [18], percevoir un soutien à l'autonomie en tant que néophyte est un levier pour développer une passion harmonieuse. Autrement dit, si mon encadrant, mon entraîneur, mon manager a développé une passion harmonieuse pour son activité, celui-ci sera plus enclin à me laisser de l'autonomie dans mon activité, et donc cette autonomie que je perçois va me permettre de développer à mon tour une passion harmonieuse. Au contraire, plus celui-ci aura une passion obsessionnelle, moins je ressentirai de l'autonomie et plus j'aurai tendance à développer une passion obsessionnelle. De plus, cette transmission est d'autant plus vraie lorsque l'initié n'est pas encore passionné que lorsqu'il l'est déjà ! Être encadré par une personne animée par une passion harmonieuse permet de maintenir sa passion sur un versant harmonieux et donc de maximiser les impacts positifs sur la santé perçue, la motivation dans la poursuite de l'activité et le bien-être. L'activité principale des cadres scouts étant la transmission de valeurs, de croyances et de normes pour accompagner les citoyens de demain, concevoir ce type de modèle dans le scoutisme est primordial. En effet, le scoutisme représente 50 millions de jeunes à travers le monde ; donc appréhender un prisme de ce type permettra d'accompagner au mieux ces futurs adultes.

- *Passion et scoutisme*○ *Passion pour l'engagement bénévole similaire à la passion au travail ?*

À partir de ces éléments, il devient possible de modéliser ce qui se passe dans le vécu de l'engagement bénévole dans le scoutisme.

Pour commencer à comprendre ce qui se passe dans ce type d'engagement, il faut revenir sur l'essence même du bénévolat dans le scoutisme. Comme évoqué précédemment, le but du scoutisme est de transmettre des valeurs et des normes afin de créer un monde meilleur et de former des citoyens libres et engagés, acteurs de leur propre vie. La question de la mise en place de ces moyens pour l'atteinte de cet objectif mérite d'être posée.

Dans le bénévolat, la principale ressource est humaine. Ce sont bien des individus qui s'engagent, gratuitement, à fournir leurs compétences et leur temps pour rendre un service à d'autres individus. Ce ou ces services sont divisés en tâches. Les tâches correspondent à l'ensemble des buts et procédures prescrites, aux performances exigées et aux normes de qualité, mais aussi à l'environnement physique de réalisation du travail. À une tâche correspondent des objectifs, des moyens et des conditions de réalisation [32]. L'activité étant une série d'actions (de tâches) organisées, les seules distinctions qu'il est possible de faire entre ce que produit un salarié et un bénévole sont la rétribution obtenue en fonction du statut de l'individu et la durée de la relation de subordination qui existe entre l'individu et l'organisation qui l'accueille.

En effet, le salarié se définit comme une personne physique liée à un employeur par la conclusion d'un contrat de travail et par une

relation de subordination permanente. En échange de cette relation, le salarié perçoit une rémunération comme cela est établi dans son contrat de travail. Concernant le bénévole, les choses se passent différemment. La relation établie entre le bénévole et le responsable de la structure est une subordination à durée définie par un contrat moral. Une fois que l'individu a quitté le lieu de son engagement, la subordination s'arrête. De plus, la rétribution qu'il obtient pour cette activité ne peut être une rémunération.

Pour autant, ceci étant considéré, au cours de l'exécution d'une tâche il est difficile de différencier l'individu bénévole et l'individu salarié. Cela veut donc dire que dans l'organisation, le bénévole est potentiellement exposé aux mêmes risques psychosociaux ainsi qu'aux mêmes facteurs de risque. Comme cela a été décrit précédemment, si un salarié peut être passionné par son travail (avec les impacts sur sa santé perçue et son bien-être en fonction du type développé), il est probable qu'il en aille de même pour les bénévoles.

Avec ces éléments, il est donc possible de compléter le modèle appliqué au scoutisme.

Au regard du modèle ci-dessus (Figure 2), il est vraisemblable que tous les cadres bénévoles dans le scoutisme ne vivent pas leur engagement de la même manière. En effet, même si certains vont développer une passion harmonieuse et donc développer positivement leur bien-être, leur santé perçue et leurs performances, d'autres vont suivre le chemin de la passion obsessionnelle. Ces derniers vont se révéler donc à risque. Des études révèlent qu'environ 85 % de la population développe une passion quel qu'en soit l'objet [34]. On peut donc s'attendre à ce même niveau de passion dans l'engagement scout. Il est improbable avec ce qui a été décrit précédemment concernant les deux dimensions de la passion que tous les cadres développent une passion harmonieuse. D'ailleurs, un projet de recherche de trois études a été mené au Canada pour mesurer l'impact de la passion dans l'engagement bénévole sur la santé et le bien-être des bénévoles dans l'humanitaire [29]. Les résultats de cette recherche semblent montrer que la passion harmonieuse est corrélée positivement avec la satisfaction du volontaire dans son engagement, et surtout une amélioration de cette satisfaction et de sa propre santé après une mission humanitaire de trois mois. La passion obsessionnelle, quant à elle, est reliée positivement aux blessures physiques dues à l'engagement, à de l'auto-négligence avant un départ en mission. Cette auto-négligence prédit la présence de symptômes et de blessures physiques au retour de l'action humanitaire. Les auteurs ont conclu que la passion obsessionnelle prédit un vécu de mission plus négatif, avec un plus grand risque de développer des symptômes de stress post-traumatique. Il y a donc un véritable enjeu à s'intéresser aux missions bénévoles de manière à envisager des contre-mesures lors de la préparation des personnels avant leur départ.

○ *La passion obsessionnelle, explicative du de l'engagement des bénévoles et des adhérents ?*

De ce qui a été développé précédemment, il est possible de considérer qu'une passion obsessionnelle peut amener les bénévoles à vivre des expériences négatives, voire à ce qu'elles se répètent dans le temps. Être bénévole, surtout lorsque l'on est passionné par son engagement puisqu'on y dépense une grande partie de notre temps et de notre énergie, c'est vivre un grand nombre d'expériences de vies variées, positives comme négatives, et il est intéressant de comprendre comment ces individus y font face. Une étude de Schellenberg, Gaudreau et Crocker [27] s'est intéressée aux stratégies de coping utilisées par des athlètes universitaires en fonction du type de passion développé. Les résultats montrent que ceux qui sont animés par une passion harmonieuse ont plus tendance à utiliser des mécanismes centrés sur la tâche et donc à atteindre leurs objectifs et connaître le succès, alors que ceux

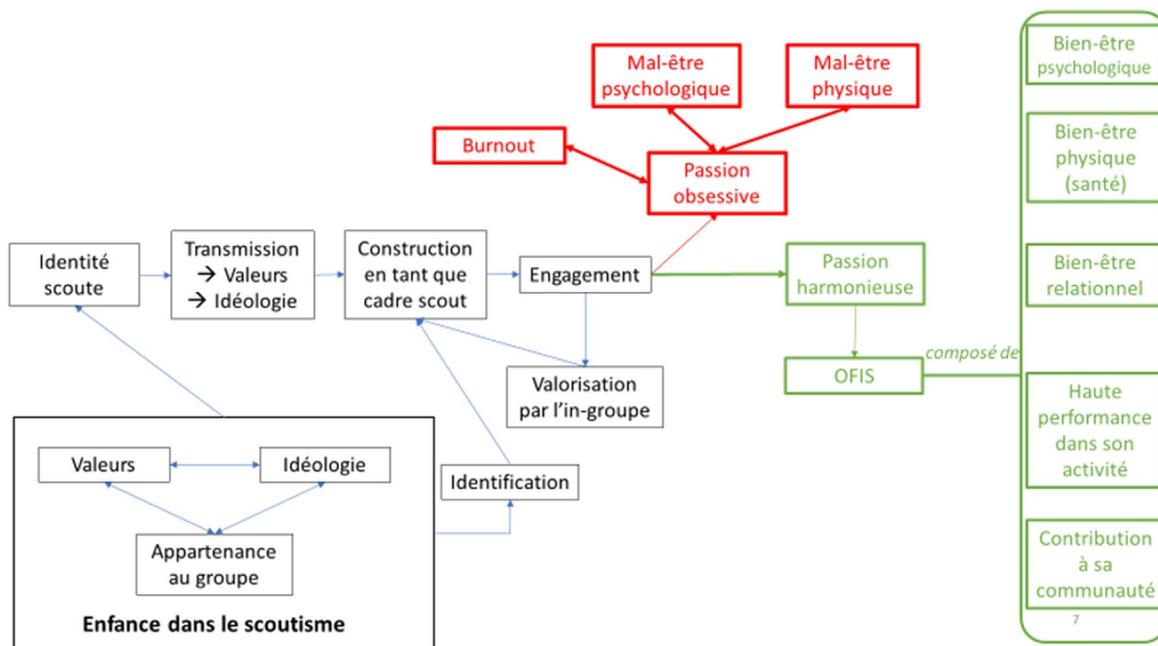


Figure 2. Un modèle de l'impact du scoutisme sur la santé et bien-être.

animés par une passion obsessive sont plutôt centrés sur le désengagement comportemental, ne vont pas atteindre leurs objectifs et sont plus à risque à développer un burn-out. Ce désengagement comportemental chez les sportifs a déjà été observé dans la littérature en lien avec leur motivation, leur autodétermination ou encore les contraintes extérieures [26], toutes variables que vivent aussi les bénévoles dans le scoutisme. Si l'on y ajoute l'insatisfaction dans l'engagement et la non-atteinte d'objectif, cela amène ces bénévoles à se désengager et donc à ne plus respecter leur engagement à transmettre les valeurs de leurs mouvements, leur activité principale. Ne pas atteindre cet objectif, c'est perdre la valorisation reçue par son groupe de référence et donc amène ces passionnés obsessifs à développer un mal-être important pendant un temps conséquent, voire à quitter leur association. Quand l'engagement devient trop déplaisant, l'abandon devient la seule stratégie envisageable pour l'acteur et cela devient un risque pour le mouvement : la perte des cadres amène les enfants adhérents à se désinscrire (l'encadrant étant une figure d'attachement de l'enfant, sa perte peut conduire celui-ci à ne plus venir) ou que l'association puisse se retrouver en déficit de cadre et donc ne pas respecter les obligations légales (taux d'encadrement de un adulte pour douze enfants de plus de six ans en France) et donc l'obliger à annuler ses activités ou sa présence au niveau local, ou pire encore, mettre les enfants en danger par manque d'effectif. De plus, se désengager amène la personne animée par une passion obsessive à perdre sa seule activité plaisante, et finalement sa seule ressource pour maintenir sa stabilité. Il y a donc un risque de dépression ou d'effondrement dans toutes les sphères de vie du sujet.

o Vers un changement du type de passion ?

À notre connaissance, aucune étude n'a présenté un modèle ou un processus expliquant ou décrivant les mécanismes de changement d'un type de passion. Une thèse soutenue à l'université de Sherbrooke [17] nous indique que pour des athlètes universitaires, des changements de passion au cours du temps ont été observés. Ces basculements se présentaient dans les deux sens : de la passion harmonieuse vers la passion obsessive et *vice versa*, ce

qui indiquerait que cette variable n'est pas forcément stable dans le temps. Les résultats de cette étude indiquent que ni les variables contextuelles ni les variables sociodémographiques mesurées n'expliquaient ces changements. Les questions de recherche qui en découlent sont donc nombreuses et présentent un grand intérêt : si un type de passion est particulièrement délétère pour l'individu, comment le faire évoluer vers une passion harmonieuse ou, *a minima*, faire en sorte que son activité ne soit plus passionnante puisque cette option est moins néfaste [3] ? Au vu du nombre de bénévoles engagés en France, c'est une piste majeure pour la prise en charge de la détresse psychique de cette population.

Les choses restent à clarifier mais nous pouvons néanmoins formuler un certain nombre d'hypothèses :

5. La passion obsessive présente des caractéristiques similaires aux addictions comportementales. Actuellement, les thérapies cognitives et comportementales ont montré leur efficacité dans la prise en charge de ces troubles (abords des distorsions cognitives, gestion du stress, estime de soi, relations aux autres. . .) [22]. Il est probable qu'une prise en charge psychothérapeutique du même type est envisageable et efficace pour ces bénévoles.
 6. La passion harmonieuse se développe lorsque l'individu internalise de manière autonome l'activité. Autrement dit, lorsqu'il aime et persiste dans son activité par lui-même. Pour autant, est-il possible qu'un événement de vie, potentiellement traumatique, puisse changer sa perception dans l'engagement et des apports bénéfiques de celui-ci, et donc, modifier sa motivation à poursuivre un processus plus extrinsèque (réconfort dans l'activité passionnante, suite à un décès d'un proche par exemple) ?
- Pourrions-nous créer un accompagnement vers une nouvelle passion avec « un tuteur de passion harmonieuse » ? À l'instar des tuteurs d'attachement ou de résilience, introduire une ou plusieurs nouvelles activités sous forme d'ateliers avec un formateur ayant développé une passion harmonieuse pourrait avoir un effet bénéfique pour le passionné obsessif. En effet, nous avons vu précédemment que la passion se transmettait

[10]. Avec un accompagnement adéquat, l'individu pourrait développer de nouvelles compétences et de nouveaux comportements par apprentissage vicariant ou apprentissage social[31].

- Vignettes cliniques de sujets passionnés par le scoutisme

Dans le cadre de nos recherches, nous avons réalisé une trentaine d'entretiens cliniques avec des individus passionnés par le scoutisme selon l'échelle de la passion de Vallerand [33,34]. Nous avons choisi de présenter ici deux vignettes, l'une d'un sujet passionné' obsessivement et l'autre d'un sujet passionné' harmonieusement.

o Pascal, un scout en passion obsessif

Pascal est un homme de 35 ans, bénévole depuis 15 ans dans une association de scoutisme catholique. Il a eu plusieurs missions : de l'animation lorsqu'il était plus jeune, de la direction d'une quipe et de la formation pour les autres adultes. Dans sa vie professionnelle, il est responsable d'une structure de santé. Il explique son engagement comme un chemin logique : il a commencé très jeune en tant que bénéficiaire, plutôt incité par sa famille, elle-même engagée, et en grandissant, il a répondu à ce qu'il nomme « l'appel de l'encadrement ». Cet appel est à la fois un mélange entre la volonté de son groupe d'avoir de nouveaux bénévoles, et donc, de les satisfaire, et un sentiment de devoir retransmettre ce qu'il avait vécu plus jeune. Il explique que lorsqu'on est jeune dans le scoutisme, il existe une toile de fond dans les activités qui pousse les jeunes à s'engager et que finalement, cette pression, bien que bienveillante, l'avait conduit à devenir encadrant, mais aussi parce qu'il était en admiration devant ses anciens chefs à qui il voulait ressembler et surtout ne pas contrarier (on note, ici, que la motivation à l'engagement est externe à l'activité et à la volonté du sujet de maintenir sa désirabilité sociale). Son bénévolat ne s'est pas toujours bien passé. D'abord, le scoutisme a pris beaucoup de place dans sa vie d'adulte, ce qui a été problématique parfois pour concilier sa vie sociale et sa vie étudiante et/ou professionnelle. Même s'il avait conscience qu'il fallait trouver une balance entre ces différentes sphères, il déclare accepter de vivre des choses négatives parce que « c'est pour le bien de l'Association ». La mission que le scoutisme lui a confiée est devenue plus importante que sa propre santé, ce qu'il vivait avec une impression de « devoir », et que, s'il ne la remplissait pas, cela aurait un impact sur toute la structure. De plus, sa passion lui apportait aussi des bénéfices perçus : une valorisation par ses collègues bénévoles, des compétences qu'il pouvait transférer dans son activité professionnelle, de l'estime de lui-même et une sorte d'épanouissement personnel (bénéfices qu'il ne retrouvait pas dans les autres sphères de sa vie). Lorsque son envie de se désengager est arrivée, puisque les impacts négatifs étaient plus fréquents que les impacts positifs, Pascal n'a pas réussi. Il devenait plus dommageable pour lui de perdre sa passion que de continuer dans des situations problématiques. C'est à ce moment-là que l'Association a eu un comportement aidant pour Pascal, elle l'a fait changer de mission. L'Association avait bien compris cette dimension de « don de soi » et/ou de « serviabilité » dont notre sujet avait besoin, et lui a trouvé une activité plus en harmonie avec les autres sphères de sa vie. Même si ce changement a créé de l'anxiété, il a permis à Pascal de prendre un peu plus de distance avec son engagement et d'investir d'autres lieux. Nous sommes donc là dans un début de solution pour les passionnés obsessifs afin d'éviter qu'ils ne vivent pas les impacts négatifs de l'arrêt de leur investissement.

o Michèle, une scoute en passion harmonieuse

Michèle est scoute dans une association de scoutisme protestante de 30 ans. Elle est bénévole depuis une dizaine d'années, au commencement comme animatrice, aujourd'hui comme cadre régional et rédactrice dans une revue périodique de son mouvement. Michèle n'a pas eu un parcours scout dès son plus jeune âge, elle a commencé le scoutisme en tant que bénévole à 17 ans. Ce sont les valeurs et le projet éducatif de l'association qui l'ont fait s'engager. Son frère était bénéficiaire, sa mère bénévole dans leur paroisse, et elle avait besoin de passer son BAFA (Brevet d'Aptitude à la Fonction d'Animateur), ce que proposait cette structure. Sa motivation était au départ externe, mais, au contact des autres membres, et en raison de l'épanouissement personnel que cela lui a apporté, elle a fini par être convaincue très rapidement de l'utilité sociale de son association, et sa motivation s'est internalisée. Elle a trouvé un environnement bienveillant dans lequel on l'acceptait telle qu'elle était, et qui faisait qu'elle se sentait utile à la société. Tout le long de l'entretien, Michèle expose les compétences qu'elle a développées dans le scoutisme, les liens affectifs qu'elle a pu créer, le bien-être que cela lui a procuré. Elle reste très lucide sur son investissement : elle a parfois connu des moments désagréables, mais elle n'a jamais hésité à faire une pause, à changer de mission, à déléguer, à utiliser d'autres stratégies d'adaptation pour que les impacts négatifs qu'elle aurait pu vivre soient le moins délétères possible, voire inexistantes. De plus, comme les sphères de sa vie professionnelle, familiale et sociale étaient bien investies, lorsque des moments compliqués ont pu apparaître, elle a su trouver les ressources nécessaires pour faire face ailleurs que dans son activité passionnante, et donc, maintenir son engagement de manière plus saine.

- Conclusion

À la lumière des études citées, au regard du nombre de bénévoles dans le scoutisme (et dans l'éducation populaire), et des exemples que nous avons utilisés, il est important que ces données soient prises en compte comme un facteur protecteur ou aggravant de leur santé, de leur bien-être et, en retour, de leur volonté de poursuivre leur engagement bénévole. Ce sont de vraies questions de santé publique et un projet de recherche a été lancé dans ce sens pour répondre à trois objectifs : mesurer le type de passion qui anime ces bénévoles, comprendre les mécanismes en jeu dans son développement et tester des interventions pour faire basculer des encadrants d'une passion obsessive vers une passion qui soit plus harmonieuse (Projet SPONTANEOUS). De nouveaux dispositifs d'accueil de bénévoles pour ces associations sont également à l'étude. Il s'agit en effet de créer les conditions du développement et de l'entretien d'une passion harmonieuse chez les bénévoles afin de les fidéliser et que leur engagement soit propice à leur épanouissement [4]. Nous espérons que les résultats de nos recherches vont permettre de maintenir et de développer la santé perçue et le bien-être des bénévoles et donc de sécuriser l'ensemble des associations de scoutisme et d'éducation populaire.

Déclaration de liens d'intérêts

Les auteurs déclarent ne pas avoir de liens d'intérêts.

Références

- Bazin C, Roger S, Thierry D, Malet J. La France bénévole; 2012;41.
- Bouizegarene N, Bourdeau S, Leduc C, Gousse-Lessard AS, Houffort N, Vallerand RJ. We are our passions: The role of identity processes in harmonious and obsessive passion and links to optimal functioning in society. *Self Identity* 2018;17:56-74.

- Bragoli-Barzan L, Vallerand RJ. Bonheur et engagement le rôle de la passion dans le fonctionnement optimal en société. *Rev Québécoise Psychol* 2017;38:21–41.
- Bruno J, Gendarme S, Rotonda C, Martin-Krumm C, Tarquinio C. Projet SPONTA-NEOUS: santé et bien-être dans le scoutisme et l'éducation populaire. Metz; 2019.
- Capul M. Le scoutisme a cent ans : Réflexions sur son rapport à l'enfance en difficulté (années 1930-1950). *Empan* 2007;66:144.
- Carpentier J, Mageau GA, Vallerand RJ. Ruminations and Flow: Why Do People with a More Harmonious Passion Experience Higher Well-Being? *J Happiness Stud* 2012;13:501–18.
- Deci EL, Ryan RM. The « What » and « Why » of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychol Inq* 2000;11:227–68.
- Dibben C, Playford C, Mitchell R. Be(ing) prepared: Guide and Scout participation, childhood social position and mental health at age 50 – a prospective birth cohort study. *J Epidemiol Community Health* 2017;71:275–81.
- Dif H. Le scoutisme, pour apprendre à vivre ensemble. *Rev Proj* 2007;4:52–5.
- Donahue E. La transmission de la passion étude de l'impact des individus passionnés sur les autres. Montréal: Université du Québec; 2013.
- Étève C. Review of Une histoire de l'éducation populaire. *Rev Fr Pédagogie* 2007;(161):129–32.
- Fernet C, Lavigne GL, Vallerand RJ, Austin S. Fired up with passion: Investigating how job autonomy and passion predict burnout at career start in teachers. *Work Stress* 2014;28:270–88.
- Girard P. Le scoutisme et son rôle social. *Int Rev Red Cross* 1920;2(14):174–80.
- Hodgins HS, Knee CR. The integrating self and conscious experience. In: *Handb. Self-Determ. Res.* Rochester, NY, US: University of Rochester Press; 2002. p.87–100.
- Hyman HH. The psychology of status. *Arch Psychol* 1942;269:94 [Columbia Univ].
- Kelley H. Two Functions of Reference Groups. In: Swanson G, Newcomb T, Hartley E, editors. *Soc. Psychol Study Soc Issues Read Soc Psychol* Holt. Holt: New York; 1952. p. 410–4.
- Loiselle O. Liens entre le type de passion pour le sport et l'épuisement professionnel chez les étudiants-athlètes universitaires. Sherbrooke: Sherbrooke; 2010.
- Mageau GA, Vallerand RJ, Charest J, Salvy SJ, Lacaille N, Bouffard T, et al. On the Development of Harmonious and Obsessive Passion: The Role of Autonomy Support, Activity Specialization, and Identification With the Activity. *J Pers* 2009;77:601–46.
- Masselli MC, Vieira CM, Oliveira NL, Smeke ÉL. Éducation populaire et éducation pour la santé au Brésil, sur les traces de Paulo Freire. *Santé Publique* 2013;2(HS2):167–74.
- Ministère de l'Éducation Nationale. Le guide du bénévolat [Internet]. association gouv; 2019 [cité 19 févr 2019]. Disponible sur: <https://www.associations.gouv.fr/le-guide-du-benevolat-1065.html>.
- Moë A. Harmonious passion and its relationship with teacher well-being. *Teach Educ* 2016;59(Supplement C):431–7.
- Palazzolo J. La prise en charge des addictions. PUF "Que Sais-je" 2016;53–71.
- Ramos R, Brauchli R, Bauer G, Wehner T, Hämmig O. Busy yet socially engaged: volunteering, work-life balance, and health in the working population. *J Occup Environ Med* 2015;57:164–72.
- Ratelle CF, Vallerand RJ, Mageau GA, Rousseau FL, Provencher P. When Passion Leads to Problematic Outcomes: A Look at Gambling. *J Gambl Stud* 2004;20:105–19.
- Ryan RM. Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *JPers* 1995;63:397–427.
- Sarrazin P, Guillet E. 8. « Mais pourquoi ne se réinscrivent-ils plus ! » Variables et processus de l'abandon sportif [Internet]. Paris: PUF; 2001 [cité 21 nov 2019]. Disponible sur: <https://www.cairn.info/theories-de-la-motivation-et-pratiques-sportives-9782130504726-page-221.htm>.
- Schellenberg BJI, Gaudreau P, Crocker PRE. Passion and Coping: Relationships With Changes in Burnout and Goal Attainment in Collegiate Volleyball Players. *J Sport Exerc Psychol* 2013;35:270–80.
- Seyrat M. Scoutisme. *Études* 2007;406(3):359–70.
- St-Louis AC, Carbonneau N, Vallerand RJ. Passion for a Cause: How It Affects Health and Subjective Well-Being: Passion for a Cause. *J Pers* 2016;84:263–76.
- Tajfel H, Turner JC. The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In: Jost JT, Sidanius J, editors. *Polit. Psychol.* [Internet]. Psychology Press; 2004. p. 276–93. 0 éd [cité 30 avr 2019]. Disponible sur: <https://www.taylorfrancis.com/books/9781135151355/chapters/10.4324/9780203505984-16>.
- Thomas RM, Michel C. 15. La théorie de l'apprentissage social. In: *Quest Pers De Boeck Supérieur*. 1994;447–70.
- Tourmen C. Activité, tâche, poste, métier, profession : quelques pistes de clarification et de réflexion. *Santé Publique (Bucur)* 2007;19(hs):15–20.
- Vallerand R, Blanchard C, Mageau GA, Koestner R, Ratelle C, Léonard M, et al. Les passions de l'âme: On obsessive and harmonious passion. *J Pers Soc Psychol* 2003;85:756–67.
- Vallerand RJ. *The Psychology of Passion: A Dualistic Model*. Oxford University Press; 2015.
- Vallerand RJ, Houffort N. *Passion for Work: Theory, Research and Applications*, 1^{er} édition, New York, NY: OUP USA; 2019.
- Vanhoenacker M. « Suis moi et tu seras autonome ! » Ethnographie de la citoyenneté dans le scoutisme laïque des EEDF. EHESS; 2012.
- Vanmaeldergem A. CNAJEP [Internet]; 2015 [cité 4 mars 2020]. Disponible sur: <https://crajepcentre.fr/le-reseau-crajep/liste-des-delegations-et-representations/le-cnajep/>, <https://crajepcentre.fr/le-reseau-crajep/liste-des-delegations-et-representations/le-cnajep/>.
- Wang J, Ferris KA, Hershberg RM, Lerner RM. Developmental Trajectories of Youth Character: A Five-Wave Longitudinal Study of Cub Scouts and Non-Scout Boys. *J Youth Adoles* 2015;44:2359–73.
- WHO. WHO Constitution of WHO: principles [Internet]. WHO; 1948 [cité 27 oct 2018]. Disponible sur: <http://www.who.int/about/mission/en/>.
- Wiggins N. Popular education for health promotion and community empowerment: a review of the literature. *Health Promot Int* 2012;27:356–71.
- WOSM.. Le bénévolat dans le scoutisme [Internet]; 2016 [cité 21 févr 2019]. Disponible sur: https://issuu.com/worldscouting/docs/volunteering_in_scouting_fr.
- Scouts et Guides de France [Internet]. *Scouts Guid. Fr.* [cité 3 mars 2020]. Disponible sur: <https://www.sgdfr.com/component/content/category/237-nous-soutenir>.

1.3. Article 2 : A four-dimensional approach of passion : testing a new model of passion by volunteers.

Health Education & Behavior

A four-dimensional approach of passion: Testing a new model of passion by volunteers

Journal:	<i>Health Education & Behavior</i>
Manuscript ID	Draft
Manuscript Type:	Original Manuscript
Topics:	POPULATION GROUPS, Health Behavior < GENERAL TERMS, Measurement < GENERAL TERMS, Prevention Science < GENERAL TERMS
Research Methods:	Measurement, Quantitative Methods
Abstract:	<p>Introduction. There is little research linking health and commitment in volunteer activities. The dualistic model of passion (Vallerand et al., 2003) is classically composed of two dimensions. A four-dimensional approach has been proposed (Schellenberg et al., 2018), adding a mixed passion with characteristics of the two initial types and non-passionate individuals. Through passion, it appears volunteer involvement is not always associated with better perceived health (St-Louis et al., 2016).</p> <p>Aims. To test the four-dimensional model of passion in the voluntary sector and to evaluate how passion can explain the differences observed between subjects.</p> <p>Method. We use a transversal and quantitative approach. Our sample consisted of 381 volunteers. Subjects had to have been involved for at least one year and not be a volunteer in another nonprofit.</p> <p>Results. Cluster analysis confirmed the presence of four different types. Cluster 1, composed of 73 subjects, is the mixed-passionate. Cluster 2, composed of 55 subjects, is the obsessive passionate. Cluster 3, composed of 90 subjects, is the harmonious passionate. Cluster 4, composed of 163 subjects, is the non-passionate. Depending on the type of passion, different means are obtained for anxiety, emotional exhaustion, depersonalization, personal accomplishment, burnout, self-compassion, flow, emotional balance, social support-seeking, and avoidance.</p> <p>Conclusion. Passion is a paradigm for understanding the different volunteers' experiences. The quadripartite approach provides a more refined understanding of the processes and impacts of commitment. The understanding of these mechanisms will allow the development of new tools for accompanying volunteers to avoid negative impacts on perceived health.</p>

SCHOLARONE™
Manuscripts

Introduction. There is little research linking health and commitment in volunteer activities. The dualistic model of passion (Vallerand et al., 2003) is classically composed of two dimensions. A four-dimensional approach has been proposed (Schellenberg et al., 2018), adding a mixed passion with characteristics of the two initial types and non-passionate individuals. Through passion, it appears volunteer involvement is not always associated with better perceived health (St-Louis et al., 2016).

Aims. To test the four-dimensional model of passion in the voluntary sector and to evaluate how passion can explain the differences observed between subjects.

Method. We use a transversal and quantitative approach. Our sample consisted of 381 volunteers. Subjects had to have been involved for at least one year and not be a volunteer in another nonprofit.

Results. Cluster analysis confirmed the presence of four different types. Cluster 1, composed of 73 subjects, is the mixed-passionate. Cluster 2, composed of 55 subjects, is the obsessive passionate. Cluster 3, composed of 90 subjects, is the harmonious passionate. Cluster 4, composed of 163 subjects, is the non-passionate. Depending on the type of passion, different means are obtained for anxiety, emotional exhaustion, depersonalization, personal accomplishment, burnout, self-compassion, flow, emotional balance, social support-seeking, and avoidance.

Conclusion. Passion is a paradigm for understanding the different volunteers' experiences. The quadripartite approach provides a more refined understanding of the processes and impacts of commitment. The understanding of these mechanisms will allow the development of new tools for accompanying volunteers to avoid negative impacts on perceived health.

Key words: passion ; volunteering ; perceived-health ; cluster analysis

There is little research linking health and commitment in volunteer activities. In a 2015 Swiss study (Ramos et al., 2015) of 746 employees, 35% were engaged in a volunteer activity. After controlling for job characteristics, volunteers reported less work/life conflict, less stress and burnout, and better mental health. Can we therefore consider that the volunteer environment is conducive to a better quality of life in general (O'Brien et al., 2010) or is it more a question of individuals' personality variables? If so, which ones? A recent article (Bruno et al., 2021) proposes that passion for commitment is one of the explanatory variables of positive or negative impacts of volunteering on committed individuals.

The dualistic model of passion (Vallerand et al., 2003) is classically composed of two dimensions: harmonious passion, which is globally positive for perceived health and well-being, and, conversely, obsessive passion, which is globally deleterious. However, recently, a four-dimensional approach has been proposed (Schellenberg et al., 2018), adding a mixed passion with characteristics of the two initial types and non-passionate individuals. Therefore, is it possible to identify links between these mixed aspects of the profiles and the effects of volunteer commitment on their health? Can these mixed profiles be identified?

Through these questions and the dualistic model of passion, it appears that volunteer involvement is not always associated with better perceived health (Bruno et al., 2021; St-Louis et al., 2016). First, the characteristics of volunteering in scouting will be described, followed by a discussion of the links to Vallerand et al.'s (2003) dualistic model of passion as an explanatory framework for this type of commitment.

Volunteering in popular education and scouting

Globally, in 2018, according to the UN Volunteers report (Mukwashi et al., 2018), 32.7 million full-time equivalent volunteers (i.e., it would take 32.7 million full-time salaried people to replace their work worldwide) are engaged in volunteer activity with a nonprofit organization. "If these full-time volunteers constituted a country, the volunteer workforce would be the fifth largest in the world" (Mukwashi et al., 2018, p. 11).

Popular education is an educational model derived from the Enlightenment's "Education for All". It appeared in that Age as a necessity to educate the populations to combat Church dogma and obscurantism. Popular education is based on "the education of the people, by the people and for the people" (Etévé, 2007). It is difficult to estimate the number of volunteers in this type of organization worldwide, but in France alone, the country of popular education, it represents 6 million volunteers, 430,000 nonprofits (i.e., 49% of the number of nonprofits in France), 18 billion euros (1.4% of French GDP) and 680,000 jobs (Vanmaeldergem, 2015). The methods used by popular education are the subject of research in the field of public health (Masselli et al., 2013; Wiggins, 2012). The various authors illustrate the growing interest in these methods aimed at making people actors of their own health, to make them more observant, and thus improve the effectiveness of health education programs.

For its part, scouting is a popular education movement with a specific method and mission, bringing together almost 2 million volunteers worldwide (World Organization of the Scout Movement; 2014). Scouting's mission is to contribute to build a better world by training citizens to become aware of problems in society and committed to solving them. Its method is based on small-group living, education through action, living in nature, personal progression, adult support, and commitment to one's values and to the community (Dif, 2007; Seyrat, 2007).

Several studies have shown the beneficial effects of scouting for children's development and well-being (Capul, 2007; Dibben et al., 2017; Wang et al., 2015). For these youths to have access to scouting activities, legislation requires a supervision ratio of 1 adult per 12 children.

Scouting is primarily volunteer-based, so a significant number of volunteers are needed to ensure these activities are conducted. Given the time and energy invested by volunteers, the question of passion for this type of activity arises. Indeed, how can we understand these volunteers' commitment? Can it be a question of a commitment such that volunteering is integrated into their personality? Can passion be posited as a framework for understanding?

What would the consequences be?

Toward a new model of passion

"Passion represents that force that leads a person to become involved in an activity that they love, that defines and matters to them" (Vallerand, 2015). The difference between a passionate activity and an activity one loves, lies in the esteem one holds for it, that is, the value one places on the passionate activity (Mageau et al., 2009).

Harmonious passion comes from an autonomous internalization of an activity in the subject's identity. This choice is considered autonomous when the activity is accepted by the individual as important without any negative contingency related to it. This type of internalization produces a strong motivation that will allow the subject to invest themselves personally in their activity and to commit themselves in a voluntary way; it will, in fact, generate a sense of willingness to endorse the pursuit of the activity personally. This subject chooses to do it freely. With this type of passion, the activity occupies a significant space in the individual's life, but not in an overwhelming way. This passionate activity exists in harmony with the other aspects of their identity and life. In the literature, harmonious passion is beneficial for health and well-being: for example, it protects against burnout at work (Vallerand & Houliort, 2019). Harmonious passion also participates in the development of optimal functioning in society or OFIS model (Bouizegarene et al., 2018). It consists of psychological well-being, physical well-being, relational well-being, a high level of achievement in one's chosen activity, and a sense

of contribution to one's community or society. This sense of contribution becomes extremely important in the context of volunteering.

In contrast, obsessive passion stems from a controlled internalization of the activity into the subject's identity (Vallerand, 2015). This control can come from intra- or interpersonal pressure because of certain related contingencies. In other words, even if the individual objectively likes their activity, they feel further compelled to commit to it because of these internalized contingencies that control them. These pressures can be of several types: social acceptance or desirability, desire to increase one's self-esteem, or family conformity. The motivation to engage in or pursue the activity is therefore extrinsic. Vallerand and his colleagues (2003) suggest that in the case of an obsessive passion, commitment in an activity becomes a substitute for the creation or use of a false-self (Ryan, 1995). What is being said here is that the activity then becomes the subject's sphere of life that is invested in for compensatory purposes. This exciting activity becomes one of the only activities during which the individual can experience pleasure, a sense of self-efficacy, social desirability, or self-esteem. Finally, since this activity is outside the subject's control, it can take on a disproportionate importance for the subject's identity and therefore conflict with their other activities, as well as with other areas of life. In other words, depending on the passionate activity and the quality of the passion that drives it (harmonious or obsessive), the subject may be led to abandon their family, social, work or leisure spheres. By withdrawing from these spheres, the subject gradually allows the foundations of health (a state of complete physical, mental and social well-being and not simply the absence of disease or infirmity (WHO, 1948)) to collapse. As this collapse occurs, the investment in the exciting activity increases with a precise goal for the subject: to have fun again and to recover what has been lost in the other spheres. Obviously, a single activity cannot bring this stability of health and well-being to the subject, therefore the activity will entail less and less positive resources and more and more negative affect (Bragoli-Barzan & Vallerand,

2017). Obsessive passion can then lead to psychological and physical ill-being (Carpentier et al., 2012; Moè, 2016) or even burnout (Fernet et al., 2014). This type of passion may thus be likened to addictive processes, as if the passionate activity becomes an addictive substance or leads to addictive behaviors (Ratelle et al., 2004).

Recently, Schellenberg et al. (2018) proposed to add to these two types of passions. Firstly, the passionate-mixed type, which they define as a combination of a high level of both harmonious and obsessive passion. This type of passion appears in complex environments that are both controlling and supportive depending on the situation. This context often occurs in volunteerism in scouting (freedom of action for young people advocated by the different movements and rigidity of the legal framework for example). Secondly, the non-passionate type, which represents between 15 and 25% of individuals who do not develop a passion for any activity (Philippe et al., 2009; Vallerand et al., 2003).

Passion and its effects on perceived health and well-being

Many studies have focused on the effects of passion on perceived health and well-being. Results have been demonstrated on burnout (Anagnostopoulos et al., 2016; Fernet et al., 2014; Vallerand & Houliort, 2019), self-compassion (Schellenberg et al., 2016), coping strategies (Schellenberg et al., 2013), flow (Carpentier et al., 2012), and emotions (Stenseng et al., 2015). In all these studies, harmonious passion appears to be the dimension with the most positive consequences, while the opposite holds true for obsessive passion.

Considering these studies, it seems that involvement in volunteering activities is a lever for the protection and development of the individual. However, it can also be a barrier to mental and physical health (Bruno et al., 2020, 2021; St-Louis et al., 2016). Two objectives will therefore drive this article: to test the four-dimensional model of passion in the voluntary sector and to evaluate how passion can explain the differences observed between subjects.

Method

Participants

Our sample consisted of 381 volunteers (349 Scouts and 32 from popular education). In this article, the sample was always treated as a whole, as no significant differences were measured between scout and popular education volunteers. 132 men and 249 women participated in the study, with an average age of 30.93 years (SD = 14.38), volunteering an average of 33.11 hours per month (SD = 30.15) for an average of 10.16 years (SD = 10.93).

Procedure

The protocol and objectives of this research were submitted to the committee for the protection of individuals in Brest (France) and to the legal department of the University of Lorraine (France). Both authorities have verified that this research study meets ethical standards. The questionnaire was published online via LimeSurvey and was sent to the six nonprofits of the French Scouting Organization and to six popular education nonprofits. These nonprofits' role was then to transmit the link to their volunteers. Questions were assessed and asked in French. To participate, subjects had to have been involved as a volunteer for at least one year and not be a volunteer in another nonprofit.

Measures

Anxiety and depression

The HADS scale (Razavi et al., 1989) is an instrument for detecting anxiety and depressive disorders. It consists of 14 items rated from 0 to 3. 0 is the minimum score and 7 the maximum score. Seven questions relate to anxiety (total A; Cronbach's $\alpha = .66$) and seven others to the depressive dimension (total D; Cronbach's $\alpha = .71$), thus allowing two scores to be obtained (maximum score for each score = 21). To screen for anxiety and depressive symptomatology, the following interpretation is proposed for each of the scores (A and D): 7 or less = normal; 8 to 10 = borderline; 11 and more = significant.

Coping Strategies

The Brief COPE (Muller & Spitz, 2003) is a 28-item scale measuring contextual or dispositional coping strategies (according to the conjugation of the verbs), rated from 1 "not at all" to 4 "always". It has 14 dimensions: active coping (items 2 and 20), planning (13 and 24), instrumental support (10 and 19), emotional support (5 and 14), expression of feelings (9 and 18), positive reinterpretation (11 and 26), acceptance (8 and 23), denial (3 and 21), blame (12 and 25), humor (16 and 28), religion (7 and 27), distraction (1 and 17), substance use (4 and 22), and behavioral disengagement (6 and 15). A recent article (Baumstarck et al., 2017) proposes a 4-dimensional model from this scale: social support-seeking (expression of feelings, emotional support, instrumental support, and religion; Cronbach's $\alpha = .79$), problem-solving (active coping and planning; Cronbach's $\alpha = .81$), avoidance (behavioral disengagement, distraction, substance use, denial, and blame; Cronbach's $\alpha = .66$), and positive thinking (humor, positive reinterpretation, and acceptance; Cronbach's $\alpha = .81$).

Passion

The Passion Scale (Vallerand et al., 2003) is a scale measuring two types of passion: obsessive passion (Cronbach's $\alpha = .80$) and harmonious passion (Cronbach's $\alpha = .83$). For each of the two subscales, there are six statements evaluated on a scale of 1 "not at all in agreement" to 7 "very strongly in agreement". In addition, there are five statements that identify whether the respondent is passionate (the passion criteria).

Emotional balance

The SPANE scale (Martin-Krumm et al., 2017) is a 12-item questionnaire (6 positive emotions, 6 negative emotions). For each dimension, three items are general and three are specific rated from 1 "very rarely or hardly ever" to 5 "very often or always." The negative emotion score is subtracted from the positive emotion score. The higher the score, the more often the subject exhibits positive emotions and the less often the subject exhibits negative

emotions. Cronbach's α for the positive emotion dimension was .90 and for the negative emotion dimension was .84.

Self-compassion

The Self-Compassion Scale (Kotsou & Leys, 2016) is a scale used to measure the subject's level of self-compassion in 26 items divided into six sub-dimensions: self-compassion (5, 12, 19, 23, 26; Cronbach's $\alpha = .84$), self-judgment (1, 8, 11, 16, 21; Cronbach's $\alpha = .81$), common humanity (3, 7, 10, 15; Cronbach's $\alpha = .67$), isolation (4, 13, 18, 25; Cronbach's $\alpha = .74$), mindfulness (9, 14, 17, 22; Cronbach's $\alpha = .70$), and over-identification (2, 6, 20, 24; Cronbach's $\alpha = .70$). The subject responds to each item on a Likert scale ranging from 1 "almost never" to 5 "almost always". The scores of the six sub-dimensions are calculated by averaging the items of each sub-dimension (Cronbach's $\alpha = .75$). To calculate a self-compassion score, the scores of the items of the sub-dimensions "self-judgment", "isolation" and "over-identification" should be reversed and then the total score calculated. The higher the score, the more self-compassionate the subject.

Burnout

The Maslach Burnout Inventory (Maslach, 2016) is a 22-item scale measuring burnout in three dimensions: burnout, depersonalization/loss of empathy, and personal accomplishment. Subjects are asked to respond to the items with a 7-point scale from 0 "never" to 6 "every day." A high score on the first two dimensions (respectively more than 30 points and more than 12 points) and a low score on the third (less than 33 points) allows for a diagnosis of burnout. In accordance with the literature, a total score is possible by summing all items (Paquet et al., 2021). Cronbach's α for the entire scale was .76.

Flow

The EduFlow2 scale (Heutte, 2016) is a 12-item, 7-point scale from 1 "strongly disagree" to 7 "strongly agree." It is composed of 4 dimensions: cognitive control (items 1, 5, and 9; Cronbach's $\alpha = .73$), immersion and altered perception of time (items 2, 6 and 10; Cronbach's $\alpha = .70$), lack of concern about the self (items 3, 7 and 11; Cronbach's $\alpha = .87$), and autotelic experience, an optimal experience in which people are deeply motivated to persist in their activities (items 4, 8 and 12; Cronbach's $\alpha = .80$). Cognitive absorption is calculated by summing the first 3 dimensions (Cronbach's $\alpha = .81$).

Results

All analyses were conducted on IBM SPSS 27. First, the harmonious passion and obsessive passion scores were included in a cluster analysis. This analysis allows researchers to examine different clustering alternatives for subjects and then to select the alternative that best fits the data (Cumming et al., 2002; Hodge & Petlichkoff, 2000). Hierarchical clustering analysis is a preliminary data reduction technique to create groups, such that participants in the same group have a similar pattern of attribution (Jobson, 2012). Thus, a hierarchical clustering analysis, using Ward's pairing method and the squared Euclidean distance, was performed. Ward's hierarchical method was chosen because it trivializes the intra-cluster differences found in other methods (Aldenderfer & Blashfield, 1984). The agglomeration coefficients and dendrograms suggest that a 4-cluster solution is most appropriate. ANOVAs were then conducted between the different clusters and our different variables.

Table 1

Average scores on passion dimensions according to clusters

Table 2

Means of the scores of our variables according to the clusters (significant results only)

Descriptive statistics

To describe the different groups and identify the different types of passion resulting from the cluster analysis, an ANOVA was performed on each of the two passion scores (See Table 1).

This table allows us to confirm the presence of four different types. Cluster 1, composed of 73 subjects, presents a high level of obsessive passion and harmonious passion: it would thus be our mixed-passionate (MP). Cluster 2, composed of 55 subjects, presents a high level of obsessive passion and a low level of harmonious passion: it would thus be our obsessive passionate (OP). Cluster 3, composed of 90 subjects, presents a high level of harmonious passion and a low level of obsessive passion: it would thus be our harmonious passionate (PH). Cluster 4, composed of 163 subjects, presents a low level of obsessive passion and a high level of harmonious passion, but it corresponds to individuals who do not meet the criteria of the passion scale (Vallerand et al., 2003): they would therefore be non-passionate. The distribution in our sample is 57% for passionate subjects and 43% for non-passionate subjects.

Comparison of the scores of our variables according to clusters

To test the influence of these types of passion on the consequences in terms of perceived health, ANOVAS were performed (see Table 2).

Table 2 shows that, depending on the type of passion, different means are obtained for anxiety (MP=OP>HP=NP), emotional exhaustion (OP>MP=NP>HP), depersonalization (OP>MP>HP=NP), personal accomplishment (NP<OP<HP<MP), burnout (NP<HP<OP=MP), self-compassion (OP<MP=HP=NP), flow (NP<MP<HP=OP), emotional balance (OP<MP=HP=NP), social support-seeking (OP<MP=HP=NP), and avoidance (MP=OP>HP=NP).

Discussion

The objectives of this article were to test the four-dimensional passion model in the voluntary sector and to evaluate how passion can explain the differences observed between subjects in terms of perceived health.

Regarding our first objective, cluster analyses did indeed show that passion can be approached as a quadripartite model composed of obsessive passion, harmonious passion, mixed passion (which shares attributes of both previously mentioned types), and non-passionate as suggested in the article by Schellenberg et al. (2018). The development of harmonious and obsessive passion depends on several elements both internal and external to the subjects: Firstly, the support for autonomy by the environment, when the parents of the engaged children place a high importance on the passionate activity or when the subject tries to define his or her identity solely by his or her activity (Mageau et al., 2009). Secondly, it also depends on the passion developed by the teacher or coach (Carpentier & Mageau, 2014; Lafrenière et al., 2011). Thirdly, the reason for the individual's investment in the activity: does the subject invest this sphere of life because he or she is intrinsically motivated by it? Or because he or she experiences external contingencies (such as social desirability or a search for self-esteem development) (Vallerand, 2015; Vallerand et al., 2003)? When the other spheres of life cannot be invested in (because they provoke too many anxiety-depressive symptoms, traumatic experiences, burnout at work), the sphere of passion becomes the only one invested in, and over-invested in, leaving it the only one that can provide positive experiences for the person involved (which leads them towards the obsessive subtype). However, it is obvious that an individual may find reasons for commitment that lead to both a harmonious and an obsessive subtype: to commit to forget the contingencies of life and to be coached by a mentor in harmonious passion who teaches how to develop an intrinsic motivation, to love the activity by itself, and therefore, to go towards this mixed passion. And this is exactly what volunteers can experience in different popular education, charity, or scouting nonprofits. Volunteering is very often valued by society and the

family environment, and, when one's own parents are involved, this commitment may span several generations, sometimes accompanied by a sense of obligation to continue from either by the environment or the nonprofit itself (Bruno et al., 2020, 2021).

Among volunteers in popular education and scouting, the study showed a split of 57% for passionate and 43% for non-passionate. It was indeed shown that there were different impacts depending on the sub-type of passion developed. Regarding burnout, the mixed passionate and obsessive passionate showed the highest scores, which is consistent with the literature; surprisingly, however, the harmonious passionate seemed to be more affected by burnout than the non-passionate, whereas this subtype should be protective against burnout according to the literature (Curran et al., 2011, 2013; Fernet et al., 2014; Vallerand & Houliort, 2019). This could be explained by the environment characteristic of volunteering in scouting. Even if the subjects are harmoniously passionate, to become a chief of such a movement is to have the conviction that one's values are the right ones and feeling legitimate enough to transmit them. In a certain way, the leaders consider themselves as successful illustrations of what the scouting system should produce. It is in this sense that the investment in this leadership is not a single activity commitment. These tasks are rather a lever from which the main activity becomes the delivery of a message, a certain anthropology, a manner of thinking and of thinking about oneself in relation to the world (Bruno et al., 2021). Nonprofits have been experiencing a crisis since several years, with successive decreases in subsidies and a growing number of young people wanting to join them. Volunteers' missions sometimes become complicated to carry out, and, despite this subtype's protective role, they may develop symptoms such as anxiety or burnout, even though, they also develop self-compassion (Schellenberg et al., 2016) as it has been shown in this research.

Regarding coping strategies, it is observed here that rather non-adaptive long-term strategies are used by obsessive and mixed passionate (Baumstarck et al., 2017; Muller & Spitz,

2003; Spitz, 2004), which may explain why individuals in these subtypes develop more negative symptoms. This is because the strategies used, such as blaming or substance use, are more focused on emotional regulation than problem-solving. Even if this way of functioning may be adaptive in the short term, in the long term, the problem is never resolve, which forces the individual to be permanently confronted with the stressor, and therefore to develop chronic stress (Lazarus & Folkman, 1984), which promotes burnout. Moreover, these individuals experience a more negative emotional experience than the harmonious passionate, which can be explained by fewer and lower-quality flow experiences (Carpentier et al., 2012).

On the other hand, even if the passion scale has the merit of existing, there is no threshold score or reliable evaluation method to define which type of passion is developed subject by subject. Future research should therefore be conducted to develop new, finer, and more discriminating tools to overcome these weaknesses, especially in theorizing a quadripartite model for passion.

Conclusion

The dualistic model of passion is a paradigm for understanding the different volunteers' experiences in scouting and popular education. In addition, the development of the model into a quadripartite approach provides a more refined understanding of the processes and impacts of commitment. The understanding of these mechanisms in these individuals will allow the development of new tools for recruiting and accompanying volunteers in these nonprofits to avoid negative impacts on perceived health and disengagement in order to maintain the social impact of these structures.

Conflict of Interest Statement

This research was funded as part of the SPONTANEOUS thesis project (Bruno et al., 2019) by the Éclaireuses et Éclaireurs de France, lay nonprofit of French scouting, the

Association Nationale de Recherche et Technologie (CIFRE contract), and the Centre Pierre Janet (University of Lorraine).

References

- Aldenderfer, M. S., & Blashfield, R. K. (1984). *Cluster Analysis*. Sage.
- Anagnostopoulos, C., Winand, M., & Papadimitriou, D. (2016). Passion in the workplace: Empirical insights from team sport organisations. *European Sport Management Quarterly*, 16(4), 385-412. <https://doi.org/10.1080/16184742.2016.1178794>
- Bouzigarene, N., Bourdeau, S., Leduc, C., Gousse-Lessard, A.-S., Houlfort, N., & Vallerand, R. (2018). We are our passions: The role of identity processes in harmonious and obsessive passion and links to optimal functioning in society. *Self and Identity*, 17(1), 56-74. <https://doi.org/10.1080/15298868.2017.1321038>
- Bragoli-Barzan, L., & Vallerand, R. (2017). BONHEUR ET ENGAGEMENT : LE RÔLE DE LA PASSION DANS LE FONCTIONNEMENT OPTIMAL EN SOCIÉTÉ. *Revue québécoise de psychologie*, 38(2), 21-41. <https://doi.org/10.7202/1040769ar>
- Bruno, J., Gendarme, S., Rotonda, C., Martin-Krumm, C., & Tarquinio, C. (2019). *Projet SPONTANEOUS : santé et bien-être dans le scoutisme et l'éducation populaire* [Communication Orale]. 2^{ème} congrès francophone de psychologie positive, mai, Metz, France.
- Bruno, J., Martin-Krumm, C., & Tarquinio, C. (2020). *Passion, popular education and scoutism: Is being passionate about volunteering protective of mental health?* 10th European Conference on Positive Psychology (ECP), June, Reykjavik, Iceland
- Bruno, J., Martin-Krumm, C., & Tarquinio, C. (2021). Quels impacts des activités bénévoles sur la santé ? Un exemple à travers le scoutisme. *Annales Médico-psychologiques, revue psychiatrique*, S0003448721002122.
- Adriaenssens, J., De Gucht, V., & Maes, S. (2015). Determinants and prevalence of burnout in emergency nurses : A systematic review of 25 years of research. *International Journal of Nursing Studies*, 52(2), 649-661. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2014.11.004>
- Aldenderfer, M. S., & Blashfield, R. K. (1984). *Cluster Analysis*.
- Anagnostopoulos, C., Winand, M., & Papadimitriou, D. (2016). Passion in the workplace : Empirical insights from team sport organisations. *European Sport Management Quarterly*, 16(4), 385-412. <https://doi.org/10.1080/16184742.2016.1178794>
- APA. (2019). *Publication Manual of the American Psychological Association : 7th Edition, 2020 Copyright* (7th edition). American Psychological Association.
- Arch, J. J., Brown, K. W., Dean, D. J., Landy, L. N., Brown, K., & Laudenslager, M. L. (2014). Self-compassion training modulates alpha-amylase, heart rate variability, and subjective responses to social evaluative threat in women. *Psychoneuroendocrinology*, 42, 49-58. <https://doi.org/10.1016/j.psyneuen.2013.12.018>
- Atkinson, D. M., Rodman, J. L., Thuras, P. D., Shiroma, P. R., & Lim, K. O. (2017). Examining Burnout, Depression, and Self-Compassion in Veterans Affairs Mental Health Staff. *Journal of Alternative and Complementary Medicine (New York, N.Y.)*, 23(7), 551-557. <https://doi.org/10.1089/acm.2017.0087>
- Aumstarck, K., Alessandrini, M., Hamidou, Z., Auquier, P., Leroy, T., & Boyer, L. (2017). Assessment of coping : A new enriched four-factor structure of the brief COPE inventory. *Health and Quality of Life Outcomes*, 15(1), 8. <https://doi.org/10.1186/s12955-016-0581-9>
- Auzan, C., Roger, S., Thierry, D., & Malet, J. (s. d.). *La France bénévole 2012*. 41.
- Chélanger, J. J., Pierro, A., Kruglanski, A. W., Vallerand, R., De Carlo, N., & Falco, A. (2015). On feeling good at work : The role of regulatory mode and passion in psychological adjustment: Regulatory mode, passion, and stress. *Journal of Applied*

- Social Psychology*, 45(6), 319-329. <https://doi.org/10.1111/jasp.12298>
- Irishland, I. K., & Buch, R. (2015). The dualistic model of passion for work : Discriminate and predictive validity with work engagement and workaholism. *Motivation and Emotion*, 39(3), 392-408. <https://doi.org/10.1007/s11031-014-9462-x>
- Louizegarene, N., Bourdeau, S., Leduc, C., Gousse-Lessard, A.-S., Houlfort, N., & Vallerand, R. (2018). We are our passions : The role of identity processes in harmonious and obsessive passion and links to optimal functioning in society. *Self and Identity*, 17(1), 56-74. <https://doi.org/10.1080/15298868.2017.1321038>
- Magoli-Barzan, L., & Vallerand, R. (2017). BONHEUR ET ENGAGEMENT : LE RÔLE DE LA PASSION DANS LE FONCTIONNEMENT OPTIMAL EN SOCIÉTÉ. *Revue québécoise de psychologie*, 38(2), 21-41. <https://doi.org/10.7202/1040769ar>
- Morikawa, W. (2017). Passion, trait self-control, and wellbeing : Comparing two mediation models predicting wellbeing. *Frontiers in Psychology*, 8.
- Nelson, L., Bryant, C., Brown, V., Bei, B., & Judd, F. (2016). Self-compassion, attitudes to ageing and indicators of health and well-being among midlife women. *Aging & Mental Health*, 20(10), 1035-1043. <https://doi.org/10.1080/13607863.2015.1060946>
- Orlando, J., Gendarme, S., Rotonda, C., Martin-Krumm, C., & Tarquinio, C. (2019, mai). *Projet SPONTANEOUS : santé et bien-être dans le scoutisme et l'éducation populaire* [Communication Orale]. 2e congrès francophone de psychologie positive, Metz.
- Orlando, J., Martin-Krumm, C., & Tarquinio, C. (2020, juin). *Passion, popular education and scoutism : Is being passionate about volunteering protective of mental health?* 10th European Conference on Positive Psychology (ECP), Reykjavik.
- Orlando, J., Martin-Krumm, C., & Tarquinio, C. (2021). Quels impacts des activités bénévoles sur la santé ? Un exemple à travers le scoutisme. *Annales Médico-psychologiques, revue psychiatrique*, S0003448721002122. <https://doi.org/10.1016/j.amp.2021.05.003>
- Papoul, M. (2007). Le scoutisme a cent ans ? : Réflexions sur son rapport à l'enfance en difficulté (années 1930-1950). *Empa*, 5(2), 144. <https://doi.org/10.3917/empa.066.0144>
- Parbonneau, N., Vallerand, R. J., Fernet, C., & Guay, F. (2008). The role of passion for teaching in intrapersonal and interpersonal outcomes. *Journal of Educational Psychology*, 100(4), 977-987. <https://doi.org/10.1037/a0012545>
- Parpentier, J., & Mageau, G. A. (2014). The role of coaches' passion and athletes' motivation in the prediction of change-oriented feedback quality and quantity. *Psychology of Sport and Exercise*, 15(4), 326-335. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2014.02.005>
- Parpentier, J., Mageau, G. A., & Vallerand, R. (2012). Ruminations and Flow : Why Do People with a More Harmonious Passion Experience Higher Well-Being? *Journal of Happiness Studies*, 13(3), 501-518. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-276-4>
- Conseil National—COVID19 : L'Ordre National des Infirmiers alerte sur la situation des 700 000 infirmiers de France alors que l'épidémie s'accélère à nouveau. (2020). <https://www.ordre-infirmiers.fr/actualites-presse/articles/covid19-alerte-situation-infirmiere.html>
- Rey, M., & Cottin-Marx, S., Grisoni, A., & Roueff, O. (2015). *Qui est le patron des associations?* La Découverte.
- Rey, M., & Cottin-Marx, S. (2017). *Les ressources psychologiques - Apports de la psychologie positive : Apports de la psychologie positive*. Dunod.
- Rey, M., Cottin-Marx, S., Hall, C., Harwood, C., & Gammage, K. (2002). Motivational orientations and imagery use : A goal profiling analysis. *Journal of Sports Sciences*, 20(2), 127-136. <https://doi.org/10.1080/026404102317200837>
- Rey, M., Cottin-Marx, S., Hill, A. P., & Hall, H. K. (2011). Passion and burnout in elite junior soccer players : The mediating role of self-determined motivation. *Psychology of Sport and Exercise*, 12(6), 655-661. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2011.06.004>
- Rey, M., Cottin-Marx, S., Hill, A. P., & Hall, H. K. (2013). The mediating role of psychological need satisfaction in relationships between types of passion for sport and athlete burnout. *Journal of Sports Sciences*, 31(6), 597-606. <https://doi.org/10.1080/02640414.2012.742956>
- Rey, M., Hill, A. P., Appleton, P. R., Vallerand, R., & Standage, M. (2015). The psychology of passion : A meta-analytical view of a decade of research on intrapersonal outcomes. *Motivation and Emotion*, 39(5), 631-655. <https://doi.org/10.1007/s11031-015-9503-0>
- Rey, M., Cottin-Marx, S., & Standage, M. (2017). *Psychologie et cerveau*. <https://www.youtube.com/watch?v=yJbBkTvXapA>
- Rey, M., Cottin-Marx, S., Arterberry, B. J., Bonar, E. E., Bohnert, K. M., & Walton, M. A. (2018). Why do young people consume marijuana? Extending motivational theory via the dualistic model of passion. *Translational Issues in Psychological Science*, 1(1), 54-64. <https://doi.org/10.1037/tps0000141>
- Rey, M., Cottin-Marx, S., & Ryan, R. M. (2000). The « What » and « Why » of Goal Pursuits : Human Needs and the Self-Determination Theory. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01

- Íaz, I. M. E., Díaz, I. M. E., Tous-Pallarès, J., & Vigil-Colet, A. (2015). Efecto del clima psicosocial del grupo y de la personalidad en el síndrome de quemado en el trabajo en docentes. *Anales de Psicología / Annals of Psychology*, 31(2), 51-657. <https://doi.org/10.6018/analesps.31.2.174371>
- ibben, C., Playford, C., & Mitchell, R. (2017). Be(ing) prepared : Guide and Scout participation, childhood social position and mental health at age 50—a prospective birth cohort study. *J Epidemiol Community Health*, 71(3), 275-281. <https://doi.org/10.1136/jech-2016-207898>
- if, H. (2007). Le scoutisme, pour apprendre à vivre ensemble. *Revue Projet*, n° 299(4), 52-55.
- onahue, E. (2013). *La transmission de la passion : Étude de l'impact des individus passionnés sur les autres*. Université de Québec.
- onahue, E. G., Forest, J., Vallerand, R., Lemyre, P., Crevier-Braud, L., & Bergeron, É. (2012). Passion for work and notional exhaustion : The mediating role of rumination and recovery. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 4(3), 341-368. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2012.01078.x>
- uquette, A., Kérouac, S., Sandhu, B. K., & Beaudet, L. (1994). Factors related to nursing burnout : A review of empirical knowledge. *Issues in Mental Health Nursing*, 15(4), 337-358. <https://doi.org/10.3109/01612849409006913>
- yrbye, L. N., Shanafelt, T. D., Johnson, P. O., Johnson, L. A., Satele, D., & West, C. P. (2019). A cross-sectional study exploring the relationship between burnout, absenteeism, and job performance among American nurses. *BMC Nursing*, 3(1), 57. <https://doi.org/10.1186/s12912-019-0382-7>
- évé, C. (2007). Review of Une histoire de l'éducation populaire [Review of *Review of Une histoire de l'éducation populaire*, par J.-M. Mignon]. *Revue française de pédagogie*, 161, 129-132.
- ernet, C., Lavigne, G. L., Vallerand, R., & Austin, S. (2014). Fired up with passion : Investigating how job autonomy and passion predict burnout at career start in teachers. *Work & Stress*, 28(3), 270-288. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.935524>
- ertrand-Bechmann, D. (1992). *Bénévolat et solidarité*. Syros.
- ord, J., Klibert, J. J., Tarantino, N., & Lamis, D. A. (2017). Savouring and Self-compassion as Protective Factors for Depression : Protective Factors for Depression. *Stress and Health*, 33(2), 119-128. <https://doi.org/10.1002/smi.2687>
- rost, P. (2003). *Toxic Emotions at Work : How Compassionate Managers Handle Pain and Conflict* (First Edition). Harvard Business School Pr.
- rost, P., & Robinson, S. (1999). The toxic-handler : Organizational hero--and casualty. *Harvard Business Review*, 77(4), 15-106, 185.
- ertes, F. C., & Jiménez, L. V. (2000). Motivation and burnout in volunteerism. *Psychology in Spain*, 4(1), 8.
- elsema, T. I., van der Doef, M., Maes, S., Janssen, M., Akerboom, S., & Verhoeven, C. (2006). A longitudinal study of job stress in the nursing profession : Causes and consequences. *Journal of Nursing Management*, 14(4), 289-299. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2934.2006.00635.x>
- irard, P. (1920). Le scoutisme et son rôle social. *International Review of the Red Cross*, 2(14), 174-180.
- ustafsson, H., Hassmén, P., & Hassmén, N. (2011). Are athletes burning out with passion? *European Journal of Sport Science*, 11(6), 387-395. <https://doi.org/10.1080/17461391.2010.536573>
- ackett, T. P., Cassem, N. H., & Wishnie, H. A. (1968). The coronary-care unit. An appraisal of its psychologic hazards. *The New England Journal of Medicine*, 279(25), 1365-1370. <https://doi.org/10.1056/NEJM196812192792504>
- odge, K., & Petlichkoff, L. (2000). Goal Profiles in Sport Motivation : A Cluster Analysis. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 22(3), 256-272. <https://doi.org/10.1123/jsep.22.3.256>
- odgins, H. S., & Knee, C. R. (2002). The integrating self and conscious experience. In E. L. Deci & R. M. Ryan, *Handbook of Self-determination Research* (University of Rochester Press, p. 87-100). University Rochester Press.
- oulfort, N., & Vallerand, R. (2006). La passion envers le travail : Les deux côtés de la médaille. *Revue Multidisciplinaire sur l'Emploi, le Syndicalisme et le travail*, 2, 4-17.
- umbert, C., & Merlo, J. (2016). Éducation populaire et pédagogie militante. *Lien social et Politiques*, 75, 166-172. <https://doi.org/10.7202/1036302ar>
- yman, H. H. (1942). The psychology of status. *Archives of Psychology (Columbia University)*, 269, 94-94.
- obson, J. D. (2012). *Applied Multivariate Data Analysis : Volume II: Categorical and Multivariate Methods*. Springer Science & Business Media.
- elley, H. (1952). Two Functions of Reference Groups. In G. Swanson, T. Newcomb, & E. Hartley (Éds.), *Society for the Psychological Study of Social Issues, Readings in Social Psychology* (Holt, p. 410-414).
- otsou, I., & Leys, C. (2016). Self-Compassion Scale (SCS) : Psychometric Properties of The French Translation and Its Relations with Psychological Well-Being, Affect and Depression. *PLOS ONE*, 11(4), e0152880. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152880>
- outsimani, P., Montgomery, A., & Georganta, K. (2019). The Relationship Between Burnout, Depression, and Anxiety : A

ystematic Review and Meta-Analysis. *Frontiers in Psychology*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00284>

ulik, C. T., Cregan, C., Metz, I., & Brown, M. (2009). HR managers as toxin handlers : The buffering effect of formalizing toxin handling responsibilities. *Human Resource Management*, 48(5), 695-716. <https://doi.org/10.1002/hrm.20311>

afrenière, M.-A. K., Jowett, S., Vallerand, R., & Carbonneau, N. (2011). Passion for coaching and the quality of the coach-athlete relationship : The mediating role of coaching behaviors. *Psychology of Sport and Exercise*, 12(2), 144-152. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2010.08.002>

avigne, É., & Bourbonnais, R. (2010). Psychosocial work environment, interpersonal violence at work and psychotropic drug use among correctional officers. *International Journal of Law and Psychiatry*, 33(2), 122-129. <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2009.12.005>

azarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Co Inc.

oiselle, O. (2010). *Liens entre le type de passion pour le sport et l'épuisement professionnel chez les étudiants-athlètes universitaires*. Sherbrooke.

ageau, G. A., Vallerand, R., Charest, J., Salvy, S.-J., Lacaille, N., Bouffard, T., & Koestner, R. (2009). On the Development of Harmonious and Obsessive Passion : The Role of Autonomy Support, Activity Specialization, and Identification With the Activity. *Journal of Personality*, 77(3), 601-646. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00559.x>

artin-Krumm, C., Fenouillet, F., Csillik, A., Kern, L., Besançon, M., Heutte, J., Paquet, Y., Delas, Y., Trousselard, M., Morre, B., & Diener, E. (2017). Changes in Emotions from Childhood to Young Adulthood. *Child Indicators Research*, 1, 541-561. <https://doi.org/10.1007/s12187-016-9440-9>

aslach, C. (2016). *Burn out—Nouvelle édition* (Nouvelle édition augmentée). Les Arènes.

aslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>

aslach, C., & Zimbardo, P. G. (2003). *Burnout : The Cost of Caring*. Malor Books.

asselli, M. C., Vieira, C. M., Oliveira, N. L., & Smeke, É. L. (2013). Éducation populaire et éducation pour la santé au Brésil, sur les traces de Paulo Freire... *Santé publique*, 2(HS2), 167-174.

egglé. (2019, juin 12). *Associations : « Les financements publics ont pour la première fois baissé en volume »*. Banque des territoires. <https://www.banquedesterritoires.fr/associations-les-financements-publics-ont-pour-la-premiere-fois-baisse-en-volume>

ministère de l'Éducation Nationale. (2019). *Le guide du bénévolat*. association.gouv. <https://www.associations.gouv.fr/le-guide-du-benevolat-1065.html>

oë, A. (2016). Harmonious passion and its relationship with teacher well-being. *Teaching and Teacher Education*, 52(Supplement C), 431-437. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.07.017>

ontigny, E. (2007). *Qui fonda le scoutisme ?* La Croix. <https://croire.la-croix.com/Definitions/Lexique/Scoutisme/Quand-le-scoutisme>

orse, J. L., Dik, B. J., Shimizu, A. B., & Reed, K. A. (2020). Volunteerism and Burnout : Does Satisfaction of Motives for Volunteering Protect Against Symptoms? *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*. <https://doi.org/10.1007/s11266-020-00257-y>

ukwashi, A. K., Lough, B., Bannister, T., Borromeo, K., Chrobok, V., & Minani, M. (2018). *RAPPORT SUR L'ÉTAT DU VOLONTARIAT DANS LE MONDE 2018 (SWVR)* (p. 144).

uller, L., & Spitz, E. (2003). *Évaluation multidimensionnelle du coping : Validation du Brief COPE sur une population française*. 12.

eff, K. (2003a). Self-Compassion : An Alternative Conceptualization of a Healthy Attitude Toward Oneself. *Self and Identity*, 2(2), 85-101. <https://doi.org/10.1080/15298860309032>

eff, K. (2003b). The Development and Validation of a Scale to Measure Self-Compassion. *Self and Identity*, 2(3), 223-250. <https://doi.org/10.1080/15298860309027>

eff, K. (2009). *Self-compassion*. In M. R. Leary, & R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of Individual Differences in Social Behavior* (pp. 561-573). New York, NY: Guilford Press.

'Brien, L., Townsend, M., & Ebden, M. (2010). 'Doing Something Positive' : Volunteers' Experiences of the Well-Being Benefits Derived from Practical Conservation Activities in Nature. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 21(4), 525-545. <https://doi.org/10.1007/s11266-010-9149-1>

ffer, D., Kaiz, M., Howard, K. I., & Bennett, E. S. (2000). The Altering of Reported Experiences. *Journal of the American Academy of Child & Adolescent Psychiatry*, 39(6), 735-742. <https://doi.org/10.1097/00004583-200006000-00012>

liveira, P. D., Dambrun, M., & Guimond, S. (2008). L'effet de la dominance sociale sur les idéologies de légitimation : Le rôle modérateur de l'environnement normatif. *Revue internationale de psychologie sociale*, Tome 21(4), 115-150.

rgambídez-Ramos, A., Borrego-Alés, Y., & Gonçalves, G. (2014). El papel moderador de la pasión por el trabajo entre el burnout y el malestar psicológico. = The moderating role of passion for work on burnout—Psychological distress. *Ansiedad*

Estrés, 20(2-3), 211-224.

alazzolo, J. (2016). La prise en charge des addictions. *Que sais-je?*, 53-71.

iquet, Y., Martin-Krumm, C., Junot, A., & Gilibert, D. (2021). Style attributionnel et burn-out au travail : Une analyse en cluster. *L'Encéphale*, 47(2), 130-136. <https://doi.org/10.1016/j.encep.2020.06.005>

nilippe, F. L., Vallerand, R., Houliort, N., Lavigne, G. L., & Donahue, E. G. (2010). Passion for an activity and quality of interpersonal relationships : The mediating role of emotions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 98(6), 917-932. <https://doi.org/10.1037/a0018017>

nilippe, F. L., Vallerand, R., & Lavigne, G. L. (2009). Passion does make a difference in people's lives : A look at well-being in passionate and non-passionate individuals. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(1), 3-22. <https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2008.01003.x>

atto, F., Sidanius, J., & Levin, S. (2006). Social dominance theory and the dynamics of intergroup relations : Taking stock and looking forward. *European Review of Social Psychology*, 17(1), 271-320. <https://doi.org/10.1080/10463280601055772>

Proposal for a conceptual evolution of the flow in education (EduFlow) model. (2016).

amos, R., Brauchli, R., Bauer, G., Wehner, T., & Hämmig, O. (2015). Busy yet socially engaged : Volunteering, work-life balance, and health in the working population. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(2), 164-172. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000327>

atelle, C. F., Vallerand, R., Mageau, G. A., Rousseau, F. L., & Provencher, P. (2004). When Passion Leads to Problematic Outcomes : A Look at Gambling. *Journal of Gambling Studies*, 20(2), 105-119. <https://doi.org/10.1023/B:JOGS.0000022304.96042.e6>

azavi, D., Delvaux, N., Farvacques, C., & Robaye, E. (1989). Validation de la version française du HADS dans une population de patients cancéreux hospitalisés. *Revue de psychologie appliquée*, 39(4), 295-307.

rousseau, D. M. (1989). Psychological and implied contracts in organizations. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2(2), 121-139. <https://doi.org/10.1007/BF01384942>

yan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, 63(3), 397-427.

nofi. (2015). *91% des Français ont une excellente image des infirmier(e)s.* Connecting Nurses.

arrazin, P., & Guillet, E. (2001). 8. « Mais pourquoi ne se réinscrivent-ils plus ! » Variables et processus de l'abandon sportif. Presses Universitaires de France. <https://www.cairn.info/theories-de-la-motivation-et-pratiques-sportives--782130504726-page-221.htm>

hellenberg, B. J. I., Bailis, D. S., & Mosewich, A. D. (2016). You have passion, but do you have self-compassion? Harmonious passion, obsessive passion, and responses to passion-related failure. *Personality and Individual Differences*, 92(Supplement C), 278-285. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.05.003>

hellenberg, B. J. I., Gaudreau, P., & Crocker, P. R. E. (2013). Passion and Coping : Relationships With Changes in Burnout and Goal Attainment in Collegiate Volleyball Players. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 35(3), 270-280.

hellenberg, B. J. I., Verner-Filion, J., Gaudreau, P., Bailis, D. S., Lafrenière, M.-A. K., & Vallerand, R. (2018). Testing the Dualistic Model of Passion Using a Novel Quadripartite Approach : A Look at Physical and Psychological Well-Being. *Journal of Personality*. <https://doi.org/10.1111/jopy.12378>

Scouts et Guides de France. (s.d.). Scouts et Guides de France. Consulté 3 mars 2020, à l'adresse <https://www.sgdf.fr/component/content/category/237-nous-soutenir>

eyrat, M. (2007). Scoutisme. *Études*, Tome 406(3), 359-370.

danianus, J., & Pratto, F. (1999). *Social dominance : An intergroup theory of social hierarchy and oppression* (p. x, 403). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139175043>

itz, É. (2004). *LES STRATÉGIES DE COPING FACE À LA VIOLENCE AU TRAVAIL.* 8.

eeers, M.-L., Neighbors, C., Hove, M., Olson, N., & Lee, C. (2015). How Harmonious and Obsessive Passion for Alcohol and Marijuana Relate to Consumption and Negative Consequences. *Journal of studies on alcohol and drugs*, 76, 749-757. <https://doi.org/10.15288/jsad.2015.76.749>

enseng, F., Forest, J., & Curran, T. (2015). Positive emotions in recreational sport activities : The role of passion and meaningfulness. *Journal of Happiness Studies*, 16(5), 1117-1129. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9547-y>

-Louis, A. C., Carbonneau, N., & Vallerand, R. (2016). Passion for a Cause : How It Affects Health and Subjective Well-being: Passion for a Cause. *Journal of Personality*, 84(3), 263-276. <https://doi.org/10.1111/jopy.12157>

oeber, J., Childs, J. H., Hayward, J. A., & Feast, A. R. (2011). Passion and motivation for studying : Predicting academic engagement and burnout in university students. *Educational Psychology*, 31(4), 513-528. <https://doi.org/10.1080/01443410.2011.570251>

iriré, C., & Lemarchand, F. (2012). Travail, sens, valeurs et reconnaissance : Comment la rationalisation peut-elle être à l'origine de pathologies professionnelles ? *Anses - Bulletin de veille scientifique*, 1(17), 83-86.

ajfel, H., & Turner, J. C. (2004). The Social Identity Theory of Intergroup Behavior. In J. T. Jost & J. Sidanius (Éds.),

- olitical Psychology (0 éd., p. 276-293). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203505984-16>
- albot, L. A., & Lumden, D. B. (2000). *On the association between humor and burnout*. 13(4), 419-428. <https://doi.org/10.1515/humr.2000.13.4.419>
- neau, G. (2018). *Transformation des organisations par la résilience organisationnelle*. 31.
- neau, G., & Lemoine, G. (2019). *Les Toxic-handlers : Les générateurs de bienveillance en entreprise*. Odile Jacob.
- omas, R. M., & Michel, C. (1994). 15. La théorie de l'apprentissage social. *Questions de personne*, 447-470.
- orghesh, M., Aliakbari dehkordi, M., & Alipour, A. (2015). Effect of humour on burnout and resiliency of nurses. *Journal of Holistic Nursing And Midwifery*, 25(2), 57-64.
- ourmen, C. (2007). Activité, tâche, poste, métier, profession : Quelques pistes de clarification et de réflexion. *Santé Publique, Vol. 19*(hs), 15-20.
- répanier, S.-G., Fernet, C., Austin, S., Forest, J., & Vallerand, R. (2014). Linking job demands and resources to burnout and work engagement : Does passion underlie these differential relationships? *Motivation and Emotion*, 38(3), 353-366. <https://doi.org/10.1007/s11031-013-9384-z>
- vallerand, R. (2015). *The Psychology of Passion : A Dualistic Model*. Oxford University Press.
- vallerand, R., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., Gagné, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme : On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756-767. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>
- vallerand, R., & Houliort, N. (2019). *Passion for Work : Theory, Reseach, and Applications* (1er édition). OUP USA.
- vanhoenacker, M. (2012). « "Suis moi et tu seras autonome!" » *Ethnographie de la citoyenneté dans le scoutisme laïque en Belgique*. EEDF. EHESS.
- vanmaeldergem, A. (2015). *CNAJEP*. <https://crajepcentre.fr/le-reseau-crajep/liste-des-delegations-et-representations/le-crajep/>, <https://crajepcentre.fr/le-reseau-crajep/liste-des-delegations-et-representations/le-cnajep/>
- vareyre, E. (2019). *20 grandes notions de psychologie du travail et des organisations*. Dunod.
- vong, J., Ferris, K. A., Hershberg, R. M., & Lerner, R. M. (2015). Developmental Trajectories of Youth Character : A Five-Year Longitudinal Study of Cub Scouts and Non-Scout Boys. *Journal of Youth and Adolescence*, 44(12), 2359-2373. <https://doi.org/10.1007/s10964-015-0340-y>
- WHO. (1948). *WHO | Constitution of WHO : Principles*. WHO. <http://www.who.int/about/mission/en/>
- Wiggins, N. (2012). Popular education for health promotion and community empowerment : A review of the literature. *Health Promotion International*, 27(3), 356-371. <https://doi.org/10.1093/heapro/dar046>
- WOSM. (2016). *LE BÉNÉVOLAT DANS LE SCOUTISME*. https://issuu.com/worldscouting/docs/volunteering_in_scouting_fr
- Wojewja, P. (2015). Déterminants et facteurs de risque de burn out. *Que sais-je?*, 81-96.

11
12 Capul, M. (2007). Le scoutisme a cent ans ? : Réflexions sur son rapport à l'enfance en
13 difficulté (années 1930-1950). *Empan*, 66(2), 144.
14 <https://doi.org/10.3917/empa.066.0144>

16
17 Carpentier, J., & Mageau, G. A. (2014). The role of coaches' passion and athletes' motivation
18 in the prediction of change-oriented feedback quality and quantity. *Psychology of Sport
19 and Exercise*, 15(4), 326-335. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2014.02.005>

20
21 Carpentier, J., Mageau, G. A., & Vallerand, R. (2012). Ruminations and Flow: Why Do
22 People with a More Harmonious Passion Experience Higher Well-Being? *Journal of
23 Happiness Studies*, 13(3), 501-518. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9276-4>

24
25 Cumming, J., Hall, C., Harwood, C., & Gammage, K. (2002). Motivational orientations and
26 imagery use: A goal profiling analysis. *Journal of Sports Sciences*, 20(2), 127-136.
27 <https://doi.org/10.1080/026404102317200837>

28
29 Curran, T., Appleton, P. R., Hill, A. P., & Hall, H. K. (2011). Passion and burnout in elite
30 junior soccer players: The mediating role of self-determined motivation. *Psychology of
31 Sport and Exercise*, 12(6), 655-661. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2011.06.004>

32
33 Curran, T., Appleton, P. R., Hill, A. P., & Hall, H. K. (2013). The mediating role of
34 psychological need satisfaction in relationships between types of passion for sport and
35 <http://mc.manuscriptcentral.com/heb>

- athlete burnout. *Journal of Sports Sciences*, 31(6), 597-606.
<https://doi.org/10.1080/02640414.2012.742956>
- Dibben, C., Playford, C., & Mitchell, R. (2017). Be(ing) prepared: Guide and Scout participation, childhood social position and mental health at age 50—a prospective birth cohort study. *J Epidemiol Community Health*, 71(3), 275-281.
<https://doi.org/10.1136/jech-2016-207898>
- Dif, H. (2007). Le scoutisme, pour apprendre à vivre ensemble. *Revue Projet*, n° 299(4), 52-55.
- Étévé, C. (2007). Une histoire de l'éducation populaire. *Revue française de pédagogie*, 161, 129-132.
- Fernet, C., Lavigne, G. L., Vallerand, R., & Austin, S. (2014). Fired up with passion: Investigating how job autonomy and passion predict burnout at career start in teachers. *Work & Stress*, 28(3), 270-288. <https://doi.org/10.1080/02678373.2014.935524>
- Hodge, K., & Petlichkoff, L. (2000). Goal Profiles in Sport Motivation: A Cluster Analysis. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 22(3), 256-272.
<https://doi.org/10.1123/jsep.22.3.256>
- Jobson, J. D. (2012). *Applied Multivariate Data Analysis: Volume II: Categorical and Multivariate Methods*. Springer Science & Business Media.
- Kotsou, I., & Leys, C. (2016). Self-Compassion Scale (SCS): Psychometric Properties of The French Translation and Its Relations with Psychological Well-Being, Affect and Depression. *PLOS ONE*, 11(4), e0152880.
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0152880>
- Lafrenière, M.-A. K., Jowett, S., Vallerand, R., & Carbonneau, N. (2011). Passion for coaching and the quality of the coach–athlete relationship: The mediating role of coaching behaviors. *Psychology of Sport and Exercise*, 12(2), 144-152.
<https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2010.08.002>
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer.
- Mageau, G. A., Vallerand, R., Charest, J., Salvy, S.-J., Lacaille, N., Bouffard, T., & Koestner, R. (2009). On the Development of Harmonious and Obsessive Passion: The Role of Autonomy Support, Activity Specialization, and Identification With the Activity. *Journal of Personality*, 77(3), 601-646. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2009.00559.x>
- Martin-Krumm, C., Fenouillet, F., Csillik, A., Kern, L., Besançon, M., Heutte, J., Paquet, Y., Delas, Y., Trousselard, M., Lecorre, B., & Diener, E. (2017). Changes in Emotions from Childhood to Young Adulthood. *Child Indicators Research*, 11, 541-561.
<https://doi.org/10.1007/s12187-016-9440-9>
- Maslach, C. (2016). *Burn out—Nouvelle édition* (Nouvelle édition augmentée). Les Arènes.
- Masselli, M. C., Vieira, C. M., Oliveira, N. L., & Smeke, É. L. (2013). Éducation populaire et éducation pour la santé au Brésil, sur les traces de Paulo Freire... *Santé publique*, 2(HS2), 167-174.
- Moè, A. (2016). Harmonious passion and its relationship with teacher well-being. *Teaching and Teacher Education*, 59(Supplement C), 431-437.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.07.017>

- 4 Muller, L., & Spitz, E. (2003). Évaluation multidimensionnelle du coping : Validation du
5 Brief COPE sur une population française. *L'Encéphale*, 29, 507-518
6
- 7 Neff, K. D. (2009). *Self-compassion*. In M. R. Leary, & R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of*
8 *Individual Differences in Social Behavior* (pp. 561-573). Guilford Press.
9
- 10 O'Brien, L., Townsend, M., & Ebden, M. (2010). 'Doing Something Positive' : Volunteers'
11 Experiences of the Well-Being Benefits Derived from Practical Conservation Activities
12 in Nature. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit*
13 *Organizations*, 21(4), 525-545. <https://doi.org/10.1007/s11266-010-9149-1>
14
- 15 Philippe, F. L., Vallerand, R., & Lavigne, G. L. (2009). Passion does make a difference in
16 people's lives: A look at well-being in passionate and non-passionate individuals.
17 *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 1(1), 3-22. [https://doi.org/10.1111/j.1758-](https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2008.01003.x)
18 [0854.2008.01003.x](https://doi.org/10.1111/j.1758-0854.2008.01003.x)
19
- 20 Heutte, J., Fenouillet, F., Martin-Krumm, C., Boniwell, I., & Csikszentmihalyi, M. (2016).
21 *Proposal for a conceptual evolution of the flow in education (EduFlow) model*.
22 Proceedings of the 8th European Conference on Positive Psychology (ECP), June,
23 Angers, France.
24
- 25 Ramos, R., Brauchli, R., Bauer, G., Wehner, T., & Hämmig, O. (2015). Busy yet socially
26 engaged: Volunteering, work-life balance, and health in the working population.
27 *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(2), 164-172.
28 <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000327>
29
- 30 Ratelle, C. F., Vallerand, R., Mageau, G. A., Rousseau, F. L., & Provencher, P. (2004). When
31 Passion Leads to Problematic Outcomes: A Look at Gambling. *Journal of Gambling*
32 *Studies*, 20(2), 105-119. <https://doi.org/10.1023/B:JOGS.0000022304.96042.e6>
33
- 34 Razavi, D., Delvaux, N., Farvacques, C., & Robaye, E. (1989). Validation de la version
35 française du HADS dans une population de patients cancéreux hospitalisés. *Revue de*
36 *psychologie appliquée*, 39(4), 295-307.
37
- 38 Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal*
39 *of Personality*, 63(3), 397-427.
40
- 41 Schellenberg, B. J. I., Bailis, D. S., & Mosewich, A. D. (2016). You have passion, but do you
42 have self-compassion? Harmonious passion, obsessive passion, and responses to
43 passion-related failure. *Personality and Individual Differences*, 99(Supplement C),
44 278-285. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.05.003>
45
- 46 Schellenberg, B. J. I., Gaudreau, P., & Crocker, P. R. E. (2013). Passion and Coping:
47

- Relationships With Changes in Burnout and Goal Attainment in Collegiate Volleyball Players. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 35(3), 270-280.
- Schellenberg, B. J. I., Verner-Filion, J., Gaudreau, P., Bailis, D. S., Lafrenière, M.-A. K., & Vallerand, R. (2018). Testing the Dualistic Model of Passion Using a Novel Quadripartite Approach: A Look at Physical and Psychological Well-Being. *Journal of Personality*. <https://doi.org/10.1111/jopy.12378>
- Seyrat, M. (2007). Scoutisme. *Études*, 406(3), 359-370.
- Spitz, É. (2004). *LES STRATÉGIES DE COPING FACE À LA VIOLENCE AU TRAVAIL*. 8.
- Stenseng, F., Forest, J., & Curran, T. (2015). Positive emotions in recreational sport activities: The role of passion and belongingness. *Journal of Happiness Studies*, 16(5), 1117-1129. <https://doi.org/10.1007/s10902-014-9547-y>
- St-Louis, A. C., Carbonneau, N., & Vallerand, R. (2016). Passion for a Cause: How It Affects Health and Subjective Well-Being: Passion for a Cause. *Journal of Personality*, 84(3), 263-276. <https://doi.org/10.1111/jopy.12157>
- Vallerand, R. (2015). *The Psychology of Passion: A Dualistic Model*. Oxford University Press.
- Vallerand, R., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., Gagné, M., & Marsolais, J. (2003). Les passions de l'âme : On obsessive and harmonious passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756-767. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>
- Vallerand, R., & Houliort, N. (2019). *Passion for Work: Theory, Research, and Applications*. Oxford University Press.
- Vanmaeldergem, A. (2015). *CNAJEP*. <https://crajepcentre.fr/le-reseau-crajep/liste-des-delegations-et-representations/le-cnajep/>, <https://crajepcentre.fr/le-reseau-crajep/liste-des-delegations-et-representations/le-cnajep/>
- Wang, J., Ferris, K. A., Hershberg, R. M., & Lerner, R. M. (2015). Developmental Trajectories of Youth Character: A Five-Wave Longitudinal Study of Cub Scouts and Non-Scout Boys. *Journal of Youth and Adolescence*, 44(12), 2359-2373. <https://doi.org/10.1007/s10964-015-0340-y>
- WHO. (1948). *WHO | Constitution of WHO: Principles*. WHO. <http://www.who.int/about/mission/en/>
- Wiggins, N. (2012). Popular education for health promotion and community empowerment: A review of the literature. *Health Promotion International*, 27(3), 356-371. <https://doi.org/10.1093/heapro/dar046>

2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40

	<i>Cluster 1</i> (<i>n=73</i>)	<i>Cluster 2</i> (<i>n=55</i>)	<i>Cluster 3</i> (<i>n=90</i>)	<i>Cluster 4</i> (<i>n=163</i>)	<i>F</i>	<i>p</i>	η^2
	<i>Mixed</i> <i>passion</i>	<i>Obsessive</i> <i>passion</i>	<i>Harmonious</i> <i>passion</i>	<i>Non-</i> <i>passionate</i>			

<i>Obsessive</i> <i>passion score</i>	26.37 ^a	24.00 ^b	14.24 ^c	13.83 ^c	151,54	.001	.547
<i>Harmonious</i> <i>passion score</i>	39.74 ^a	31.95 ^b	36.89 ^c	32.39 ^b	75,046	.001	.374

a, b, c indicate statistically different means. Each different letter represents a statistically different mean from the other. Note: For each variable, means with different subscripts indicate a significant difference $p < 0.05$ using a Fischer's LSD test.

	<i>Mixed passion (MP)</i>	<i>Obsessive passion (OP)</i>	<i>Harmonious passion (HP)</i>	<i>Non- passionate (NP)</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	η^2
<i>Anxiety</i>	9.84 ^a	10.99 ^a	8.92 ^b	8.88 ^b	6,734	.001	.051
<i>Emotional exhaustion</i>	9.93 ^a	13.81 ^b	7.69 ^c	9.09 ^a	11,275	.001	.082
<i>Depersonalization</i>	3.59 ^a	3.87 ^c	1.77 ^b	2.37 ^b	7,189	.001	.054
<i>Personal accomplishment</i>	37.05 ^a	33.93 ^d	36.88 ^b	30.36 ^c	15,230	.001	.108
<i>Burnout</i>	50.57 ^a	51.61 ^a	46.33 ^b	40.63 ^c	19,605	.001	.135
<i>Self-compassion</i>	77 ^b	71.92 ^a	82.66 ^b	81.29 ^b	7,082	.001	.055
<i>Flow</i>	19.42 ^a	17.42 ^b	18.50 ^b	15.64 ^c	37,220	.001	.232
<i>Emotional balance</i>	9.78 ^a	5.50 ^b	10.77 ^a	9.19 ^a	6,528	.001	.051
<i>Seeking social support</i>	19.58 ^a	17.31 ^b	19.58 ^a	18.65 ^a	6,702	.012	.029
<i>Avoidance</i>	19.34 ^a	18.89 ^a	17.20 ^b	17.90 ^b	7,963	.001	.060

