

Redynamiser un réseau de militants

1. Contexte.

L'Association Socialiste de la Personne Handicapée, par sa longue histoire proche du mouvement socialiste, a toujours pu compter sur l'importance d'une forme de militantisme dans ses membres.

Mais nous sommes au 21^e siècle, les besoins d'engagement militant chez l'individu ont changé, l'engagement militant, lui-même, a changé. Quelles sont les causes de ces changements ? La vraie militance existe-t-elle toujours ? Comment mobiliser des citoyens ? Ce sont des questions que des associations comme la nôtre se posent quotidiennement.

2. Quatre notions importantes.

Aujourd'hui, quelle que soit leur taille et leur projet social, les organisations ont besoin de personnes actives et motivées pour mettre en œuvre leurs actions. Il est cependant essentiel de différencier les acteurs qui peuvent s'inscrire dans le cadre de leur projet.

Le *travailleur salarié* qu'il soit seul dans une petite ou une moyenne organisation ou qu'une équipe plus importante puisse prendre en charge de nombreuses tâches, il est souvent en lien avec d'autres personnes très impliquées dans le bon fonctionnement de l'association. Le *travailleur volontaire* doit être considéré comme un travailleur bénévole, mais tous les *travailleurs bénévoles* ne peuvent être considérés comme des volontaires. Un exemple permet d'éclairer cette notion. Ainsi, le travail d'intérêt général (peine se substituant à l'emprisonnement décidée par un tribunal) est une occupation bénévole (non rémunérée) mais qui n'est en aucun cas volontaire.



Au regard de la Loi relative aux droits des volontaires, les limites sont très nettes. Elle définit le **volontariat** comme une activité exercée sans rétribution ni obligation pour le compte d'autrui ; organisée par une organisation (sans but lucratif) autre que le cadre familial ou privé de celui du volontaire ; en dehors de tout contrat de travail ou équivalent.

Dans notre logique d'association reconnue en éducation permanente, la dimension active du terme « volontaire », contrairement à celui de « bénévole », correspond pleinement à l'engagement que nous voulons insuffler et maintenir chez notre public.

Nous reviendrons plus loin sur la loi relative aux droits des volontaires et ses implications concrètes dans la vie des organisations.

Le **militant**, quant à lui, se définit comme un citoyen actif qui se bat pour ses idées et ses convictions. Le militant a à cœur de faire bouger la société dans le cadre de mouvements de solidarité qui peuvent être divers.

3. La mobilisation.

Une association telle que l'Association Socialiste de la Personne Handicapée s'inscrit dans une mouvance philosophique où la défense des idées et la revendication des droits s'appuie sur la solidarité et le bien de la communauté.

Cependant, on voit apparaître d'autres formes de militantisme. La société actuelle s'articule, de plus en plus, autour de l'individualisation et du désenchantement idéologique. Cet état de fait pousse les citoyens à s'engager pour des causes plus ponctuelles et précises. Ces dernières répondent à un besoin de mobilisation immédiat et parfois émotionnel, par exemple : une catastrophe humanitaire (le tsunami en Indonésie, le tremblement de terre en Haïti), un drame écologique (la déforestation),... Cette évolution vers le « militantisme Post-it », si elle correspond à l'inspiration des nouvelles générations, rend le travail et l'engagement des organisations plus traditionnelles et des « anciens » militants plus complexe.

Le militant d'aujourd'hui ne s'engage pas sur le long terme alors que les causes que nous défendons en tant que représentant des personnes handicapées et des personnes gravement malades, font partie d'une politique à long terme pour laquelle la mobilisation doit être longue et constante.



4. La loi sur le volontariat.

Si les organisations doivent s'appuyer sur des volontaires et sur des militants pour être efficaces sur leur terrain d'action, cela ne peut se faire sans conditions et sans cadre légal. C'est dans cette optique que le législateur a réglementé l'activité du volontaire en adoptant la loi relative aux droits du volontaire du 3 juillet 2005. Cette loi a été publiée au Moniteur belge le 29 août 2005 et a été modifiée par la loi du 7 mars 2006 et celle du 19 juillet 2006.

Nous avons vu, plus avant, la définition que la loi donnait du volontariat, elle donne également une définition de ce qu'elle entend par organisation. Une **organisation** est un groupe de personnes qui s'associent en dehors du cadre familiale ou privé. Les organisations peuvent être privées et dotées d'une personnalité juridique – les asbl – ou publiques telles que les hôpitaux les CPAS ou encore être des associations de fait (création et cessation d'activité sans formalité). Leur point commun entre ces types d'organisation est le caractère sans but lucratif.

Qu'ils soient visiteurs de malades, encadrants d'une activité sportive ou politiquement plus actifs, toutes ces associations travaillent avec des volontaires. Il y a néanmoins des règles de base à suivre pour éviter les abus. En effet, les difficultés financières de certaines organisations peuvent les pousser sans le vouloir vraiment à une forme d'exploitation de cette main d'œuvre bon marché.

Une organisation peut faire appel à un volontaire quel que soit son âge (à partir de 16 ans). Cependant, la loi a bien balisé le travail des volontaires en catégorisant d'abord les personnes qui pouvaient exercer une activité sans formalité et celles qui devaient expressément faire une demande auprès d'une instance.

Les personnes suivantes doivent effectuer des formalités pour devenir volontaire :

- Les salariés : si le volontariat se réalise dans une autre structure que celle de leur cadre professionnel (si on est salarié dans une organisation, on ne peut exercer la même activité à titre bénévole),
- Les pensionnés,
- Les enseignants mis en disponibilité,
- Les personnes en stage d'attente,
- Les bénéficiaires d'une allocation pour personne en situation de handicap du Service Public Fédéral Sécurité Sociale,
- Les bénéficiaires d'une allocation du Fonds des Maladies Professionnelles ou du Fonds des Accidents de Travail,
- Les indépendants.



Des formalités sont nécessaires pour les personnes suivantes :

- Les personnes en incapacité ou en invalidité : autorisation du médecin-conseil de la mutuelle,
- Les bénéficiaire d'une allocation de chômage ou d'une allocation d'attente ainsi que les prépensionnés : autorisation du bureau de chômage de l'OMEM (si pas de réponse négative dans les 2 semaines, l'activité volontaire peut être exercée, en attendant la réponse l'activité peut être exercée mais doit être immédiatement stoppée en cas de réponse négative)
- Les fonctionnaires : information de la hiérarchie pour éviter le conflit d'intérêt.

Les personnes handicapées et les malades que nous représentons, ne doivent effectuer aucune démarche pour devenir volontaires sauf si elles relèvent d'un des statuts cités plus haut. C'est pourquoi, nous tenons toutefois à attirer l'attention des personnes invalides ou en incapacité de travail qui sont aussi notre public cible qu'elles doivent faire la demande auprès du médecin-conseil de la mutualité pour obtenir l'autorisation de faire du volontariat.

La loi dicte un certain nombre de règles, notamment sur le devoir d'information de l'organisation. Ainsi, le volontaire doit connaître avant de commencer à travailler : le statut juridique de l'organisation, le type d'assurance, qui est responsable des dommages causés par le volontaire, le versement éventuel d'indemnités, la possibilité de connaissance de secrets (sanction en cas de violation).

L'organisation et le volontaire préféreront peut-être la signature d'une convention de volontariat (ce n'est pas un contrat de travail). Cette convention de volontariat reprendra les points énumérés ci-dessus et les droits et obligations de chacune des parties. L'ASPH remplit son devoir d'information de ses volontaires mais signe avec eux une convention de volontariat car cette dernière est plus contraignante, elle ne peut être modifiée que d'un commun accord et le code civil s'y applique.

Des règles plus générales telles que le code pénal (excès de vitesse, vol, faux en écriture, non-assistance à personne en danger,...) ou la législation du travail (code en matière de bien-être sur le lieu du travail, loi sur l'inspection du travail, interdiction du travail de nuit interdiction de toute discrimination interdiction du harcèlement sexuel,...) s'appliquent également au volontariat.



La loi sur le volontariat, si elle semble plus contraignante pour les organisations et les volontaires, impose une meilleure protection des risques encourus par les deux parties en cas sinistre. Par ces dispositions légales, le volontaire est maintenant reconnu dans ses tâches comme les salariés sans toutefois être rémunérés par l'organisation. Comme un travailleur, le volontaire, doit pour effectuer les tâches qui lui sont demandées, être encadré, formé et coaché.

5. Du volontariat au militantisme.

Les nouvelles organisations plus modernes dans leur fonctionnement, c'est-à-dire s'investissant pour des causes à court ou à moyen terme sont plus attirantes que les organisations dont les buts sont une amélioration à long terme de la société. En effet, les volontaires ne voient pas toujours leurs actions aboutir à un résultat. L'ASPH est une ancienne organisation dont l'objet est l'amélioration des conditions de vie des personnes en situation de handicap et de maladie grave. L'ASPH mise sur l'avenir et sur le long terme car c'est la condition indispensable pour faire bouger la société.

Pour redynamiser un réseau de militants, il faut tout d'abord rajeunir ce que d'aucuns ressentent comme l'aspect « vieillot » de la militance (le poing levé,...) en donnant aux volontaires qui souhaitent s'investir plus avant dans une organisation une image rajeunie.

Les militants d'aujourd'hui ont un besoin de formation et de coaching pour participer pleinement à la vie de l'organisation. Cette dernière pourra ainsi les intégrer dans l'analyse politique des situations qui les concernent et par là même développer une ligne politique de l'organisation plus proche de la base tout en garantissant la qualité des réflexions.

Si le rajeunissement des organisations dont les valeurs philosophiques semblent, actuellement, un peu dépassées, il ne faut pas négliger l'expérience des militants qui depuis de nombreuses années s'investissent. En effet, cet investissement pourrait bénéficier aux volontaires et les aider à développer de nouveaux projets et ainsi renforcer la force militante au sein de l'organisation.

Dans une organisation telle que la nôtre, il est indispensable de tenir compte de l'état de santé des militants. Le personnel d'encadrement doit être conscient des difficultés que peut engendrer, le travail avec un tel public. De plus, l'encadrant doit être continuellement formé pour encadrer son groupe. C'est par lui que le devoir d'information dont il est fait mention dans la loi pour le volontariat s'applique. Il est le lien entre les instances de l'organisation et les militants.



Au sein de notre association quelle dynamique peut-on observer ? L'ASPH compte parmi son public des *sympathisants* qui estiment que l'objet social de notre association mérite leur soutien par leur participation à nos activités, des volontaires et des militants.

La plupart de nos volontaires œuvrent au niveau local ou au niveau régional dans l'organisation d'activités récréatives. D'autres s'impliquent dans des animations de sensibilisation ou de démythification du handicap. Le dynamisme de nos volontaires dans ces actions ponctuelles ou ciblées nous renvoie notamment au phénomène de militantisme « post it ».

La formation des personnes en situation de handicap ou atteintes de maladie grave dans le cadre de ces actions, les fidélise et ancre leur volonté de s'investir dans notre association. Cependant, une ouverture inter-groupes des formations a pu dégager des synergies entre les volontaires pour des nouveaux projets plus politiques.

Pour redynamiser le militantisme en son sein, l'ASPH, travaille sur ses valeurs avec ses militants afin de les souder entre eux.

- Respect de l'individu
- Droit de l'homme
- Droit des personnes handicapées
- Anti-discrimination
- Égalité des chances
- solidarité

C'est pourquoi un travail sur les valeurs doit être réalisé avec les militants actifs du groupe de référents et les volontaires qui les rejoignent. Le début de la militance à l'ASPH c'est d'être en accord avec les valeurs de l'association. Le travail politique vient ensuite.

6. Conclusion

Nous vivons une époque où l'individualisme est roi et où presque tout le monde veut tout de suite. Être volontaire est une démarche difficile car cet acte consiste à donner un peu de temps pour l'autre. Le militantisme, quant à lui, c'est donner du temps pour la société.

Les difficultés que nous rencontrons dans les associations comme l'ASPH, découlent d'un passé où le militantisme était à la mode. Malheureusement, le recrutement des militants et le rajeunissement des méthodes de combats n'ont que peu évolué depuis de très nombreuses années.



Il est nécessaire que les organisations « anciennes » modernisent la manière dont la militance s'exprime en leur sein. S'engager dans des combats à long terme, n'est pas chose aisée. C'est pourquoi elles doivent recruter le plus grand nombre de militants. La prise de conscience d'un renouvellement obligatoire de ce que représente la militance pour le citoyen d'aujourd'hui va permettre aux organisations de mieux cibler leurs projets et mieux travailler leur mobilisation.

Date : 29/10/2010

Chargée d'analyse : Rébéka MUTOMBO
Chargée de projets

Responsable ASPH : Gisèle MARLIERE
Secrétaire Générale de l'Association Socialiste de la
Personne Handicapée

