

Engagement et intérêt personnel

Après « La fin de l'engagement...? » (*Repères* n°61 de mars 2003) et « L'engagement, un paradoxe ? » (*Repères* n°63 de septembre 2003), ce troisième article de Bruno Duriez, chercheur au CNRS, vient clore, provisoirement du moins, la recherche menée par le conseil national.

Cette question de l'engagement interpelle constamment les membres de l'ACO. Les régions sont donc incitées à poursuivre la réflexion et à l'enrichir.

Celui qui s'engage le fait le plus souvent au nom de la défense d'une cause ou du service des autres. Celui qui se dévoue espère la réalisation de l'objectif que s'est donné le groupe auquel il consacre une partie de sa vie : la défense des travailleurs, la paix, la solidarité, la préservation de l'environnement, etc. Cependant, sans mettre en cause les raisons que nous donnons de nos engagements, on peut aussi se demander quel intérêt personnel nous y trouvons.

« Un acte désintéressé est-il possible ? », se demandait Pierre Bourdieu (1). Beaucoup de travaux, souvent d'origine anglo-saxonne, sont

guidés par l'hypothèse que la participation à des mouvements sociaux répond à des motivations rationnelles tournées vers la réalisation d'un intérêt personnel, quelles que soient les raisons invoquées par les individus (2). On peut néanmoins distinguer entre la défense d'intérêts collectifs (syndicat) et l'action altruiste (CCFD).

Lorsque l'on agit dans un syndicat pour obtenir des conditions de travail décentes, dans une organisation de consommateurs pour l'instauration de normes de sécurité pour certains produits, ou dans une association de quartier pour la protection contre le bruit d'une voie de circulation, il y a un intérêt commun à agir ensemble et à tenter de faire bouger un employeur,

l'État, une collectivité locale, etc. Or, l'intérêt que chacun a à participer à l'action collective n'est pas évident du tout. Chaque personne a en effet avantage à ce que ce soit les autres qui se mobilisent, mais si chacun suit son intérêt, il n'y a pas d'action collective (3) ! Chaque acteur, s'il agit rationnellement, a intérêt à minimiser les coûts de son implication. S'engager dans un syndicat, dans une association, dans une action collective représente un coût en temps (réunions, démarches) et en argent parfois (la grève), comporte un risque (de répression par exemple). Mais, le plus souvent, tous, qu'ils se soient engagés ou non, bénéficient des résultats de l'action menée (augmentation de salaires, baisse du loyer ou des charges locatives, etc.). C'est à fortiori le cas lorsque qu'il s'agit d'une cause générale, comme lorsque des consommateurs organisés obtiennent la modification d'une réglementation à l'échelle nationale ou internationale (ainsi sur les OGM) : quel intérêt personnel a-t-on à s'investir dans une telle action ? Pour favoriser l'adhésion, les organisations mettent sur pied des incitations sélectives, sous la forme de services réservés aux seuls adhérents notamment (exemple d'une mutuelle réservée aux syndiqués).

De même, dans une organisation, pour la même raison, tout le monde a besoin qu'il y ait des responsables, mais personne n'a objectivement intérêt à l'être. Lorsque des gens se regroupent pour mettre sur pied un service commun par exemple, tous prennent leur part, mais il est nécessaire que certains en fassent plus, en faisant partie du conseil d'administration par exemple. Quel intérêt ont-ils à le faire ? Quelles rétributions une organisation invente-t-elle pour s'attacher ses membres, simples adhérents ou responsables, pourtant réunis par un intérêt commun ?

Que se passe-t-il lorsque, a fortiori, l'action n'a pas pour objectif la défense d'un intérêt commun à l'ensemble des participants ? C'est le cas de l'action pour le développement dans les pays pauvres, pour la défense des prisonniers politiques, etc. (4) ? « *La sociologie*

postule que les agents sociaux n'accomplissent pas des actes gratuits » (Bourdieu), c'est-à-dire dont on ne peut rendre raison. Dans le bénévolat associatif par exemple, on peut faire assez vite le constat que l'altruisme et l'intérêt personnel sont plus complémentaires qu'exclusifs. Il n'y a certes pas volonté de lucre, même indirecte, mais le bénévole attend, certes confusément, quelque chose en retour, surtout si son action se situe dans la durée. Le don attend le contre-don. Quelle forme prend celui-ci ?

La rétribution de l'engagement peut d'abord être matérielle. L'efficacité d'un parti politique se mesurera à sa capacité à fournir des postes dans l'appareil d'État, dans le présent si ce parti participe au pouvoir, national ou local ; dans le futur si ce parti est dans l'opposition. Elle se mesurera également à sa capacité à fournir des postes et des carrières dans son organisation interne. Le renouvellement des cadres sera un facteur d'attraction pour de nouveaux adhérents.

L'organisation peut aussi fournir un certain nombre de places dans des instances de représentation, au niveau local, national ou international. Ce sont autant de rétributions mises à disposition des membres du parti. Dans leur concurrence, les différents partis n'offrent pas les mêmes possibilités à leurs membres.

La participation à une organisation ou à une action collective fournit également des rétributions symboliques. Les formes de reconnaissance sont multiples. On a pu se moquer des décorations et autres tableaux d'honneur. Celles-ci sont autant l'expression d'une reconnaissance qu'une incitation pour la personne distinguée ou pour les autres à continuer l'action.

La participation à une association, à un syndicat ou à un parti favorise de plus l'acquisition de connaissances et de compétences qui peuvent être valorisées ultérieurement sur le marché du travail, à différents niveaux. A ce titre, il faudra voir les effets du nouveau dispositif de « la valorisation des acquis » dans des engagements divers comme incitation à la participation active dans des organisations volontaires. Les appels à l'action bénévole dans

Le don attend
le contre-don.
Quelle forme
prend celui-ci ?

certaines associations font d'ailleurs déjà valoir la possibilité de la valoriser dans une carrière professionnelle.

La participation à une action collective fournit enfin l'occasion de se faire des relations, de trouver des amis. La chaleur du groupe n'est pas forcément un facteur de l'adhésion, mais elle est fréquemment une raison de la poursuite de l'engagement. Une action collective est l'occasion d'établir des liens qui favoriseront plus tard d'autres actions.

Plus simplement, l'engagement donne la satisfaction de jouer un rôle, d'avoir une utilité sociale, le sentiment de l'accomplissement de soi. On a pu écrire que l'engagement avait un effet « surrégénérateur » sur l'engagement lui-même.

La fidélité à l'organisation peut être analysée en fonction du rapport entre l'investissement de celui qui s'y engage et ce qu'elle lui apporte. Quand l'existence de quelqu'un dépend en grande partie de l'organisation, sa loyauté envers celle-ci sera plus grande. Si l'engagement a un coût, le désengagement en a un également. « *Le parti (le syndicat) c'est toute ma vie* » diront certains. Le quitter c'est se trouver coupé de ses amis, voire d'accès à des ressources financières. Il arrive que des militants reconnaissent que, malgré leur désaccord avec leur organisation, ils peinent à la quitter. A l'inverse, lorsque le coût du désengagement est faible, l'organisation connaît un renouvellement rapide de ses adhérents ou de ses militants.

Dans cette façon de rendre compte de l'engagement, il ne s'agit pas de mettre en question l'intention des personnes qui s'engagent. Excepté dans certains cas, les militants vivent leur engagement sur le mode du désintéressement. Mais lorsqu'il y a une crise, rupture, se révèlent parfois, non sans rancœur, les attentes, jusque-là implicites, de certaines formes de reconnaissance.

Pour les responsables d'une organisation, il peut y avoir lieu de réfléchir, à la lumière de ces analyses, sur la façon dont ils s'efforcent de susciter l'adhésion ou la prise de responsabilité. Le militant peut sans doute s'appuyer sur la conviction de celui qu'il cherche à faire adhérer. Mais c'est rarement la conviction qui suscite d'abord l'engagement dans l'action. Ceci dit, on a pu voir des personnes salariées pour faire du recrutement d'adhérents à une organisation, en venir à être elles-mêmes convaincues de l'importance d'adhérer à cette organisation ! Les causes de l'engagement sont mêlées. Il faut aussi les lier à un contexte historique ou géographique, à un moment de l'existence de l'individu également.

Les pistes d'analyse de l'engagement présentées succinctement dans les numéros précédents de *Repères* et dans celui-ci ne se rejoignent pas forcément. Elles doivent être discutées, testées. D'autres approches de l'engagement encore auraient pu être évoquées. On peut voir ces quelques pages comme une invitation faite aux membres de l'ACO qui se présente comme le « *rassemblement des hommes et des femmes engagés dans les diverses organisations et associations du mouvement ouvrier français* » (5), à poursuivre la réflexion sur ce qui fait que des personnes s'engagent dans l'action collective, au-delà de leurs propres intérêts, voire même parfois à l'encontre de leurs intérêts immédiats.

**Bruno Duriez
Clerisé, CNRS**

(1) Pierre Bourdieu, *Raisons pratiques*. Sur la théorie de l'action, Seuil, 1994.

(2) *Pour une approche d'ensemble de ces théories* : Erik Neveu, *Sociologie des mouvements sociaux*, La Découverte (Repères), 1996.

(3) *Ce paradoxe a été mis en évidence par Mancur Olson*, *Logique de l'action collective* (1ère édition 1966), PUF, 1978.

(4) Florence Passy, *L'action altruiste*, Droz, 1998.

(5) Site de l'Action catholique ouvrière (www.acofrance.net).

L'engagement et l'ACO : une longue histoire d'amour !

Et si chacun relisait son histoire par rapport à l'engagement à l'aide de la grille publiée dans le numéro 61 de *Repères* ?

Comment suis-je venu à l'engagement, pourquoi je continue à militer, qu'est-ce que j'y trouve comme « rétribution » ?

Quelles formes d'engagement aujourd'hui voit-on émerger ?

Comment, moi « l'ancien(ne) », je témoigne, auprès des jeunes générations, de mes convictions, de mes rêves, de mes utopies, de ma foi qui ont soutenu mes engagements, sans jamais leur donner de leçons ?

Des initiatives ont déjà été prises sur les régions autour de l'engagement (Révision de vie, journées d'étude, enquête, formation etc.). Ne gardez pas ces petits bijoux pour vous, faites-en profiter les autres ! Adressez les documents au secrétariat national.

