

La motivation des bénévoles

Christophe Dansac, Christelle Maisonneuve, Nasrédine Goutas, Anne Taillandier-Schmitt

▶ **To cite this version:**

Christophe Dansac, Christelle Maisonneuve, Nasrédine Goutas, Anne Taillandier-Schmitt. La motivation des bénévoles. Gouvernance des Associations et Rapports de Pouvoir / Rapport coordonné par C. Dansac, Université Toulouse Le Mirail, pp.21-47, 2013. hal-01724305

HAL Id: hal-01724305

https://univ-rennes2.hal.science/hal-01724305

Submitted on 6 Mar 2018

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.

2 La motivation des bénévoles

(C. Dansac, C. Maisonneuve, N. Goutas, A. Taillandier)

2.1 Introduction

Cette partie du projet de recherche est le résultat de la collaboration d'enseignants chercheurs en psychologie travaillant tous en IUT, à Cholet, Figeac, Rennes et Tours, collaboration qui a largement été facilitée par la mise en place du réseau des DUT Carrières Sociales. Le travail qui en résulte n'a pas la nature pluridisciplinaire de celui qui est fait dans l'autre axe de GARP, mais contribue à l'alimenter. Cette contribution consiste notamment à élaborer des outils permettant l'investigation du bénévolat avec des méthodes de la psychologie sociale qui puissent s'intégrer dans les travaux existant au niveau international.

2.1.1 Un domaine peu investi par la Psychologie en France

À notre connaissance, il n'existe pas encore de travaux en psychologie en France explorant de manière systématique le bénévolat associatif. Ainsi, le cadre auquel nous ferons référence est essentiellement anglo-saxon, même si quelques travaux existent en Europe (notamment en Belgique non francophone, aux Pays Bas et plus récemment en Espagne) et en Asie.

Dans la littérature anglo-saxonne, il n'existe pas de traduction distinguant ce que les français appellent communément le bénévolat – avec une acception proche de celle retenue par les sociologues comme Dan Ferrand-Bechman (2011) – de ce qui en France se dénomme le volontariat. Celui-ci désigne l'investissement durable de l'individu auprès d'une organisation pour une activité qui fait l'objet d'un contrat d'engagement et donne droit à une indemnisation monétaire. Les deux sont englobés dans la notion de '*volunteering*'. C'est ainsi que l'Année Européenne du Volontariat ('*European Year of Volunteering 2011*') a indifféremment promu les activités non rémunérées des bénévoles et les différentes formes de Service Civique.

De fait, dans le monde associatif français, ces deux types de ressources humaines cohabitent de plus en plus souvent aux côtés des salariés (Simonet, 2010). C'est déjà largement le cas dans les pays anglo-saxons, où les '*volunteers*' incluent aussi, comme le souligne Stebbins (2009), des jeunes faisant un stage (obligatoire pour leurs études), des bénéficiaires d'aides sociales (qui doivent payer leur tribut à la société qui les aident), voire des personnes sous le coup d'une mesure de justice (leur imposant l'équivalent des travaux d'intérêt généraux).

Ainsi, le '*volunteering*' de la littérature anglo-saxonne réfère au comportement qui consiste à procurer du temps, du travail ou de l'expertise, impliquant à des degrés variés quatre

dimensions : a) la volonté libre, b) l'absence de rémunération (ou au moins un coût net pour le '*volunteer*',) c) la distance aux bénéficiaires (pour distinguer de l'assistance ou de l'aide régulière apportée aux proches, notamment à la famille), d) une organisation formelle (Hustinx, Cnaan, & Handy, 2010). Pour le distinguer des comportements d'aide ou de don explorés par ailleurs, Penner (2002) définit le '*volunteering*' comme un comportement planifié (de nature altruiste) qui s'inscrit dans la durée et qui s'instancie dans un contexte organisationnel. Afin d'alléger le propos, nous emploierons dans la suite de cet article le terme de bénévolat comme une traduction imparfaite de ce terme de '*volunteering*', sachant que ce sont les comportements bénévoles qui sont au centre de notre attention. Cependant le lecteur devra rester conscient que dans les travaux anglo-saxons, les bénévoles étudiés ne le sont pas forcément dans le sens de l'usage français du terme.

Nous considérons que les travaux qui s'intéressent aux déterminants du bénévolat peuvent être décrits selon trois approches : dispositionnelle, identitaire, et fonctionnelle. Ces approches ne sont pas, bien entendu, absolument exclusives, et il existe des travaux qui se situent entre deux cadres. L'approche dispositionnelle tente d'expliquer la probabilité d'implication dans des activités bénévoles et sa longévité plus particulièrement à partir de caractéristiques du sujet. Ainsi, dans cette approche un ensemble de déterminants sont évoqués altruisme, compassion, empathie, foi et idéologie religieuse, force morale et sens du collectif et de l'obligation civique, normes sociales ou familiales par exemple (Craig-Lees, Harris, & Lau, 2008; Finkelstein, Penner, & Brannick, 2005; Penner, 2002). Bien entendu, ces déterminants personnels sont vus comme entrant en interaction avec des facteurs situationnels.

L'approche identitaire met l'accent sur le fait que l'activité bénévole s'accompagne de phénomènes identitaires issus de l'engagement des personnes dans des collectifs. Elle est génératrice d'une identité sociale au sens de Tajfel et Turner (1979) ou organisationnelle (Tyler & Blader, 2003) qui détermine la manière dont les bénévoles s'investissent dans l'organisation et en tirent des bienfaits (Boezeman & Ellemers, 2007, 2008, 2009) voire construisent une véritable identité de rôle liée à leur bénévolat (Grube & Piliavin, 2000). Cette approche permet de comprendre comment certains facteurs, comme le prestige de l'organisation ou la considération qu'elle apporte à ses membres, facilitent l'implication dans le bénévolat.

En ce qui concerne spécifiquement les motivations au bénévolat, il existe à notre connaissance seulement deux approches ayant donné lieu à l'élaboration d'outils permettant d'explorer les motivations des bénévoles, l'approche fonctionnaliste proposée par Clary et ses

collaborateurs (Clary et al., 1998), dérivée des travaux sur les attitudes (Katz, 1960), et l'approche en termes de motivations intrinsèques ou extrinsèques (Chantal & Vallerand, 2000). D'autres approches ont formalisé la motivation avec des propositions intéressantes (Shye, 2009; Yeung, 2004) mais qui n'ont pas donné lieu à la validation d'outils correspondants.

Des deux outils disponibles, seul l'inventaire des fonctions du volontariat ('*Volunteer Functions Inventory*', ci-après VFI) proposé par Clary et ses collaborateurs permet d'envisager la motivation à être bénévole chez les personnes qui ne le sont pas encore. En effet, le test construit par Chantal et Vallerand suppose que le sujet est déjà engagé dans des tâches bénévoles, et mesure la motivation par rapport à cette implication déjà existante. C'est pour cette raison que nous avons choisi de traduire et d'adapter le VFI en français, sachant que c'est aussi le modèle de la motivation des bénévoles qui a le plus été exploitée à cette heure, et qu'il constitue donc un cadre heuristique pour des recherches futures.

2.1.2 L'approche fonctionnaliste des motivations

Pour Clary et Snyder (1999) et l'approche fonctionnaliste des motivations, toute activité humaine peut être mise en œuvre par des individus pour des motifs différents. Ainsi deux bénévoles peuvent être motivés par une même tâche pour des raisons différentes, l'un par exemple parce qu'elle lui permet d'être en contact avec autrui, l'autre parce qu'elle lui permet d'exercer ses compétences. Les fonctions que distinguent les auteurs (1999, p. 157) sont au nombre de six, qu'ils présentent ainsi :

- valeurs ('*Values*') : l'individu est volontaire pour exprimer ou agir en fonction de croyances qu'il considère importantes, comme l'humanisme ;
- compréhension ('*Understanding*') : le volontaire cherche à en apprendre plus sur le monde ou à exercer des habiletés qui sont souvent inutilisées ;
- promotion du Soi ('*Enhancement*') : on peut croître et se développer psychologiquement en faisant du volontariat ;
- carrière ('*Career*') : le volontaire a pour but de gagner en expérience en relation avec ses aspirations de carrière à travers le volontariat ;
- sociale ('*Social*') : Le volontariat permet à un individu de renforcer ses relations sociales ;
- protection du soi ('*Protect*') : l'individu utilise le volontariat pour réduire des sentiments négatifs, comme la culpabilité, ou pour résoudre des problèmes personnels.

L'outil qu'ils ont construit pour mesurer et explorer ces motivations est l'inventaire des fonctions du bénévolat. Le VFI est un inventaire composé de 6 échelles chacune comprenant 5 items auxquels le sujet répond sur une échelle de type likert à 7 niveaux. Les travaux menés pour la validation de cette échelle par les auteurs eux-mêmes (Clary et al., 1998) ou par d'autres équipes de chercheurs (Allison, Okun, & Dutridge, 2002; Okun, Barr, & Herzog, 1998) ainsi que des travaux ultérieurs ont montré que ce modèle de motivation apportait des prédictions intéressantes en ce qui concerne la satisfaction des bénévoles à l'égard de leur tâche, la manière dont ils sont convaincus par des messages persuasifs leur faisant la promotion de différentes missions de bénévoles, la réponse émotionnelle liée à leur activité de bénévole (Gage & Thapa, 2011; Houle, Sagarin, & Kaplan, 2005; Law, Shek, & Ma, 2010; Liao-Troth, 2005; Stukas, Worth, Clary, & Snyder, 2009). Dans notre démarche de validation de la version française de leur test, ce sont les travaux de Clary et de ses collaborateurs qui seront pris comme référence.

2.1.3 L'approche socio-normative

Certaines dimensions associées à la motivation pour être bénévole seraient sensibles aux attentes de renforcements positifs et participeraient aux évaluations envers les individus (instances évaluatives). En d'autres termes, certaines dimensions permettraient de se présenter de manière positive et, partant de là, constitueraient un déterminant du jugement social. C'est pourquoi, nous avons choisi d'aborder la question des motivations à être bénévole dans une perspective socionormative.

Selon l'approche socionormative, un contenu est socialement valorisé quand il permet 1) une stratégie d'autoprésentation et 2) de juger des individus quant à leur adéquation à un fonctionnement social donné (voir Dubois, 2003). La valeur sociale d'un contenu est étudiée au moyen du paradigme d'autoprésentation (voir Gilibert & Cambon, 2003; Jellison & Green, 1981). Les participants ont à répondre à un questionnaire relatif à des explications de comportements ou de renforcements, tout d'abord spontanément (consigne dite standard), puis deuxièmement, on leur demande de répondre à ce même questionnaire en choisissant la réponse qui produirait une impression positive sur une instance évaluative (consigne dite pronormative) et enfin en choisissant la réponse qui produirait une impression négative sur la même instance évaluative (consigne dite contrenormative, voir Gilibert & Cambon, 2003; Pansu, 2006; Pansu, Dubois, & Dompnier, 2008). Dans la mesure où les participants usent de stratégies d'autoprésentations normatives, ils sélectionneront plus d'événements normatifs en consigne pronormative que contrenormative. De plus, plus la différence entre la consigne

pronormative et la consigne contrenormative est importante, plus les participants sont dits clairvoyants (voir Ginet & Py, 2003 ; Py & Somat, 1991), i.e. plus les participants ont connaissance de la valorisation sociale du contenu spécifique. L'approche socio-normative a été utilisée dans différents contextes : mise en évidence de la norme d'internalité (Beauvois & Dubois, 1988 ; Dubois, 2003 ; Pansu, 2006), de la norme de non-racisme (Taillandier & Maisonneuve, 2005), des Comportements de Citoyenneté Organisationnelle en milieu scolaire (Esnard & Jouffre, 2008).

À notre connaissance, cette approche n'a à ce jour pas été utilisée en ce qui concerne la motivation au bénévolat. Dans un contexte où la désirabilité sociale du comportement de bénévole peut être considérée comme forte (cf. Simonet, 2002 pour une perspective sociologique sur ce point), on peut s'interroger sur l'existence d'une norme de bénévolat, voire de normes quant aux motifs pour faire du bénévolat. C'est l'existence de ces dernières que nous questionnerons. En effet, une des hypothèses générales du projet GARP est que des différences dans ces normes peuvent rendre compte des conflits qui existent parfois au sein des organisations entre les bénévoles ou entre des bénévoles et des salariés qui sont eux-mêmes souvent bénévoles dans leur propre travail ou dans le cadre d'autres organisations.

2.1.4 Démarche de traduction et de validation de l'échelle

En ce qui concerne notre démarche de traduction et de validation, nous nous sommes référés à la procédure proposé par Vallerand (1989). Pour cet auteur, la procédure de validation trans-culturelle d'une échelle requiert 7 étapes :

1. préparation de la version préliminaire (avec vérification par traductions inversées éventuellement multiples et éventuellement par comités)
2. évaluation et modification de cette version préliminaire (par un comité)
3. prétest de la version auprès d'individus de la population cible (sondage et test-retest)
4. évaluation de la validité concomitante et de contenu (impliquant des sujets bilingues)
5. évaluation de la fidélité (consistance interne et stabilité temporelle)
6. évaluation de la validité de construit (notamment par des analyses factorielles testant la structure de l'échelle)
7. établissement de normes

En ce qui concerne les étapes 1 et 2, les auteurs ont procédé à une traduction en comité à la suite de laquelle on a fait appel aux compétences d'un collègue enseignant en anglais. Suite à l'établissement de cette version préliminaire, il a été procédé à une traduction inversée

partielle qui a validé la plupart des items et montré la nécessité d'en modifier une minorité. La liste des items obtenue finalement figure en Annexe 1. Pour ce qui est de l'étape 3, Un groupe d'étudiants en Carrières Sociales a été confronté au test. La passation n'a révélé aucune difficulté de compréhension des items.

En ce qui concerne l'évaluation de la validité concomitante et de contenu, n'ayant pas de sujets bilingues à notre disposition, nous n'avons pu procéder à la comparaison de leurs scores dans les deux versions de l'échelle. Cependant, dans la mesure où l'outil n'est pas censé être utilisé dans un contexte de comparaisons entre des locuteurs des deux langues, cette étape a été considérée comme facultative.

Les étapes 5 et 6, d'évaluation de la fidélité et de la validité de construit ont donné lieu à trois études différentes. L'étude 1 impliquant des candidats aux sélections à l'entrée du DUT Carrières Sociales des départements de Tours et Rennes, permettant de disposer d'un large échantillon d'individus sur un seul temps de passation a permis de mettre en place l'étape 6. Deux autres études ont été conduites pour vérifier la consistance interne et la stabilité temporelle. Dans l'étude 2 des étudiants ont été confrontés aux deux moitiés de la liste d'items à 15 jours d'intervalle afin de vérifier la consistance interne. L'étude 3 a fait passer deux fois la même version du test à un groupe d'étudiants à un mois d'intervalle, afin de reproduire la façon dont les auteurs originaux ont vérifié la stabilité temporelle pour l'échelle originale.

En ce qui concerne l'étape 7, le test de Clary et al. n'a pas fait l'objet, à notre connaissance, de procédure d'étalonnage, et on pourra donc se contenter de comparaisons des valeurs caractéristiques avec celles présentées dans les travaux l'utilisant. Notre démarche ne visant pas à faire de cet inventaire un outil de mesure standardisé, la question de l'établissement de normes ne se pose pas à cette étape de la recherche.

2.2 Étude 1 : validité de construit

Dans cette étude qui était la première utilisant la version traduite par le comité (elle avait été précédée par des études exploratoires effectuées par l'un d'entre nous), la question a été directement posée de savoir s'il existait des normes quant aux motivations au bénévolat. C'est ainsi que cette première étude a été menée dans le double objectif de confirmer la validité de construction de l'échelle et d'explorer la question de l'existence des normes. Si la conception de cette étude a suivi des critères expérimentaux, il n'en demeure pas moins que celle-ci reste exploratoire, et que nous n'avions pas de bases *a priori* pour formuler des hypothèses quant à ces normes et à leur direction, et leur lien avec d'autres dimensions explorées ici.

2.2.1 Méthode

Les sujets soumis à cette étude étaient des candidats à l'entrée au DUT (N=434), 233 examinés à Rennes, 201 examinés à Tours, qui ont été soumis collectivement à une version du test (condition réponse spontanée), puis aux conditions pro et contre normative. La tâche leur a été présentée comme facultative, certes dans un contexte de sélection, mais on peut penser que le caractère anonyme du questionnaire et le fait de participer en masse à la passation ont compensé le biais que pourrait engendrer ce contexte.

Dans cette étude, nous avons fait varier 2 facteurs intergroupes : l'ordre des items (trois ordres différents, facteur intergroupe) et l'ordre de passation des consignes pro et contre normative (facteur intergroupe).

Chaque sujet se voyait remettre un cahier de 7 pages, que l'on peut décomposer en quatre phases de passation.

Pour la première phase, l'étude était présentée en première page du cahier comme visant « à comprendre les raisons pour lesquelles les personnes s'engagent dans une activité associative non rémunérée ». La consigne précisait au sujet que les expérimentateurs s'intéressent à leurs « opinions spontanées et sincères », et garantissait que les résultats seraient traités de manière anonyme. Ensuite, une description du mode de réponse (de 1 à 7 était donnée) puis les 30 items était répartis sur la première feuille et la seconde.

La seconde phase de la passation commençait en troisième page du cahier. Celle-ci présentait dans son quart supérieur, en caractère plus grand et en gras la nouvelle consigne « *Dans cette nouvelle série de questions, nous vous demandons de répondre, non plus selon votre propre opinion, mais comme répondrait une personne qui chercherait à donner* ».

Suivait ensuite l'orientation pro ou contra normative. Pour la consigne pro normative, la phrase continuait par « *une image positive d'elle-même à une personne chargée d'examiner des propositions de bénévolat dans une association* », et pour la consigne contra normative « *une image négative d'elle-même à une personne chargée d'examiner des propositions de bénévolat dans une association* ».

La troisième phase commençait en page 5 de nouveau avec une présentation en caractères plus grands de la consigne « *Dans cette nouvelle série de questions, nous vous demandons de répondre encore différemment, cette fois comme répondrait une personne qui chercherait à donner* ». Suivait ensuite la consigne normative qui n'avait pas encore été passée.

Pour la quatrième phase, figurant en dernière page du cahier, on demandait au sujet de compléter un tableau dans lequel il décrivait l'engagement, le niveau de responsabilité et la nature de l'association pour 5 associations (au maximum). Puis sur une échelle de 1 à 7

utilisant le mode de réponse déjà coutumier, il donnait une appréciation de la probabilité qu'il soit bénévole dans l'avenir. Enfin un tableau lui permettait de décrire le niveau d'engagement et de responsabilité qu'il serait prêt à avoir dans des associations des différents champs (cf. annexes).

Il y avait donc 6 cahiers possibles, ne différant dans leur première page que par un code d'identification en bas de page.

L'ensemble des données ainsi collectées consiste donc en 30 réponses aux items de l'inventaire en condition spontanée qui constitue le premier ensemble de données. Un seconde ensemble de données correspond aux 60 réponses à ces mêmes items dans les conditions pro et contre normative. Et enfin un troisième ensemble de données fourni des informations sur le sexe des sujets, leur âge, et leur investissement actuel et envisagé dans les associations.

C'est pour faciliter l'analyse de l'ensemble des études menées que nous traiterons dans un premier temps uniquement le premier et le troisième ensemble de données. L'intégration du second ensemble de données se faisant dans le cadre de l'approche normative traité dans le cadre de l'étude 4.

2.2.2 Analyse factorielle en composantes principales

(429 observations retenues, les non réponses étant éliminées de l'analyse)

L'analyse en composantes principales ne donne que 6 axes ayant une valeur propre supérieure à un. Ensemble ces 6 facteurs rendent compte de 57,6% de la variance (64% chez les auteurs dans leur étude sur les étudiants). Pour l'analyse des différents facteurs, Clary et al. avaient retenu comme critère de sélection les items ayant un poids relatif supérieur à .30. Dans le tableau 2, représentant les poids factoriels, seuls les items ayant un poids supérieur à cette valeur ont été inscrits, sauf précision dans la suite de l'analyse.

Tableau 2 : Poids factoriels des différents items (rotation varimax brut)

item	Facteur 1	Facteur 2	Facteur 3	Facteur 4	Facteur 5	Facteur 6
ivf1_C				0,796		
ivf10_C				0,773		
ivf15_C				0,662		
ivf21_C				0,595		
ivf28_C	0,309			0,545		0,330
ivf5_E						0,690
ivf13_E		0,323				0,562
ivf26_E						0,790
ivf27_E		0,453			0,401	0,534
ivf29_E				0,354	0,512	
ivf7_P		0,826				
ivf9_P		0,692				
ivf11_P		0,471			-0,224	0,447
ivf20_P		0,668				
ivf24_P		0,702				
ivf2_S			0,683			
ivf4_S			0,654		-0,262	
ivf6_S			0,771			
ivf17_S			0,760			
ivf23_S			0,660			
ivf12_U	0,658					
ivf14_U	0,598				0,312	
ivf18_U	0,621			0,369		
ivf25_U	0,665				0,319	
ivf30_U	0,339			0,412	0,371	
ivf3_V	0,753				-0,270	
ivf8_V	0,642					
ivf16_V	0,649				-0,320	
ivf19_V	0,778					
ivf22_V	0,726					

Facteur 1 : Valeurs (V) et Compréhension (U). Ce premier axe regroupe les items Valeur et Compréhension, tous les items de ces deux échelles y contribuent. Le seul item n'appartenant pas à ces deux échelles qui a une contribution sur cet axe est l'item Carrière 28 (0.31).

Facteur 2 : Protection du Soi (P). Sur l'axe 2, tous les items Protection du Soi sont contributeurs, l'item 11 à un niveau moindre que les autres. C'est d'ailleurs le seul item de cette échelle qui contribue à un autre axe (l'axe 6 qui est associé aux items Promotion du Soi). Seul deux items hors de l'échelle contribuent (de manière moindre) à cet axe, il s'agit de deux items de l'échelle Promotion du Soi (E13 et E27). L'ensemble de ces faits est compatible avec les résultats de Clary et al. qui montraient une certaine difficulté à différencier ces deux échelles.

Facteur 3 : Social (S). L'axe 3 fait intervenir tous les items Social, uniquement ceux-ci et ces items ne contribuent à aucun autre axe.

Facteur 4 : Carrière (C). L'axe 4 regroupe tous les items Carrière avec des contributions importantes. Parmi ces items, seul l'item 28 participe à la construction d'autres axes.

Facteur 6 : Promotion du Soi (E). L'axe 6 fait intervenir les items Promotion du Soi à l'exception de l'item 29 (0.23) qui contribue à l'axe 5, cf. ci-après).

Facteur 5 : Orientation des motivations ?

L'axe 5, est le seul axe bipolaire, avec des contributions en positif comme en négatif. Pour interpréter cet axe, ce sont les contributions supérieures à .20 qui ont été retenues afin d'avoir un peu plus de matière sur les contributions négatives.

Avec des poids factoriels positifs, on retrouve les items suivants :

E_29 être bénévole est(serait) une manière de me faire de nouveaux amis

E_27 être bénévole me permet(trait) de me sentir mieux dans ma peau

U_30 être bénévole me permet(trait) d'explorer et de découvrir mes points forts

U_25 être bénévole me permet(trait) de me confronter à des gens différents et variés

U_14 être bénévole me permet(trait) d'avoir un autre regard sur les choses

U_18 être bénévole me permet(trait) d'apprendre des choses de manière directe et pratique, par l'expérience

V_22 Je peux m'investir pour une cause qui est importante à mes yeux

À l'opposé sur l'axe :

V_16 Je ressens de la compassion à l'égard des personnes qui sont dans le besoin

V_3 Je me soucie de ceux qui ont moins de chance que moi dans la vie

S_4 Des personnes dont je me sens proche veulent que je participe à des activités bénévoles

P_11 Faire du bénévolat me permet(trait) de me sentir moins coupable d'être avantagé(e) par rapport aux autres

Il semble opposer des items pour lesquelles la motivation est orientée vers soi et des items où la motivation est déterminée par des causes externes. On pourrait ainsi envisager une distinction proche de celle de motifs égocentrés versus altruistes voire d'une causalité interne versus externe des motifs.

2.2.3 Analyse factorielle confirmatoire

Une modélisation d'équations structurelles (modèle SEPATH) a été réalisée avec le logiciel Statistica. En ce qui concerne les indices de qualité d'ajustement du modèle à 6 facteurs, le GFI est de 0.76, le NFI de 0.612, et le RMSEA (Steiger-Lind) est de 0,097. Tous ces indices

montrent une qualité d'ajustement des données au modèle satisfaisante (x2 (dl=405) = 1963, p<.0001). Pour comparaison, les valeurs trouvées par les auteurs originaux étaient les suivantes : GFI = .91, NFI = .90, RMSEA = .057 (x2(120, N = 434) = 412.69).
Ainsi la structure telle qu'elle a été définie par les auteurs de la version anglaise se retrouve dans ces données, même si elle n'est peut-être pas le meilleur modèle.

2.2.4 Fiabilité des échelles et valeurs caractéristiques

Dans l'étude initiale, les analyses de fiabilité révélaient des alphas de Cronbach entre .82 et .85, et une corrélation moyenne entre échelles de .41. Les auteurs ne fournissaient pas les corrélations inter-items. Dans les données que nous avons collectées, les coefficients de fiabilité varient entre .74 et .79, et l'analyse séparée selon l'ordre des items (dont on verra par la suite qu'il influence les scores aux réponses) ne donne aucun coefficient inférieur à .71).

Tableau 3 : Fiabilité et valeurs caractéristiques pour les différentes échelles

Échelle	α Cronbach	Corrélation inter items	M	SD	α, m, sd chez Clary et al.
Social (S)	,764	,399	3,24	1,33	.83; 2.95; 1.28
Valeurs (V)	,798	,452	5,78	1,07	.82; 5.37; 1.17
Compréhension (U)	,774	,416	5,79	1,00	.84; 5.13; 1.20
Carrière (C)	,776	,411	5,01	1,28	.85; 4.54; 1.50
Protection du Soi (P)	,779	,420	2,86	1,33	.83; 3.25; 1.36
Promotion du Soi (E)	,737	,361	4,01	1,32	.85; 4.64; 1.36

Les valeurs caractéristiques observées sur notre échantillon (cf. Tableau 3) sont sommes toutes assez comparables à celle de Clary et al. On peut remarquer, comme chez eux des moyennes plus élevées des scores aux échelles de Valeurs, de Compréhension et de Carrière.

L'examen des distributions fait apparaître une asymétrie forte et un effet plafond pour l'échelle de Valeurs et pour l'échelle Compréhension. Seule l'échelle Sociale s'approcherait d'une distribution normale. La caractérisation de la distribution des scores aux échelles est un point qui n'est pas abordé dans l'article de leurs inventeurs.

2.2.5 Contrôles sur les effets d'ordre

Deux facteurs : ordre des items, ordre pro-contra.

Tableau 4 : Résultats de l'analyse de variance (MANOVA) sur les scores aux échelles

	Wilks'lambda	F	dl	dl	p
Ordre_Pro_Contra	,985	1,055	6	418	,389
Ordre_items	,887	4,321	12	836	,000*
Ordre_Pro_Contra*Ordre_items	,962	1,372	12	836	,173

L'ordre des items peut ainsi être considéré comme ayant un effet significatif sur les scores aux échelles. Les analyses univariées montrent que cet effet ne vaut que pour la Protection de Soi (SC= 653,90, F=7,571, p=0,000588) et pour la promotion du Soi (SC=863,1, F=10,228, p=0,000046). L'étude des comparaisons partielles montrent que ces différences sont significatives entre Ordre 1 et ordre 2 pour l'échelle Protection, et entre ordre 2 et ordre 3 pour l'échelle Promotion.

Les valeurs accordées aux items sont aussi dépendantes de l'ordre des items. Ainsi pour toutes les échelles, l'analyse multivariée révèle un effet significatif du facteur ordre (toutes $p < .01$), et pour chaque échelle il y a au moins un item pour lequel la comparaison de moyennes s'avère significative.

L'ensemble de ces effets d'ordre amène à s'interroger sur la fiabilité des échelles correspondantes. Des analyses factorielles séparées pour chaque ordre ont été menées afin de vérifier que la structure factorielle est équivalente. On constate que la structure factorielle générale se retrouve dans celle qui résulte de l'analyse l'ordre 1, c'est-à-dire l'ordre initial défini par Clary et al.

L'ordre 2 (ordre où les items sont inversés du dernier au premier) met en premier facteur celui qui regroupe les items de l'échelle Promotion de Soi (E).

L'ordre 3 (ordre où les items ont été brassés de manière systématique à partir du milieu de l'échelle de manière à ce que les items situé en milieu de passation originelle se retrouvent en début) semble mieux distinguer les items de l'échelle protection (P) de ceux de l'échelle promotion (E), et distingue aussi mieux les items de l'échelle valeur de ceux de l'échelle compréhension.

Les analyses factorielles confirmatoires montrent néanmoins que pour chacun des trois ordres, la structure factorielle proposée par Clary et al. reste un modèle procurant un ajustement satisfaisant.

Une MANOVA avec comme variables dépendantes les 30 items et comme facteurs l'ordre des consignes et l'ordre des items a été réalisée afin de contrôler l'effet de ces deux variables. L'ordre des consignes n'a pas d'effet globalement sur les scores des items. Si malgré cet absence d'effet global on regarde ce qui se passe au niveau des analyses univariées, il n'y a d'effet significatif que sur l'item 6 (Social) SC=16,651 MC=16,651, F(1-423)=4,853, p=0,028142.

On peut donc envisager qu'il y a quand même une différence entre les groupes, malgré les effectifs, puisque seule la différence d'individus peut expliquer des résultats différents, dans la mesure où ces items ont été scorés avant la mise en place des consignes pro et contre normatives. La recherche d'autres différences entre les groupes (à l'aide de t de Student), qui pourraient corroborer cette différence montre des différences uniquement sur les projets futurs.

2.2.6 Validité prédictive

Approche corrélationnelle

Le score global de motivation au bénévolat (résultant de la moyenne des scores aux différentes échelles) permet de prédire significativement le désir d'être bénévole. La part de variance expliquée par ce seul critère est modeste 5.6%. Quand on utilise les différents scores d'échelle comme prédicteurs, le modèle de régression (mode pas à pas ascendant) fait intervenir 4 variables dont deux seulement ont des contributions significatives l'échelle Valeur (Béta = .126, t=1,99, p<.05) et Compréhension (Béta=.157607 t=2,23, p<.05). Les scores sur l'échelle de Carrière contribuent négativement mais de manière marginalement significative (Béta = -0,101, t=-1,81854, p<.10) et les scores de l'échelle Protection (Béta=.079, t=1,65, p<.10) contribuent positivement mais de nouveau de manière marginalement significative.

Dans la mesure où la variable niveau d'investissement est une variable ordinale non quantifiable (modalités ponctuel, régulier, soutenu, continu), cette variable ne peut être traitée qu'avec une régression non linéaire impliquant un modèle ordinal multinomial (avec liaison probit). De telles analyses de régression ont donc été systématiquement menées (avec le logiciel Statistica) en demandant la recherche exhaustive du meilleur modèle pour chacun des domaines d'investissement ainsi que pour le plus haut niveau d'investissement déclaré. Les prédicteurs entrés sont les différents scores aux échelles de motivation, l'âge, et puisque le modèle non linéaire le permet, le sexe. Pour le plus haut niveau d'investissement tous domaines confondus, on trouve comme prédicteurs le score de Compréhension (p<.05) les

scores à l'échelle Social contribueraient de manière inversée (p<.10) et le sexe interviendrait dans le sens avec un plus grand investissement pour les garçons p<.10).

Pour ce qui concerne l'investissement dans le domaine social, aucune variable n'entre dans le modèle. Pour le Médico-social, il serait lié de manière directe aux scores de l'échelle Carrière (p<.025) et de manière inverse à l'échelle (E) Promotion de Soi (p<.025). Pour l'investissement dans des associations à caractère culturel, il est d'autant plus fort que les scores aux échelles de Valeur, de Promotion de Soi sont élevés et est inversement relié aux scores de l'échelle Compréhension. De manière marginalement significative, on trouve une prédiction inverse par l'âge et les scores Social et Protection de Soi (toutes p<.10).

L'investissement dans les associations du domaine interculturel est prédit significativement par les scores de l'échelle Valeur (p<.05) et aucun autre. Dans le sport, c'est le score à l'échelle Promotion de Soi uniquement qui est prédicteur (p<.05). Dans le domaine humanitaire, le niveau d'investissement est prédit de manière inverse par l'échelle Promotion de Soi, et également de manière marginalement significative par l'échelle Valeur. Dans le domaine de l'éducation, l'investissement est prédit par le niveau du score de l'échelle Promotion de Soi, et de manière inverse par l'âge et par le score à l'échelle Carrière. L'investissement dans le domaine de l'environnement n'est prédit que par les scores à l'échelle de Valeur. Celui dans le domaine de la Défense des droits n'est prédit que par les scores de Promotion de Soi.

Globalement, les résultats de ces analyses montrent que même si la structure factorielle peine, pour certains facteurs, à reproduire clairement les distinctions d'échelles trouvées par Clary et al., ces distinctions n'en restent pas moins pertinentes dans la prédiction des investissements des sujets.

Approche comparative (bénévoles / non bénévoles)

Il faut signaler que dans leur seconde étude, Clary et al. ne cherchent pas de différence entre les étudiants qui sont bénévoles et ceux qui ne le sont pas. Les analyses correspondant à cette démarche sont résumées dans le tableau 5.

Tableau 5 : Comparaison des scores d'échelle entre sujets bénévoles et non bénévoles

	M	M	t	dl	p	N	N	SD	SD	Ratio F	p
	non bénév.	Bénév.				0	1	0	1	Variances	Variances
Soc	3,125	3,298	-1,21	432	0,226	123	311	1,347	1,332	1,022	0,867
Val	5,667	5,831	-1,44	432	0,151	123	311	1,256	0,989	1,614	0,001
Und	5,683	5,837	-1,45	432	0,149	123	311	1,142	0,943	1,467	0,009
Car	4,948	5,043	-0,70	432	0,486	123	311	1,460	1,204	1,470	0,008
Pro	2,880	2,859	0,15	432	0,882	123	311	1,279	1,355	1,123	0,462
Enh	4,052	4,001	0,36	432	0,716	123	311	1,290	1,338	1,077	0,644

On observe qu'il n'y a pas de différence significative entre les scores des bénévoles et de ceux qui ne sont pas bénévoles. En revanche, on constate que pour 3 échelles (Valeurs, Compréhension et Carrière) les écart-types sont significativement plus grands ($p<.01$) pour les non bénévoles. Ainsi donc, les bénévoles déjà impliqués présentent des scores plus homogènes quant à ces motivations qui sont aussi celles qui sont les plus impliquées dans la prédiction de l'intention d'être bénévole par la suite.

2.2.7 Conclusions partielles

On doit tout d'abord noter la difficulté à répliquer les résultats de l'analyse factorielle des auteurs originaux. Dans l'étude de Clary et al., les échelles Protection et Promotion de Soi avaient déjà des contributions partiellement en recouvrement. Dans des travaux ultérieurs, d'autres auteurs avaient déjà constaté la difficulté à dissocier ces deux échelles, le justifiant par le fait que, dans certaines cultures, protection et promotion de soi sont les deux faces d'une même dimension du bien-être (Law et al., 2010). On constate ici aussi que l'analyse factorielle ne permet pas de les distinguer si clairement que cela. En revanche, il apparaît aussi dans nos résultats que les échelles Valeurs et Compréhension sont également difficiles à dissocier, ce qui rejoint également les constats faits par Law et al. De plus, un axe supplémentaire apparaît, qui est sans rapport *a priori* avec les dimensions trouvées par Clary et al.

Malgré ces différences, l'analyse factorielle confirmatoire montre que la structure factorielle dont il est fait l'hypothèse ajuste assez bien les données, et les échelles construites possèdent une fiabilité satisfaisante. Qui plus est les échelles qui peinent à se différencier dans l'analyse

factorielle se révèlent avoir des pouvoirs prédictifs différents concernant les comportements de bénévolat. Ceci peut être considéré comme une forme de validation de la différenciation de ces échelles.

Les points nouveaux que cette étude amène :

- L'existence d'un effet de l'ordre des items sur les scores aux échelles. Cet effet d'ordre ne modifie pas radicalement la structure d'ensemble de l'inventaire, et n'altère pas non plus la fiabilité des échelles. Cependant, dans l'absolu, des études complémentaires pourraient explorer cet effet. Comment la réponse à certains items induit un effet d'atmosphère qui se répercute sur les suivants, et peut-on expliquer celui-ci ?
- Le caractère prédictif de l'inventaire. Non seulement le score global de motivation peut prédire le souhait d'être bénévole dans l'avenir, mais en plus les différents scores contribuent différemment à l'explication du niveau d'engagement actuel dans différents secteurs associatifs. Ce résultat est nouveau par rapport à ceux présentés par Clary et al., puisque pour ceux-ci, la différenciation que ces échelles permettait était une différenciation concernant les tâches.

2.3 Étude 2 : consistance interne et stabilité temporelle

L'objectif de cette seconde étude était de continuer à explorer les qualités métrologiques de la version française de l'IVF, notamment en vérifiant sa consistance interne et sa stabilité temporelle. En effet, la motivation au bénévolat pouvant être considérée comme contextuelle, elle devrait présenter une certaine stabilité à court-terme (Chantal & Vallerand, 2000).

2.3.1 Méthode

Afin de tester la fidélité (stabilité temporelle) de l'IFV, deux listes d'items (A et B) ont été constituées à partir de la version comité. Pour chaque échelle, un item a été répété d'une liste à l'autre, et les 4 autres ont été répartis entre les listes A et B. Les items qui ont été choisi comme items répétés d'une liste à l'autre était ceux qui avaient posé le plus de problème dans la traduction ou ceux qui avaient le statut le moins clair dans l'étude 1.

Pour la passation, la moitié des sujets a été confrontée d'abord à la liste A puis à la liste B, et inversement pour l'autre moitié. Pour chaque liste, un seul ordre d'items (dérivé de l'ordre défini par les auteurs de la version originelle) a été testé.

Les sujets sont 97 étudiants en Carrières Sociales (1ère année) ayant passé collectivement deux moitiés de l'IFV correspondant à la version utilisée pour la première étude avec un intervalle de 2 ou 3 semaines entre ces deux moitiés selon les groupes.

2.3.2 Analyse de la fidélité

Pour les auteurs originaux, seules les corrélations test-retest avaient été calculées, sur deux passations (mais complètes) effectuées à 4 semaines d'intervalle auprès de 65 étudiants (« *values scale, .78; understanding and enhancement, .77; social and career, .68; protective, .64, all ps < .001* »)

Sur les données recueillies (plus de sujets, 97, mais seulement la moitié des items pour chaque échelle donc potentiellement moins de variance, et donc des corrélations qui peuvent être plus faibles), on observe des corrélations plus modérées Soc et Val, .44, Und, .40, Car, .23, Pro, .42, Enh, .49 (toutes $p<.01$ sauf Car : $p<.05$). Pour chaque échelle, le coefficient de corrélation déterminé ici est significativement ($p<.01$) plus faible que le correspondant chez Clary et al..

2.3.3 Fiabilité de l'échelle

Fiabilité globale

Une première estimation de la fiabilité globale de l'inventaire a été calculée selon la méthode de la fiabilité par moitié, en prenant les items répétés à leur valeur pour chaque passation (soit 36 items en tout). Pour cet ensemble d'items (deux listes de 18), on trouve une fiabilité correcte (Cronbach alpha : .844, correlation inter-items : .137) comparable à celle trouvée par les auteurs de l'inventaire.

La fiabilité par moitié calculée avec comme valeur pour les items répétés la réponse lors de la première confrontation est un peu moindre, mais encore satisfaisante (Alpha Cronbach : .807 corrélation inter-items : .129).

Fiabilité par sous-échelle

Pour ces analyses, nous avons de nouveau conservé la valeur correspondant à la première confrontation à l'item (à chaque fois, on trouve entre parenthèses l'alpha de Cronbach puis la corrélation inter-items). Pour l'échelle sociale Sociale (.65 ; .287), la suppression de l'item 17 augmenterait faiblement la fiabilité, tous les autres items la dégraderaient. En ce qui concerne l'échelle Valeur (.75 ; .392) la fiabilité est plutôt bonne, et seule la suppression de l'item 19 augmenterait (là encore faiblement) la fiabilité. Pour la Compréhension (.37 ; .09), l'indice de fiabilité est faible, et la suppression de l'item 25 augmenterait la fiabilité (à .50). L'item 14 est celui qui contribue le plus à cette échelle, et sa suppression baisserait de manière critique la fiabilité (.16). Pour l'échelle Carrière (.49 ; .159), l'amélioration apporté par la suppression de l'item 21 serait faible. L'item 28 est celui qui contribue le plus, sa suppression baisserait fortement la fiabilité (.32). Les deux dernière échelles ont là encore des valeurs de fiabilité

modeste mais correctes Protection (.67 ; .319) la suppression de l'item 20 augmenterait la fiabilité (.71) et pour Promotion (.74 ; .371) aucune amélioration ce serait possible.

2.3.4 Analyse de la stabilité des scores de demi-échelles

Clary et al. n'avaient estimé la stabilité que par l'intermédiaire des coefficients de corrélation, montrant ainsi que les scores des deux passations sont liés de manière significative. Cependant, une comparaison de moyenne permet de s'assurer aussi de la stabilité des valeurs. À cette fin, les scores totalisés sur les deux moitiés de listes pour chaque échelle ont été soumis à une analyse de variance multiple (MANOVA) avec les facteurs Échelle et Liste en intragroupe, et le facteur ordre comme facteur intergroupe. Cette analyse fait apparaître un effet significatif des trois facteurs, de leurs interactions deux à deux, et de leur interaction triple. C'est dans l'ordre liste A puis liste B que l'on observe le moins de différence de score entre les deux demi-listes. Ces écarts, quoique tous significatifs (pour tous tests post hoc, $p<.001$) sont plus réduits pour les échelles S, V, U, C que pour les échelles P et E. Dans l'ordre liste B puis liste A, les écarts entre scores de la liste A et scores de la liste B sont encore plus importants. La comparaison t1 – t2, ne tenant plus compte des items auxquels le sujet a été confronté mais des scores sur chaque échelle entre les deux passations, montre aussi des différences significatives pour la plupart des échelles.

L'analyse de variance multiple avec les scores des items répétés comme variables dépendantes et le même plan expérimental montre de nombreuses différences significatives pour un même item selon le contexte dans lequel le sujet y est confronté. On peut ainsi conclure que les effets d'atmosphère sont importants et jouent certainement dans la moindre fiabilité des échelles ainsi constituées et dans leur manque de stabilité temporelle.

2.3.5 Conclusion

En conclusion par rapport à cette étude, même si les corrélations – plus faibles que celles obtenues par Clary et al. – sont acceptables puisque significatives, on s'aperçoit que l'analyse de la stabilité pose problème. Ce résultat vient confirmer le résultat de l'étude 1 quant à l'importance éventuelle d'un effet d'ordre des items.

Cette seconde étude nous a amenés à revoir la méthode pour tester la stabilité temporelle de l'inventaire, et d'essayer simplement de reproduire les résultats des inventeurs de cet inventaire afin d'en permettre une utilisation ultérieure équivalente à celle qu'en font les auteurs. Ce sera l'objectif de l'étude 3 présentée ci-après. Il nous semble cependant qu'il est fondamental de prendre en considération ces effets d'atmosphère dans le cas où l'on voudrait

parvenir à une mesure plus fiable. Celle-ci pourrait peut-être se voir améliorée si on essayait d'harmoniser les rangs moyens d'apparition des items des différentes échelles, puisque dans la version fixée par les auteurs, ces rangs moyens différent d'une échelle à l'autre.

2.4 Étude 3 : stabilité temporelle

2.4.1 Méthode

Afin de tester la fidélité (stabilité temporelle) de l'IFV, un groupe d'étudiants (Carrières Sociales 1ère année, N=56) a été soumis à un mois d'intervalle au même test. Pour chacun des traitements statistiques qui suivent, les étudiants pour lesquels une valeur manquait ont été éliminés de l'analyse.

Étant donné le faible effectif, il semblait délicat de comparer les trois ordres d'items comme dans l'étude 1. Dans la mesure où l'ordre 3 avait semblé donner les résultats les plus écartés de ceux de l'étude originelle, c'est cette version du test qui a été utilisée, afin de se mettre dans les pires conditions possibles pour reproduire les résultats de Clary et al.

2.4.2 Analyse de la fidélité et de la stabilité

Rappelons que pour les auteurs originaux, seules les corrélations test-retest avaient été calculées, sur deux passations (mais complètes) effectuées à 4 semaines d'intervalle auprès de 65 étudiants (« *values scale, .78; understanding and enhancement, .77; social and career, .68; protective, .64, all ps < .001* »)

Sur les données recueillies (N=48, un peu moins de sujets que Clary et al.), on observe des corrélations plus faibles mais toutes sont néanmoins significatives (Soc . 63, Car .61, Pro .64, Val, .57, Und, .42, Enh .58, toutes p<.01). Une comparaison des coefficients de corrélation tenant compte des effectifs montre que seuls ces trois derniers coefficients de corrélation sont significativement plus faibles que ceux de l'étude originelle (*one-tailed p*<.05).

Une comparaison sur données appariées des scores de chaque échelle de la première passation à la seconde montre des écarts de 0.1 point (échelle Soc) à 0.22 (échelle Val). Aucune de ces différences entre scores n'atteint la significativité (toutes p >.10).

Les comparaisons score t1 – score t2 pour chaque item ne montrent de différences significatives que pour les items 12_Und (t(47)= 2,46, p<.05) et 19_Val (t(47)=2.11, p<.05), pour ces deux items, les différences sont inférieures à 1 demi-point.

2.4.3 Fiabilité

Fiabilité totale de l'échelle

La fiabilité a été analysée sur les scores de la première passation (N=56) : On obtient une fiabilité d'un bon niveau (Cronbach alpha= .842, corrélation inter-items : .155). Sur les scores de la seconde passation (N=50 ; alpha =.865, corrélation inter-items : .188) la fiabilité est elle aussi de bon niveau.

Fiabilité par sous-échelle

Les valeurs de fiabilité trouvées sont un peu plus faibles que celles de l'étude de Clary et al., mais restent à des niveaux acceptables au vu de l'effectif. Les échelles ayant les plus forts scores de fiabilité sont les échelles **Social** (Cronbach alpha= .857 ; corrél. inter-items : .551) et **Protection du Soi** (.834 ; .506). Les échelles **Carrière** (.790 ; .442), **Promotion de Soi** (.761 ; .422) et **Valeur** (.721 ; .370) se situent de manière intermédiaire, la fiabilité la plus basse étant celle de l'échelle **Compréhension** (.644 ; .278). Pour aucune de ces échelles on ne pourrait amener d'amélioration notable de l'alpha par la suppression d'un des items.

2.4.4 Conclusion et perspectives sur l'étude 3

Globalement, on peut donc conclure à une bonne stabilité de l'inventaire en tout cas à moyen terme (aucun élément théorique ne permettant d'envisager que ces motivations au bénévolat puissent être stables sur des durées plus longues). Cette stabilité est retrouvée sans qu'on ait tenté de faire varier l'ordre, et donc de s'exposer aux effets d'atmosphère. Il est à noter que nous retrouvons des caractéristiques de fiabilité et de stabilité équivalentes avec un ordre des items qui diffère de celui donné par Clary et al.

2.5 Étude 4 : existence de normes

Cette étude vise donc à déterminer s'il existe des normes en matière de motivations des bénévoles en utilisant le paradigme d'auto-présentation. Pour cela, rappelons que nous avons demandé au sujet de répondre d'abord à la version traduite de l'inventaire des fonctions du bénévolat (condition standard) et qu'ensuite nous leur avons demandé de se présenter soit négativement soit positivement par rapport à un référent imaginaire, « *une personne chargée d'examiner les propositions de bénévolat* ».

2.5.1 Méthode

Les données qui sont traitées ici sont donc celles qui ont été collectées dans le même cadre que l'étude 1, à savoir sur les candidats à l'entrée en Carrières Sociales des IUT de Rennes et Tours.

2.5.2 Résultats

Dans un premier temps, les scores des sujets sur les différentes échelles en condition spontanée ont été comparés aux scores des conditions pro et contre normative avec une simple comparaison de moyennes sur échantillons appariés. Les résultats figurent dans le tableau 6. Pour l'échelle Sociale, la différence entre score contre normatif (M=3.48, sigma=1.92) et le score en condition spontanée (M=3.25, sigma= 1.34) échoue à atteindre la significativité malgré l'effectif important (t(dl=433)= -1.83, p<.10). Le score moyen de l'échelle Protection de Soi en condition pro-normative peine lui aussi à être significativement supérieur à celui de la condition spontanée (3.01, sigma=1.78, contre 2.86, sigma=1.33, t(dl=433= -1.74, p<.10). Pour celui de l'échelle Promotion du Soi en condition pro normative, on peut considérer qu'il est équivalent à celui de la condition spontanée (t<1). Hormis ces comparaisons de moyennes qui échouent à être significatives, toutes les autres montrent des scores différents pour les scores en condition pro normative ou contre normative par rapport aux scores en condition spontanée (all ps<.0001).

Tableau 6 : Comparaison des scores d'échelles (condition standard) entre eux et avec les scores en condition pro et contre normative

	Moyenne	Ec-Type	N	Différ.	Sd Différ.	t	dl	p
Soc	3,25	1,34						
Val	5,78	1,07	434	-2,54	1,64	-32,25	433	0,000000
Und	5,79	1,00	434	-2,54	1,63	-32,61	433	0,000000
Car	5,02	1,28	434	-1,77	1,69	-21,75	433	0,000000
Pro	2,86	1,33	434	0,38	1,57	5,09	433	0,000001
Enh	4,02	1,32	434	-0,77	1,66	-9,60	433	0,000000
Soc PRO	4,39	1,91	434	-1,15	1,95	-12,26	433	0,000000
Soc CON	3,48	1,92	434	-0,23	2,59	-1,83	433	0,067735
Val	5,78	1,07						
Und	5,79	1,00	434	-0,01	0,84	-0,23	433	0,817706
Car	5,02	1,28	434	0,77	1,38	11,57	433	0,000000
Pro	2,86	1,33	434	2,92	1,70	35,86	433	0,000000
Enh	4,02	1,32	434	1,77	1,50	24,63	433	0,000000
Val PRO	6,34	1,19	434	-0,56	1,05	-11,05	433	0,000000
Val CON	1,88	1,27	434	3,90	1,92	42,23	433	0,000000
Und	5,79	1,00						
Car	5,02	1,28	434	0,78	1,15	14,04	433	0,000000
Pro	2,86	1,33	434	2,93	1,70	35,96	433	0,000000
Enh	4,02	1,32	434	1,78	1,42	26,04	433	0,000000
Und PRO	6,05	1,15	434	-0,25	1,05	-5,02	433	0,000001
Und CON	2,42	1,30	434	3,37	1,82	38,54	433	0,000000
Car	5,02	1,28						
Pro	2,86	1,33	434	2,15	1,71	26,21	433	0,000000
Enh	4,02	1,32	434	1,00	1,46	14,28	433	0,000000
Car PRO	4,60	1,75	434	0,41	1,52	5,66	433	0,000000
Car CON	4,29	1,81	434	0,72	2,48	6,06	433	0,000000
Pro	2,86	1,33						
Enh	4,02	1,32	434	-1,15	1,21	-19,88	433	0,000000
Pro PRO	3,01	1,78	434	-0,14	1,71	-1,74	433	0,083169
Pro CON	4,82	1,92	434	-1,95	2,70	-15,07	433	0,000000
Enh	4,02	1,32						
Enh PRO	3,95	1,74	434	0,07	1,63	0,87	433	0,387282
Enh CON	4,59	1,82	434	-0,58	2,57	-4,66	433	0,000004

Afin de vérifier si les normes ne dépendent pas du sexe de l'individu et du fait qu'il soit bénévole ou non, et de tester l'interaction entre la nature de l'échelle et la condition pro ou contre normative, nous avons effectué une analyse de variance multiple (MANOVA) selon le plan suivant : $<Sexe_2*Bénévole_2>*Consigne_3*Echelle_6$

On constate tout d'abord que les facteurs intergroupes Sexe et Bénévolat n'ont pas d'effet significatif. Ils n'entrent pas en interaction entre eux ni avec les deux autres facteurs (toutes $p>.15$). On peut signaler tout de même que les analyses univariées font apparaître des scores de motivation sur l'échelle Sociale plus élevés pour les garçons que pour les filles. Une comparaison plus affinée encore montre que les bénévoles administrateurs ont également des scores de motivation sociale plus élevés que les bénévoles qui ne sont pas administrateurs.

Globalement, les scores en consigne Pro-normative sont plus élevés que les scores en condition Spontanée, les scores Contre-normatifs étant les plus bas (pour tous les tests post-hoc, $p<.001$). Cependant le fait que les facteurs Échelle et Consigne interagissent significativement rend peu exploitable ce constat général.

En effet, on constate que pour la consigne Pro-normative, le score des échelles Carrières est significativement moins élevé qu'en condition Spontané (4.6 contre 5.01, $p<.001$) et qu'il n'y a pas de différence significative entre les deux consignes pour la Protection (3.01 contre 2.86, $p>.10$) et la Promotion de Soi (E : 3.95 contre 4.02, $p>.10$).

Pour la consigne Contre-normative, les scores à deux échelles Promotion de Soi (4.82) et Protection de Soi (4.59) ont des valeurs plus élevées que les scores en condition Spontanée (respectivement 2.86 et 4.01) et que les scores en consigne Pro-normative (pour toutes comparaisons, $p<.01$). Pour les quatre autres échelles, c'est l'inverse, la contre norme allant dans le sens de scores plus bas.

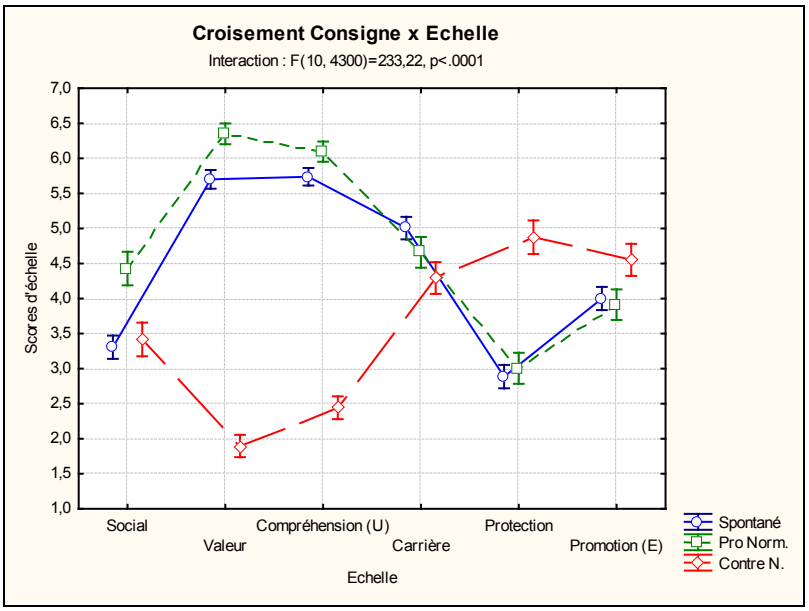


Figure 1 : Scores aux échelles dans les trois consignes

Ainsi les normes vont dans le sens d'une motivation plus importante sur les échelles Sociale, Valeur, et Compréhension, et moins importante sur l'échelle Carrière. Pour les échelles Protection et Promotion de Soi, avoir des motivations trop élevées serait plutôt vu de manière négative. En valeur absolue, les plus grands écarts entre condition Spontanée, et consigne Pro-normative d'une part et consigne Contre-normative d'autre part concernent les échelles Valeur et Compréhension (où la norme va à des valeurs élevées) et pour l'échelle Protection du Soi (où la norme va à des valeurs plutôt modérées).

2.5.3 Conclusion

Cette étude montre que les sujets qui ont été soumis à cette expérience ont des normes en ce qui concerne les motivations au bénévolat. Si on essaie de les récapituler, on pourrait dire que ces sujets voient d'un œil positif le fait d'être encore plus motivés qu'ils le sont eux-mêmes sur les échelles Valeurs, Compréhension, et Sociale. Cependant pour cette dernière, les scores de motivation ne doivent pas atteindre des valeurs aussi élevées que pour les deux premières. On constate d'ailleurs que pour l'échelle Sociale, la contre-norme ne donne pas des scores aussi bas que pour les Valeurs et la Compréhension.

La motivation carriériste ne doit pas être trop élevée, et les sujets voient d'un bon œil les personnes un peu moins motivées par cette fonction qu'eux-mêmes. Cependant avoir un faible niveau de motivation Carriériste n'est pas perçu si mal que ça, puisque la contre-norme se situe dans une valeur assez médiane. On peut ainsi en déduire que chez ces jeunes (il faut bien rappeler ce contexte d'étude, car l'analyse du discours de bénévoles plus âgés insiste

beaucoup sur le caractère désintéressé du bénévolat), on ne doit avoir ni trop ni trop peu de motivation dans cette orientation.

Les résultats concernant les motivations liées à la Protection du Soi ou à la Promotion du Soi sont assez similaires entre eux. Les scores de motivations des sujets sont assez proches des scores en condition pro normative, montrant que cette source de motivation ne doit pas être beaucoup plus importante pour être vue de manière positive. En revanche on voit de manière négative des personnes qui seraient trop motivées par ces fonctions.

On peut donc en inférer qu'il existe chez ces sujets une hiérarchie des fonctions pour lesquels on peut être motivé à faire du bénévolat. Dans cette hiérarchie, au plus haut, dans les motivations 'nobles' on retrouve la motivation par les valeurs et par l'envie de découverte et de compréhension du monde. Il faut avoir un fort niveau de motivation dans ces fonctions-là, et des bénévoles qui auraient de faibles niveaux de motivations par rapport à cette fonction seraient particulièrement mal vus.

De manière intermédiaire, la motivation par la dimension relationnelle (sociale) du bénévolat et la motivation par les objectifs professionnels sont acceptables, ne sont pas requises à un très haut niveau pour avoir une image positive du bénévole ; elles provoquent une image négative pour des valeurs plus faibles, mais finalement assez proches.

Enfin pour ce qui est des motivations par les fonctions de protection du soi ou de promotion du soi, on s'aperçoit qu'un niveau trop haut de motivation est perçue négativement, alors que le niveau de motivation estimé comme acceptable. C'est encore plus le cas pour la protection du soi, pour laquelle il ne faut pas être trop motivé pour être bien vu, et où un niveau de motivation trop élevé est perçu négativement.

2.6 Étude 5 : Différences de normes

Les résultats déjà obtenus laissent envisager que les niveaux de motivation au bénévolat considérés positivement ou négativement dépendent de la fonction qui est rempli, avec des motivations qui apparaissent plus nobles (Valeurs, Compréhension) et des fonctions qui sont relativement dénigrées (Protection et Promotion du soi). Le but de cette nouvelle étude était de déterminer si des différences de parcours d'orientation des jeunes peuvent correspondre à des différences de normes en ce qui concerne les motivations au bénévolat.

2.6.1 Méthode

À cette fin, nous avons comparé des étudiants en DUT Techniques de Commercialisation (N=47) avec des étudiants en DUT Carrières Sociales (options Assistants de Services Sociaux N=56 et Éducateurs Spécialisés N=56). L'hypothèse est que les motivations au bénévolat, de

par les perspectives même d'insertion dans le monde du travail devraient être différentes, et que les normes des étudiants en commerce seront différentes de celles des étudiants en travail social. Ne disposant pas de support théorique permettant d'étayer des hypothèses particulières de différences entre les futurs assistants de service sociaux et les futurs éducateurs spécialisés, il n'est pas envisagé d'écarts particuliers entre ceux-ci.

2.6.2 Résultats

Les principaux résultats sont représentés dans la figure 2.

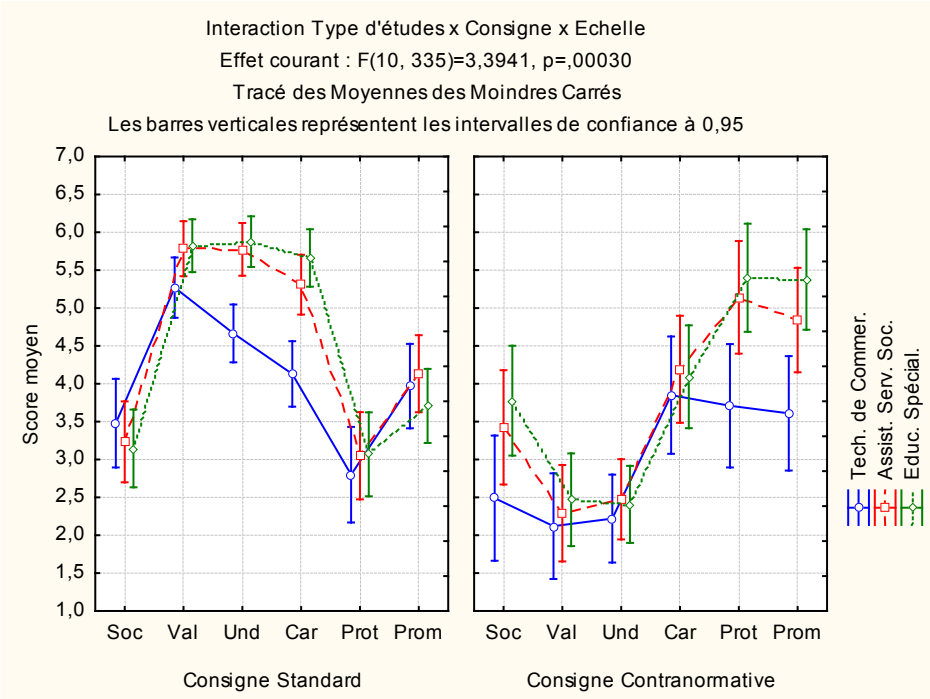


Figure 2 : Scores moyens en condition standard et contrenormative

En ce qui concerne les scores en condition standard, on constate d'emblée une différence significative entre les étudiants en commerce et les autres, avec des motivations à la compréhension et carriéristes plus basses pour les premiers que pour les autres.

Quand on compare les trois promotions quant à leurs scores en conditions pro normative, on s'aperçoit qu'il y a une interaction significative entre le cursus suivi, la consigne et la nature de l'échelle : les étudiants en commerce n'ont pas les mêmes appréciations de la contre norme que les étudiants dans des carrières sociales. Par exemple, ils considèrent qu'il est négatif d'avoir des scores de motivation sociale bas, alors que pour les étudiants en carrières sociales, des scores moyens représentent la contre-norme.

De même, il y a une différence significative entre les scores en condition contre-normative pour les échelles Protection et Promotion de Soi (cf. Figure 2), où les étudiants en carrières sociales considèrent comme négatifs des scores plus élevés que la moyenne sur ces échelles.

2.7 Conclusion et perspectives

On peut d'abord rappeler que les résultats que nous obtenons questionnent l'inventaire sur le plan de ses bases méthodologiques. En effet, la prise de risque associée à la mise en place d'ordres différents des items nous a permis de révéler des effets d'ordre qui n'étaient pas évoqués jusqu'alors. Même en se mettant parfois dans les pires conditions pour reproduire les résultats de Clary et al., nous avons pu montrer que la version française possède des qualités métrologiques proches de celles de l'outil initial. La seconde fragilité de l'outil relève de l'existence même des normes concernant les motivations au bénévolat et du biais de désirabilité qu'elles introduisent. Nous n'avons pas conçu cette étude et traduit cet outil dans la perspective d'élaborer un outil d'aide à la décision en matière d'orientation des bénévoles, et contrairement à la plupart des auteurs qui concluent leurs articles en préconisant l'utilisation de l'outil à ces fins, nous sommes sceptiques quant à cette potentielle utilisation, pour des raisons qui seront développées ailleurs. Ceux qui seraient tentés de le voir malgré tout comme tel peuvent inférer de ces résultats que l'inventaire doit être utilisé avec circonspection.

L'existence de normes est un point que n'avaient pas du tout abordé les auteurs de l'inventaire. S'il a été fait allusion au fait que les différents contextes de bénévolats peuvent donner lieu à des normes différentes (Stukas et al., 2009), cette question à notre connaissance n'a pas été explorée dans les études ultérieures, ni avec cet outil, ni avec tout autre. La question de la désirabilité sociale est sans doute un peu prise en compte dans la démarche de Chantal et Vallerand, par l'intermédiaire de la notion de régulation introjectée, mais elle ne donne pas lieu à une évaluation de l'existence des normes. Il apparaît donc qu'au regard de ces jeunes, toutes les motivations ne se valent pas pour ce qui est de faire du bénévolat. Il en existerait de plus nobles (celles liées aux valeurs, celles liées à l'envie de découvrir et de comprendre le monde), d'autres moins recevables (celles liées à la volonté de se protéger, ou de se promouvoir à ses propres yeux). Les motivations carriéristes, dont on peut penser qu'elles sont totalement légitimes chez ces jeunes gens, bien qu'elles soient présentes à un niveau assez élevé chez eux-mêmes, sont vues plutôt négativement. Ainsi, ces normes vont bien dans le sens des valeurs qu'attribue le monde associatif à l'engagement, celui d'un

engagement gratuit, correspondant plutôt à des motivations intrinsèques liées à des valeurs, des croyances, à du désir de compréhension, d'ouverture, qu'à des attentes de résultat.

Dans les différents secteurs de la vie associative, on peut donc envisager que les acteurs ont des normes qui ne sont pas forcément les mêmes, et que ces normes vont peuvent être à l'origine de conflits vis-à-vis d'individus qui ne les partagent pas. Ces normes, comme l'ont montré les travaux sur la dynamique des groupes, peuvent être des freins à l'intégration voire la cause de l'exclusion d'individus au sein de groupes et donc d'associations. Cette exclusion pourrait être d'autant plus préjudiciable aux exclus que la motivation sociale est souvent à un niveau élevé. Il reste là un large champ d'investigation qui est d'autant plus intéressant que nombre d'associations ont justement vocation à créer du lien social, à inclure autrui.

Enfin la construction de cet outil permettra aussi d'interroger l'évolution des motivations au bénévolat au cours du développement de l'individu. En effet, il y a de fortes raisons de penser par exemple que les jeunes ont des motivations à être bénévoles qui diffèrent des personnes plus âgées qui sont déjà entrées dans le monde du travail. Elles doivent différer encore plus de celles des séniors, pour lesquels le bénévolat n'est plus censé avoir cette fonction de préparation à, ou de facilitation de, l'entrée dans le monde professionnel (voir Okun et al., 1998 pour quelques éléments sur cette question). Il y a là aussi tout un champ d'investigation qui reste largement à explorer.