

2021

ANALYSE N°2

POURQUOI S'ENGAGER DANS UNE ORGANISATION ENVIRONNEMENTALE... ET Y RESTER ?

Delphine Saugues

Militante et coordinatrice de projet associatif



À travers ses analyses et études en éducation permanente, la FUCID ouvre un espace de réflexion collective entre les militant·e·s du monde associatif, les citoyen·ne·s du Nord et du Sud et des enseignant·e·s / chercheur·se·s. En multipliant les regards et les angles d'approche sur les questions de société liées à la solidarité mondiale, la FUCID propose de renforcer, au sein de l'enseignement supérieur, la valorisation d'alternatives aux systèmes de pensée dominants.

FUCID ASBL

Rue de Bruxelles 61, 5000 Namur
Tél : +32 (0)81 72 50 88
Fax : +32 (0)81 72 50 90
fucid@unamur.be · www.fucid.be



Avec le soutien de la
FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES

POURQUOI S'ENGAGER DANS UNE ORGANISATION ENVIRONNEMENTALE... ET Y RESTER ?

Delphine Saugues

Militante et coordinatrice de projet associatif

Ces dernières années, les enjeux environnementaux sont devenus un objet de mobilisation citoyenne massive en Belgique et occupent la scène médiatique. Certain-e-s citoyen-ne-s s'engagent pour l'environnement en participant aux marches pour le climat, à travers des initiatives locales ou encore en devenant membre d'une organisation. Moi-même impliquée dans divers mouvements, je me suis questionnée sur le moteur de cet engagement : *pourquoi, et pour quoi*, les individus s'engagent, donnent de leur temps, donnent d'elle-eux ? Et surtout, pour quelles raisons maintiennent-il-elle-s leur engagement au sein d'une organisation spécifique ?

Afin d'apporter des pistes de réponses - sans prétention de généraliser à l'ensemble des volontaires - j'ai intégré un groupe local de bénévoles de l'organisation non-gouvernementale Greenpeace¹ ainsi qu'un groupe local de membres du mouvement de désobéissance civile² Extinction Rebellion³ (XR). S'en est suivi un mémoire mêlant observations participantes, entretiens, lectures et travail d'objectivation, apportant plusieurs axes de réponses⁴, riches d'éléments concrets mais également d'autres moins palpables et de l'ordre du ressenti.

Quels sont donc ces ressorts qui stimulent l'engagement au travers d'une organisation environnementale ?

L'ENTRÉE DANS L'ORGANISATION

En quête de sens

Le premier pas vers l'engagement concerne souvent le souhait de (re)donner un sens à son parcours de vie. Il n'est pas rare de compter parmi les volontaires (de Greenpeace comme d'Extinction Rebellion) des personnes dont la profession actuelle est éloignée de leurs valeurs et attentes.

1. Greenpeace est une ONG de protection de l'environnement. Greenpeace Belgium a été créé en 1984, soit 13 ans après la fondation de Greenpeace au Canada. Les trois activités principales concernent le travail de lobbying, la recherche, et le travail médiatique (y compris les actions via lesquelles passent leurs messages).

2. La désobéissance civile fait suite à l'indignation morale face à l'injustice véhiculée notamment par le droit / l'autorité légale. Il s'agit de faire valoir un principe éthique « supérieur » en transgressant volontairement et publiquement la loi de façon non-violente et collective, dans le but de sensibiliser et réformer le droit (Thoreau, 1849).

3. Extinction Rebellion est un mouvement créé en 2018 au Royaume-Uni, dans le but de « mettre un terme à l'extinction de masse et de minimiser le risque d'effondrement social » (Extinction Rebellion, 2019). Extinction Rebellion Belgium a émergé début 2019.

« Quand j'étais jeune, je me voyais travailler dans l'agriculture durable. Là, je suis dans l'industrie agro-alimentaire plutôt capitaliste. J'avais l'impression de m'être perdue en chemin, alors j'ai décidé de rejoindre Greenpeace » (Caroline⁵, volontaire Greenpeace).

La sélection d'une organisation se réalise selon la possibilité d'y « affirmer ou de rétablir la cohérence dans sa trajectoire biographique et de trouver des ressources de construction identitaire » (Barbance & Ughetto-Schloupt, 2007). Dans cette lignée, les volontaires rencontrés accordent une place capitale aux valeurs portées par l'organisation, telles que la non-violence⁶, s'attellant à changer le système sans attaquer les individus, ainsi que l'indépendance financière et politique permettant à chaque membre de s'exprimer dans l'intérêt général⁷, sans barrière, et de se sentir entendu-e. Plusieurs volontaires confessent aussi un sentiment de culpabilité quant à leur empreinte écologique passée ou présente. Pour d'autres, ne pas agir signifie être complice et donc perpétuer des injustices environnementales et sociales.

Le premier pas vers l'engagement concerne souvent le souhait de (re)donner un sens à son parcours de vie. Il n'est pas rare de compter parmi les volontaires (de Greenpeace comme d'Extinction Rebellion) des personnes dont la profession actuelle est éloignée de leurs valeurs et attentes.

« Quand je vois les mobilisations des jeunes pour le climat, je suis impressionné. Tout cet engouement, et moi je me rappelle qu'à leur âge j'ai fait partie de cette génération qui a contribué à foutre en l'air la planète. Je ne peux que me sentir coupable, et j'ai décidé d'agir aussi pour, je dirais, me racheter » (Paul, volontaire Greenpeace).

L'engagement devient alors une forme de réparation (Graton & Ric, 2017). L'engagement permet à chacun-e de « justifier sa place et son rôle dans le monde » (Barbance & Ughetto-Schloupt, 2007).

Pousser la porte d'une organisation environnementale, mais laquelle ?

Les volontaires s'engagent au sein d'une organisation environnementale spécifique notamment d'après l'idée qu'il-elle-s s'en font et de leurs attentes pour l'avenir.

La notoriété d'une organisation est attrayante. L'opportunité de se revendiquer membre d'une organisation environnementale reconnue internationalement se ressent comme une fierté et gratifie. Les volontaires sont également sensibles à l'histoire composant l'identité de l'organisation, de même qu'à l'histoire qui y est racontée. Les volontaires la retrouvent à travers des symboles : les navires des actions de Greenpeace ayant participé à sa renommée ou l'utilisation du logo⁸ de XR.

4. Pour accéder à l'ensemble de la recherche et des résultats, se référer à : Saugues, D. (2020). *Les ressorts de l'engagement des individus dans une organisation environnementale : Recherche menée au sein de l'ONG Greenpeace et du mouvement Extinction Rebellion* [Mémoire]. Master en ingénierie et actions sociales HELHa / HENALLUX.

5. Afin de préserver l'anonymat des volontaires, tous les prénoms ont été modifiés.

6. La notion de violence étant propre à chaque individu, « la frontière entre violence et non-violence fait l'objet de nombreuses polémiques » (Schock, 2003) y compris en interne au sein de l'organisation.

7. Les valeurs portées par l'organisation et ses membres représentent un discours donnant sens à l'action collective (Maingueneau & Cossutta, 1995).

8. Goldfrog ESP, artiste londonien, a dessiné le symbole en 2011. À l'époque, il contacta une vingtaine de groupes environnementaux pour promouvoir l'utilisation de ce logo.

« Le cercle représente la Terre, et à l'intérieur il y a un sablier. Symboliquement, c'est l'idée que le temps est compté pour la Terre. On parle de la sixième extinction de masse et qu'il faut agir. C'est très conducteur » (Clémence, volontaire XR).

En utilisant systématiquement des symboles, les volontaires prennent part à l'histoire et donnent « forme à leurs activités de critique, de dénonciation et de revendication » (Cefai, 2010, p. 258). Dès lors, qu'il s'agisse d'une campagne vidéo, d'une manifestation, d'un atelier de sensibilisation ou autre, ce « n'est pas seulement une action, c'est aussi un discours sur cette action, une mise en scène et une narration de l'action et des acteurs » (Maillard, 2010, cité par Cazenave et al., 2020, p. 53). Ainsi, les *die-in* - mises en scène de morts collectives à la fin des actions - sont devenues l'une des marques de fabrique de XR, manifestant *l'urgence d'agir*.

Également liées à cette histoire, la vision du futur et les pistes de solutions proposées par l'organisation influencent les volontaires dans leur engagement. Une vision optimiste telle que présentée par Greenpeace (2020) « résolument tournée vers l'avenir et porteuse d'espoir et de solutions » attire. Les succès de l'organisation encouragent le passage à l'acte : « Le narratif est donc un appel à des réalisations (*do it*), généralement au sein d'un collectif local. Ces actions qui se veulent optimistes prétendent démontrer qu'un changement est possible, grâce au partage d'expériences individuelles et collectives » (Zaccai, 2019, p. 195).

A l'inverse, bien que les principes de XR exposent une « vision du changement, en créant un monde adapté aux générations à venir », l'attrait porté au mouvement réside davantage dans les actions de pression sur les gouvernements et leur mise en scène « appelant à des méthodes plus localisées et souvent plus radicales » (Ollitrault, 2018, p. 142). Greenpeace est vécu comme un espace de « négociation » et XR de « protestation ». À travers la stratégie de la désobéissance civile, les membres de XR recherchent à apporter un équilibre en défiant volontairement la loi, sans fermer la possibilité d'un dialogue.

« Quand on a remplacé la bannière du salon de l'auto par un message de sensibilisation, la police nous a arrêtés. Mais on se disait, on est dans le juste, on est dans l'action vraie, notre place est là et on a raison d'être là. Je me suis dit à quel point cet activisme-là était juste » (Barbara, volontaire XR).

La colère correspond à une « émotion politique » en réponse à l'injustice perçue (Broqua & Fillieule, 2009). La désobéissance civile devient une sorte d'expression de la démocratie, la question de la démocratie étant celle d'une voix : « Je dois avoir une voix dans mon histoire, et me reconnaître dans ce qui est dit ou montré par ma société » (Laugier, 2015, p. 46).

AGIR : COMMENT ET QUAND ?

Liberté d'action et d'agir

La liberté - entendue comme la liberté de participer selon ses propres envies, modalités et ressources (temps, énergie, compétences) - est primordiale pour pérenniser l'engagement des volontaires. Du côté organisationnel, cela se traduit aussi par la possibilité de participer à des projets en cours, d'en proposer de nouveaux (thématiques environnementales à aborder, groupe de travail sur des actions précises, participation à des actions de sensibilisation, etc.), ou même de se retirer dans le cas où il y aurait peu d'affinité avec une activité proposée. Les groupes locaux de XR peuvent réaliser toutes actions tant qu'elles respectent les valeurs et principes de l'organisation. Au sein de Greenpeace, il est possible qu'une action d'un groupe local soit réorientée par le bureau national - selon ses projets en cours par exemple - mais qu'il accepte que celle-ci ait lieu. Quant aux actions de désobéissance, elles sont normalement réservées aux activistes Greenpeace ayant suivi une formation.

La liberté - entendue comme la liberté de participer selon ses propres envies, modalités et ressources (temps, énergie, compétences) - est primordiale pour pérenniser l'engagement des volontaires.

« Il y a l'aspect liberté qui est super intéressant. Parce qu'on peut et on doit demander l'aval avant de faire quelque chose, mais ils ne nous ont jamais dit non. C'est plus une collaboration, ou ils sont en soutien. Comme le projet mobilité où on va à la rencontre de la Commune avec des propositions d'alternatives à la voiture en centre-ville » (Caroline, volontaire Greenpeace).

« XR ils n'ont pas peur, ils ne dépendent de rien, ça c'est un point hyper important pour moi. Il n'y a aucune limite chez XR (...) comme ouvrir les panneaux publicitaires en pleine nuit et les remplacer par des messages anticapitalistes. La différence elle est clairement là, c'est la liberté d'action » (Jean, volontaire chez Greenpeace et XR).

L'action concerne autant sa concrétisation que sa préparation en amont et le support « en coulisse » (écriture de l'argumentaire, communication, logistique, etc.). Même sans prendre part à l'action, la participation au « discours de mobilisation⁹ », via l'écriture de nouveaux slogans par exemple, permet aux volontaires de se sentir inclus dans l'action de groupe. De même, la réflexion collective lors des réunions *a posteriori* d'une action, où les volontaires prennent du recul, favorise une cohérence interne et de sens.

Lorsqu'un caractère obligatoire apparaît de manière récurrente (réunions bihebdomadaires par exemple), les membres le ressentant comme une contrainte préfèrent se retirer. Bien que la liberté d'action et d'agir stimule, elle comporte évidemment des limites. Elle est cadrée par

9. La préparation des actions appartient au « discours de mobilisation » qui comprend les éléments porteurs de messages « produits par l'action collective durant l'action, et au service de l'action, des premières étapes de son émergence et jusqu'à sa dispersion finale » (Orkibi, 2015).

les chartes / principes des organisations, ou s'amenuise lorsque les membres ressentent - notamment à leurs débuts - une certaine pression sociale à être disponible régulièrement.

De manière générale, ce que souhaitent les volontaires est que leur engagement n'empiète pas sur leur équilibre vie privée / professionnelle / militante, mais qu'il enrichisse leur parcours. Ce *militantisme pragmatique* récuse l'engagement comme sacrifice de soi (Pereira, 2013).

Tension entre stratégie et urgence

Les volontaires s'engagent autant dans une perspective de court terme que de long terme. Certain-e-s accordent une importance à mettre en œuvre des actions dont les retombées – même lointaines – favorisent l'atteinte d'objectifs fixés préalablement, sur base d'une stratégie claire et d'un argumentaire solide. Il-elle-s. estiment ce mode opératoire plus professionnel et constructif. D'autres cherchent davantage à multiplier les actions visant à provoquer un « électrochoc » dans la société, notamment quand ils ressentent une urgence d'agir. Les volontaires souhaitent montrer que nombre de personnes ne sont pas d'accord avec le système en place, et informer le public pour le rallier à la cause (Wojciechowski & Friel, 2019). Le *besoin d'agir*¹⁰, même quand les volontaires perçoivent les retombées des actions comme faibles voire nulles, trouve une origine dans l'émotionnel (Kollmus & Agyeman, 2002)¹¹. Pour certain-e-s, il en va d'un devoir, une responsabilité de contribuer au changement sociétal. Pour d'autres, des émotions comme la tristesse, la colère ou la frustration, les stimulent à se révolter face à un système qui ne leur convient pas, quand bien même il faudrait multiplier les actions indéfiniment.

LE CORPS SOCIAL, OU QUAND LES LIENS DEVIENNENT UN MOTEUR

Les organisations de mouvements sociaux sont des milieux de sociabilité (Cefai, 2010) où les volontaires échangent et construisent ensemble *l'histoire du groupe* (Adiceom & Scaon, 2012). Au fur et à mesure de partage de moments conviviaux et de difficultés, les volontaires deviennent « compagnons d'une cause, voire d'une lutte » (Renou, 2020, p. 547). Leurs liens ainsi que leur sentiment d'appartenance au groupe sont solidifiés.

La considération comme partie prenante du groupe

Le sentiment d'appartenir à un « nous » est une composante de l'identité (Bernstein, cité par Neveu, 2019b). Une organisation horizontale permet à chaque membre de se sentir partie prenante du groupe, également en promouvant les outils d'intelligence collective¹². Chaque volontaire dispose de l'espace pour s'exprimer et agir en tant qu'individu, et au sein du collectif (Nicourd, 2013). La liberté de proposer de nouveaux projets en étant l'égal-e de l'autre, de

10. Vendramin (2013) présente le « caractère enchanté à l'action collective » en expliquant que « s'engager, c'est sortir de l'apathie pour agir en vertu de motifs idéologiques supérieurs ; c'est être du bon côté de l'histoire » et précise que la cause et les valeurs sont contextuelles.

11. Kollmus et Agyeman (2002) définissent l'implication émotionnelle comme « la capacité à avoir une réaction émotionnelle face à la dégradation de l'environnement ». Au plus cette réaction est forte, au plus l'individu est alors « susceptible de s'engager dans un comportement pro-environnemental ».

12. La promotion de ces outils se réalise par exemple à travers des formations sur la prise de décision par consentement. Il s'agit de processus comportant plusieurs étapes, permettant à chacun-e d'exposer ses arguments et ressentis, et où l'on se met d'accord lorsque plus personne n'a d'objection argumentée.

s'impliquer (ou non) dans certaines tâches et/ou projets tout en restant reconnu comme un-e interlocuteur-riche valide, participe au climat de confiance et de respect nécessaire à la cohésion du groupe. Ce « nous » devient source de force et de légitimité dans la cause défendue. Dès lors, « "Tenir ses engagements" signifie le plus souvent "être tenu" par une organisation et ses processus de socialisation qui produisent de l'activité et des liens signifiants » (Nicourd, 2013, p. 132).

La liberté de proposer de nouveaux projets en étant l'égal-e de l'autre, de s'impliquer (ou non) dans certaines tâches et/ou projets tout en restant reconnu comme un-e interlocuteur-riche valide, participe au climat de confiance et de respect nécessaire à la cohésion du groupe. Ce « nous » devient source de force et de légitimité dans la cause défendue. Dès lors, comme l'exprime la sociologue française Nicourd (2013, p. 132) : « "Tenir ses engagements" signifie le plus souvent "être tenu" par une organisation et ses processus de socialisation qui produisent de l'activité et des liens signifiants ».

L'utilisation de rituels et symboles

S'engager permet d'accéder « à des biens symboliques comme le droit de participer à certaines réunions (...) de se trouver dans des lieux clés, de côtoyer des personnes importantes sur la scène publique » (Vendramin, 2013, p. 22) et entretient le sentiment d'appartenance (Tissot, 2014).

Les symboles, tels qu'une signature spécifique¹³ utilisée par l'ensemble des volontaires, contiennent une *charge émotive* (Sommier, 2010) entretenant la loyauté envers le groupe. Les rituels concernent autant l'habitude d'un « cri de ralliement » au début de chaque activité, qu'au niveau relationnel, par exemple lorsqu'un membre du groupe réserve systématiquement une chaise pour une autre personne ne pouvant arriver à l'heure.

Affect et énergie

Les moments de partage (auberge espagnole, soirée d'accueil des nouvelles recrues, invitation dans son propre domicile) entretiennent une *sociabilité chaleureuse* (Neveu, 2019a) stimulant les membres à retrouver le groupe. L'attrait pour la cause partagée et ces échanges transmettent une sorte d'énergie positive aux membres du groupe et soudent leurs liens. L'affect entraîne parfois une certaine responsabilité incitant à demeurer au sein du groupe, à ne pas « l'abandonner ».

« Comme Clémence, je trouve que se retrouver les uns chez les autres, ça apporte un côté plus intimiste à notre groupe, notre petit cocon. Mais quand parfois je ne peux pas venir, j'ai peur de louper des choses et d'être à côté de la plaque après. Et puis, j'ai peur qu'on m'en

¹³. La signature des volontaires de XR à la fin des mails est composée de leur nom et du slogan « Amour et Rage / Love and Rage » Des volontaires y voient une expression de l'identité du groupe et des valeurs.

veille de m'absenter beaucoup, même si on me rassure du contraire » (Antonia, volontaire XR).

Le « care » des membres

Le *care*¹⁴ est à la fois une question de « faire attention et de prendre soin » ainsi que de « mobilisation et d'accompagnement » (Pesqueux, 2012b). Les méthodes d'animation relatives aux météo d'humeur¹⁵ ou encore à la prise de parole procurent un sentiment de considération. La solidarité s'exerce *au sein de* l'organisation (« boissons suspendues » pour les volontaires aux moyens limités) et en dehors (volontaires en période de deuil ou de soucis familiaux, invités par d'autres volontaires chez elle-eux). Le « prendre soin » des volontaires s'effectue également *par* l'organisation. Au-delà des assurances et de la sécurité prévues, la culture régénératrice se concrétise via des personnes ressources chargées du suivi et du bien-être des volontaires. Le *care* instaure une bulle de confiance, un climat bienveillant où chacun-e se sent « à l'abri ».

ENTRE INCLUSION ET PRIVILÈGE DE L'ENGAGEMENT

Quels sont les enjeux derrière le public que l'on *voit*, et celui qu'on *ne voit pas* ?

Des volontaires rapportent avoir été séduit-e-s par le principe d'inclusion promu dès l'entrée, et véhiculé à travers les modalités organisationnelles : indications « *LGBTQI+ friendly* ¹⁶ » durant les événements, adaptation des horaires selon les impératifs familiaux et professionnels, co-construction de chartes, utilisation de plusieurs langues, gratuité des repas pour les personnes aux ressources limitées, etc.

Parmi les volontaires, force est de constater une relative similarité dans les capitaux culturels, économiques, scolaires et sociaux, incluant la maîtrise du langage de l'organisation et les codes du volontariat. Cet entre-soi sert à la fois « d'instrument à la domination ou, à l'inverse, des foyers de résistance » (Tissot, 2014). Au sein de ces foyers se retrouvent des personnes partageant des idéaux semblables, là où le système de valeurs de la sphère familiale peut rentrer en confrontation avec celui de l'individu.

Néanmoins, l'inclusivité reste l'objet de grandes discussions en interne, les membres tentant de développer des stratégies amenant davantage de diversité. Parmi les volontaires, force est de constater une relative similarité dans les capitaux culturels, économiques, scolaires et sociaux, incluant la maîtrise du langage de l'organisation et les codes du volontariat. Cet *entre-soi*¹⁷ sert à la fois « d'instrument à la domination ou, à l'inverse, des foyers de résistance » (Tissot, 2014). Au sein de ces foyers se retrouvent des personnes partageant des

^{14.} Pesqueux (2012a, p. 213) mentionne Garrau et Le Goff afin de définir le *care* : « la disposition - attention à l'autre qui se développe dans la conscience d'une responsabilité à son égard, d'un souci de bien-être - et l'activité - l'ensemble des tâches individuelles et collectives visant à favoriser ce bien-être. »

^{16.} Ce terme signifie la bienveillance portée à l'égard de tous les genres et orientations. « LGBTQI+ » signifie « lesbien, gay, bisexuel, trans, queer, intersex, et tous les autres (asexuel, pansexuels, etc.) »

^{17.} Le concept de l'*entre-soi* fait référence au « regroupement de personnes aux caractéristiques communes, que ce soit dans un quartier, une assemblée politique, ou encore un lieu culturel » (Tissot, 2014). L'*entre-soi* est varié et diffère selon les caractéristiques de la situation traitée. Ainsi, l'*entre-soi* des plus riches est perçu comme antidémocratique, quand celui des groupes stigmatisés est accusé de « repli communautaire » (Tissot, 2014).

idéaux semblables, là où le système de valeurs de la sphère familiale peut rentrer en confrontation avec celui de l'individu.

« C'est comme une passion commune qu'on peut avoir, mais qui est quand même beaucoup plus forte que ça, et qui nous réunit. Ça crée une ambiance de groupe, une forme d'amitié particulière qui est très intéressante à vivre » (Olivier, volontaire XR).

Les outils numériques occupent une place majeure au sein des organisations, qu'il s'agisse de diffuser l'information et la connaissance ou d'élaborer le suivi des activités. Le danger est la « fracture numérique » excluant les publics plus précarisés mais aussi les personnes dont les connaissances ou les compétences ne permettent pas l'utilisation aisée des ordinateurs / smartphones / plateformes de communication. Au sein du groupe, cette limitation (autant par méconnaissance des technologies que par choix éthique de ne pas avoir de smartphone) empêche aussi la « pleine intégration sociale » (Brotcorne & Valenduc, 2009).

Pour les organisations, il est intéressant de croiser intersectionnalité¹⁸ et mouvements sociaux afin de repenser l'inclusivité. Le développement de stratégies conciliant luttes environnementales et luttes sociales apparaît nécessaire afin que l'engagement et la transition écologique ne soient pas excluant, mais accessibles et bénéfiques à tout un chacun.

ENGAGEMENT, SENS ET RÉTRIBUTIONS

Le « volontariat » apporte des *rétributions* personnelles, professionnelles et sociales bien que demeure un certain tabou d'en parler : « Reconnaître que l'on en retire certains bénéfices (objectifs et/ou symboliques) semble socialement incompatible avec des valeurs collectives dominées par le désintéret et l'altruisme » (Vendramin, 2013, p. 22). Les organisations offrent des sources d'engagement différentes. Le fait intéressant est que les raisons de s'engager peuvent grandement différer des raisons pour lesquelles on maintient son engagement.

Dans une perspective *micro*, les individus s'engagent d'abord selon le « sens pour soi » (Nicourd, 2013). Retrouver une cohérence dans le parcours de vie est un point phare, y compris revêtir un statut ou un rôle dans l'organisation, que les volontaires ne retrouvent pas forcément dans la sphère professionnelle. Le *besoin d'agir* concerne presque tous les membres, y compris les sceptiques sur l'impact de leurs actions, qui expriment le refus d'abandonner un combat leur tenant à cœur.

Au niveau *mésa*, c'est-à-dire au sein du groupe local, le « sens avec autrui » (Nicourd, 2013) se construit au fur et à mesure des (inter)actions entre les membres, porteurs des mêmes idéaux. Le lien social et le sentiment d'appartenance au groupe « renforcent la loyauté des membres envers le mouvement ou l'organisation » (Renou, 2020, p. 547). Un cadre de groupe

18. « La notion d'intersectionnalité formulée par Crenshaw s'inscrit dans le prolongement d'écrits de militantes et théoriciennes du Black Feminism – dont Angela Davis, bell hooks ou les membres du Combahee River Collective – qui problématisent dès les années 1970 la question de la simultanéité de différents systèmes d'oppression (de race, de genre, de sexualité, de classe), et l'impossibilité de les hiérarchiser » (Aubry, 2020).

ressenti comme bienveillant et inclusif épanouit les membres qui coproduisent alors une « énergie » positive et stimulante : « La socialisation va donc, pour Mead, de pair avec l'individualisation : plus on est soi-même, mieux on est intégré au groupe » (Dubar, 2015), et mieux on *vit* le groupe.

Le niveau *macro* concerne l'organisation ainsi que la société. L'organisation comme espace d'apprentissage, de partage et d'expression des savoirs est mis en avant, permettant « de se réaliser et d'expérimenter concrètement des pratiques alternatives » (Pleyers, 2013). Les volontaires apprécient acquérir des savoirs pratiques comme théoriques au fur et à mesure des échanges, des actions, et des formations proposées par l'organisation. Savoirs qu'ils et elles valoriseront dans d'autres sphères aussi. L'horizontalité promeut l'implication de chaque membre. Le « sens pour autrui » est « directement lié à la finalité des engagements, l'utilité sociale par exemple que des individus peuvent y trouver » (Nicourd, 2013). La portée politique des actions intervient alors, avec une cause revendiquée comme légitime. Dans cette optique, la convergence des luttes est réfléchie au sein des groupes enquêtés, fédérant les citoyen-ne-s autour d'enjeux systémiques.

Appréhender les ressorts de l'engagement des individus dans une organisation environnementale, permet de rendre compte de la complexité des motivations au-delà de la cause défendue. Les organisations ont la possibilité de s'en saisir et de les travailler, afin de pérenniser l'engagement de leurs membres, tout en *prenant soin d'eux*¹⁹.

Cette recherche a permis d'alimenter la réflexion sur mon propre engagement. *J'agis pour* favoriser l'égalité des chances de chacun-e d'agir et de jouir d'un monde meilleur. Je tente d'*agir sur* les politiques en place, le système, et les alternatives possibles. Surtout, j'*agis avec* la collectivité, m'enrichissant des rencontres et des échanges avec des personnes singulières, de tous horizons. Je pose enfin des mots sur *ma* quête de sens.

Et vous ?

19. Une autre question émerge : faut-il ajuster l'offre d'engagement ou valoriser les spécificités de l'organisation auprès des membres ? La présente recherche m'amène à penser que l'identité d'une organisation fait sa force, et que l'ajustement peut se réaliser selon les besoins des volontaires déjà engagé-e-s. D'un autre côté, l'organisation n'est pas une entité figée dans le temps et son évolution vers d'autres modalités la conduit à mûrir.

BIBLIOGRAPHIE

- Adiceom, F., & Scaon, S. (2012). Tension entre individu et collectif : Quel équilibre ? *Revue internationale de soins palliatifs*, 27(1), 27. <https://doi.org/10.3917/inka.121.0027>
- Aubry, A. (2020). Intersectionnalité et mouvements sociaux. In *Dictionnaire des mouvements sociaux: Vol. 2e éd.* (p. 333-338). Presses de Sciences Po ; Cairn.info. <https://www.cairn.info/dictionnaire-des-mouvements-sociaux--9782724623550-p-333.htm>
- Barbance, B., & Ughetto-Schloupt, A. (2007). La permanence d'un engagement communautaire : Le cas des Scouts et Guides de France. *Sociologies pratiques*, 15(2), 83. <https://doi.org/10.3917/sopr.015.0083>
- Broqua, C., & Fillieule, O. (2009). Chapitre 6. Act Up ou les raisons de la colère. In *Émotions... Mobilisation!* (p. 141-167). Presses de Sciences Po ; Cairn.info. <https://www.cairn.info/emotions-mobilisation--9782724610994-p-141.htm>
- Brotcorne, P., & Valenduc, G. (2009). Les compétences numériques et les inégalités dans les usages d'internet. Comment réduire ces inégalités ? In A. Kiyindou, *Fracture numérique et justice sociale* (p. 45-68). Hermes : Lavoisier.
- Cazenave, B., Garbe, E., & Morales, J. (2020). *III. Vendre de manière désintéressée : Le paradoxe de la communication des ONG* (p. 53-74). La Découverte ; Cairn.info. <https://www.cairn.info/le-management-des-ong--9782348059018-p-53.htm>
- Cefaï, D. (2010). Comment se mobilise-t-on ? : L'apport d'une approche pragmatiste à la sociologie de l'action collective. *Sociologie et sociétés*, 41(2), 245-269. <https://doi.org/10.7202/039267ar>
- Dubar, C. (2015). Chapitre 4—La socialisation comme construction sociale de la réalité. In *La socialisation* (p. 79-102). Armand Colin. <https://doi.org/10.3917/arco.duba.2015.01>
- Extinction Rebellion. (2019). *Rebel—Starter pack*. Extinction Rebellion.
- Graton, A., & Ric, F. (2017). Comprendre le lien culpabilité-réparation : Un rôle potentiel de l'attention. *L'Année Psychologique*, 117 (03), 379-404. <https://doi.org/10.4074/S0003503317003037>
- Greenpeace Belgium. (2020). « *Welcome Day* » [Diaporama]. Greenpeace Belgium.
- Kollmus, & Agyeman. (2002). *Mind the gap : Why do people act environmentally and what are the barriers to pro-environmental behaviour ?* (Environmental Education Research, p. 239-260).
- Laugier, S. (2015). La désobéissance comme principe de la démocratie. *Pouvoirs*, 155(4), 43. <https://doi.org/10.3917/pouv.155.0043>

- Maingueneau, D., & Cossutta, F. (1995). L'analyse des discours constituants. *Langages*, 29(117), 112-125. <https://doi.org/10.3406/lgge.1995.1709>
- Neveu, É. (2019a). *I. Qu'est-ce qu'un mouvement social ? Vol. 7e éd.* (p. 5-24). La Découverte ; Cairn.info. <https://www.cairn.info/sociologie-des-mouvements-sociaux--9782348054624-p-5.htm>
- Neveu, É. (2019b). *VI. Militantisme et construction identitaire : Vol. 7e éd.* (p. 70-84). La Découverte ; Cairn.info. <https://www.cairn.info/sociologie-des-mouvements-sociaux--9782348054624-p-70.htm>
- Nicourd, S. (2013). Comment les organisations militantes construisent-elles les engagements ? In *L'engagement militant* (p. 131-141). Presses Univ. de Louvain.
- Ollitrault, S. (2018). Les ONG, des outsiders centraux des négociations climatiques ? *Revue internationale et stratégique*, 109(1), 135-143. Cairn.info. <https://doi.org/10.3917/ris.109.0135>
- Orkibi, E. (2015). Le(s) discours de l'action collective : Contextes, dynamiques et traditions de recherche. *Argumentation et analyse du discours*, 14. <https://doi.org/10.4000/aad.2002>
- Pereira, I. (2013). Grammaires des rapports entre l'individu et le collectif dans l'engagement militant. In *L'engagement militant* (p. 35-50). Presses Univ. de Louvain.
- Pesqueux, Y. (2012a). De l'engagement au care. *Question(s) de management*, 1(2), 107. <https://doi.org/10.3917/qdm.122.0107>
- Pesqueux, Y. (2012b). La philosophie du sujet dans l'organisation : Les apports du care. *Nouvelle revue de psychosociologie*, n° 13(1), 277. <https://doi.org/10.3917/nrp.013.0277>
- Pleyers, G. (2013). Les organisations des mouvements comme espaces d'expérience. In *L'engagement militant* (p. 117-130). Presses Univ. de Louvain.
- Renou, G. (2020). Sociabilité(s). In *Dictionnaire des mouvements sociaux: Vol. 2e éd.* (p. 545-553). Presses de Sciences Po ; Cairn.info. <https://www.cairn.info/dictionnaire-des-mouvements-sociaux--9782724623550-p-545.htm>
- Saugues, D. (2020). *Les ressorts de l'engagement des individus dans une organisation environnementale : Recherche menée au sein de l'ONG Greenpeace et du mouvement Extinction Rebellion* [Mémoire]. Master en ingénierie et actions sociales HELHa / HENALLUX.
- Schock, K. (2003). Nonviolent Action and Its Misconceptions : Insights for Social Scientists. *PS: Political Science and Politics*, 36(4), 705-712. JSTOR.
- Sommier, I. (2010). 9. Les états affectifs ou la dimension affectuelle des mouvements sociaux. In *Penser les mouvements sociaux* (p. 185-202). La Découverte ; Cairn.info. <https://www.cairn.info/penser-les-mouvements-sociaux--9782707156570-p-185.htm>
- Thoreau, H. D. (1849). *Civil disobedience*. <http://onlinebooks.library.upenn.edu/>
- Tissot, S. (2014). Entre soi et les autres. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 204(4), 4. <https://doi.org/10.3917/arss.204.0004>

- Vendramin, P. (2013). L'engagement militant : La rencontre entre un individu, une cause et une organisation. In *L'engagement militant* (p. 15-33). Presses Univ. de Louvain.
- Wojciechowski, J.-B., & Friel, C. (2019). Pollution de l'air : Notre santé n'est toujours pas suffisamment protégée. *Annales des Mines - Responsabilité et environnement*, N° 96(4), 54. <https://doi.org/10.3917/re1.096.0054>
- Zaccai, E. (2019). IV. Modes d'engagement. In *Deux degrés* (p. 155-246). Presses de Sciences Po ; Cairn.info. <https://www.cairn.info/deux-degres--9782724624403-p-155.htm>