Document généré le 29/10/2026 05:04

Nouvelles pratiques sociales

L’épuisement bénévole : les dérives de se donner jusqu’au bout

Consuelo Vásquez, Samuel Lamoureux, Coline Sénac et Sophie Del Fa

Volume 35, numéro 2, 2026

Transformation de l’intervention sociale, précarisation du travail et résistances

URI : https://id.erudit.org/iderudit/1127963ar
DOI : https://doi.org/10.7202/1127963ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Université du Québec à Montréal

ISSN

0843-4468 (imprimé)
1703-9312 (numérique)

Découvrir la revue

Citer cet article

Vásquez, C., Lamoureux, S., Sénac, C. & Del Fa, S. (2026). L’épuisement bénévole : les dérives de se donner jusqu’au bout. *Nouvelles pratiques sociales*, *35*(2), 1–22. https://doi.org/10.7202/1127963ar

Résumé de l'article

Cet article aborde l’épuisement à partir d’une approche pragmatique et critique, centrée sur le récit de bénévoles et militant.es. Nous interrogeons comment l’épuisement traverse la sphère du travail bénévole, en problématisant la façon dont il apparaît dans le discours de ceux et celles qui s’engagent. Deux caractéristiques centrales de l’épuisement se dégagent de l’analyse de ces récits : (a) une fatigue physique et existentielle due à une surcharge de travail et un manque de sens, et (b) une culture du martyr qui favorise une internalisation de la culpabilité. Ensemble, elles permettent de mettre en évidence les dérives de l’injonction implicite à « se donner jusqu’au bout » qui parcourt fortement l’engagement bénévole et militant.

Tous droits réservés © Université du Québec à Montréal, 2026

Ce document est protégé par la loi sur le droit d’auteur. L’utilisation des services d’Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d’utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l’Université de Montréal, l’Université Laval et l’Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

DOSSIER

L'épuisement bénévole : les dérives de se donner jusqu'au bout

Consuelo VÁSQUEZ
Professeure au Département de communication sociale et publique
Université du Québec à Montréal

Samuel LAMOUREUX
Professeur au Département Sciences humaines, Lettres et Communication
Université TÉLUQ

Coline SÉNAC
Professeure au Département Sciences humaines, Lettres et Communication
Université TÉLUQ

Sophie DEL FA
Professeure à l'École de communication
Université catholique de Louvain

Cet article aborde l'épuisement à partir d'une approche pragmatique et critique, centrée sur le récit de bénévoles et militant.es. Nous interrogeons comment l'épuisement traverse la sphère du travail bénévole, en problématisant la façon dont il apparaît dans le discours de ceux et celles qui s'engagent. Deux caractéristiques centrales de l'épuisement se dégagent de l'analyse de ces récits : (a) une fatigue

physique et existentielle due à une surcharge de travail et un manque de sens, et (b) une culture du martyr qui favorise une internalisation de la culpabilité. Ensemble, elles permettent de mettre en évidence les dérives de l'injonction implicite à « se donner jusqu'au bout » qui parcourt fortement l'engagement bénévole et militant.

Mots clés : épuisement bénévole, récits, militantisme, approche pragmatique-critique.

This article takes a pragmatic and critical approach to volunteer burnout, focusing on the narratives of volunteers and activists. We examine how burnout crosses the sphere of volunteer work, problematizing the way it appears in the discourse of those involved in it. Two central characteristics of volunteer burnout emerge from the analysis of these accounts : a physical and existential fatigue stimulated by work overload and lack of meaning, and a culture of martyrdom that encourages the internalization of guilt. Taken together, these themes highlight the abuses of the motto "Give until it hurts", which strongly orients volunteer and militant commitment.

Keywords : volunteer burnout, narratives, activism, pragmatic-critical approach.

INTRODUCTION

Souvent abordé comme un phénomène restreint au travail rémunéré, l'épuisement professionnel exclut, de fait, le bénévolat qui est généralement considéré comme du non-travail et comme une forme d'engagement volontaire faite par conviction ou par passion[1]. Or, le bénévolat est bel et bien une activité qui peut épuiser : pensons, par exemple, aux témoignages des militant.es qui racontent être envahi.es d'anxiété, d'angoisse et de fatigue (Cottin-Marx, 2023) ; ou encore aux bénévoles du système de santé et des services sociaux sursollicité.es pendant la COVID-19, au point où certain.es ont délaissé leurs engagements (Radio-Canada, 25 mars 2023). Alors que différentes enquêtes s'intéressent aux travailleur.es en statuant qu'un tiers serait susceptible de souffrir d'épuisement[2], quid de la sphère du bénévolat ?

1. Il est d'ores et déjà important de noter que nous considérons le bénévolat comme une pratique de travail englobant différentes formes d'implication, telles que l'engagement citoyen et le militantisme (Sénac, Bencherki et Vásquez, 2021 ; Del Fa, Lamoureux et Vasquez, 2021).

2. Selon Radio-Canada, en 2021, Près du tiers (32 %) des travailleur.es canadien.es se disent susceptibles de déclarer un épuisement professionnel. https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1788485/epuisement-professionnel-sage-angus-sondage-teletravail

Les quelques études à ce sujet ont majoritairement adopté une approche structurelle cherchant à définir les causes sociales, psychologiques ou managériales de l'épuisement bénévole. Bien qu'elles mettent en lumière le phénomène et soulignent l'importance de s'y attarder, ces études présentent deux importantes limites : premièrement, elles tendent à assimiler l'épuisement bénévole à celui vécu par des salarié.es, sans tenir compte des spécificités du bénévolat, telles que le déni et l'euphémisation du travail, ou encore la culture du martyr (Krinsky et Simonet, 2012 ; voir aussi Renault, 2010). Deuxièmement, la posture déductive et les méthodologies quantitatives souvent privilégiées tendent à négliger l'expérience et le vécu des bénévoles.

À partir d'une approche pragmatique et critique, centrée sur le récit de bénévoles et de militant.es[3], nous proposons d'explorer la manière dont est vécu l'épuisement. Cette approche nous permet, d'une part, de restituer les expériences vécues de ces individus et de prendre en compte la manière dont ils et elles comprennent l'épuisement ainsi que les tactiques mises en place pour y faire face. D'autre part, elle nous est utile pour interroger la manière dont l'épuisement traverse la sphère du travail bénévole, tel que défini par Simonet (2018), c'est à dire un travail gratuit basé sur le « care » et le don de soi.

Dans la revue de la littérature, nous reviendrons d'abord sur la façon dont la sociologie pragmatique de l'épuisement (Huët, 2021a ; Cottin-Marx, 2023) et la sociologie féministe du travail (Simonet, 2010 ; 2018) ont abordé l'épuisement en milieu bénévole et militant. Puis, en nous basant sur 80 entrevues réalisées avec des bénévoles et militant.es engagé.es dans les secteurs de la santé ainsi que les milieux communautaires, académiques, politiques, culturels et environnementaux, nous rendrons visibles les expériences d'épuisement, les souffrances et les conséquences qu'elles engendrent. À partir de là, nous problématisons la façon dont l'épuisement apparaît dans le discours de ces individus. Nous considérons deux caractéristiques centrales de l'épuisement bénévole qui expliquent la maxime du bénévolat « se donner jusqu'au bout » : une fatigue physique et existentielle due à la surcharge de travail et au manque de sens, et une culture du martyr qui favorise

3. Nous distinguons les personnes bénévoles des personnes militantes pour deux raisons : la première est que les militant.es que nous avons interviewé.es nous ont tous.tes confié ne pas s'identifier avec le terme bénévole, qui pour eux et elles ne renvoie pas nécessairement à une action politique et idéologique. Deuxièmement, cette distinction nous permet de rendre compte de la littérature qui a traité l'épuisement militant, notamment en ce qui a trait à la culture du martyr (Cottin-Marx, 2023). Ainsi, nous considérons, pour cet article, les personnes bénévoles comme celles qui s'engagent de manière volontaire pour une organisation ou pour une cause, et gardons le terme militant pour les personnes s'auto-identifiant comme tel par la nature politique et idéologique de leur engagement.

une internalisation de la culpabilité. En conclusion, nous soulèverons les contributions et les limites de notre article.

RE-DÉFINIR L'ÉPUISEMENT POUR LE CONTEXTE DU BÉNÉVOLAT

Aborder l'épuisement dans les secteurs bénévoles ou militants n'est pas évident, dit la sociologue Maud Simonet (2010), car le travail est historiquement associé à une contrainte, et le bénévolat à une activité libre. Une telle analyse demande d'abord de repenser les catégories sociologiques classiques, et surtout de les adapter à notre contexte actuel.

La sociologie du travail classique abordait, en effet, la figure de l'épuisé.e comme celle d'un.e travailleur.e d'usine, exténué.e par les cadences infernales imposées par les machines. À cet égard, le livre *La condition ouvrière* (2002 [1951]), de Simone Weil, consigne ses impressions face à la dureté du travail :

> L'épuisement finit par me faire oublier les raisons véritables de mon séjour en usine, rend presque invincible pour moi la tentation la plus forte que comporte cette vie : ne plus penser, seul et unique moyen de ne pas en souffrir (p. 103).

D'ailleurs, pour Weil (2019 [1951]), la vie reprenait lorsque le travail s'arrêtait et lorsque la personne travailleuse prenait part à des activités militantes, associatives, religieuses ou mystiques.

Ces catégories s'appliquaient toutefois bien au contexte fordiste de l'après-guerre, mais peu au contexte néolibéral contemporain, dans lequel le travail rémunéré classique est de plus en plus flexibilisé, précarisé ou invisibilisé dans du travail de *care* (de soin) ou de consommation (Fraser, 2014 ; Huws, 2019 ; Mumby, 2020). De fait, dans la pensée néolibérale, l'État bat en retraite au profit du marché et de la concurrence dans la grande majorité des sphères sociales, dont le communautaire (Dardot et Laval, 2009). En effet, des activités normalement prises en charge par les politiques publiques – comme l'entretien des parcs ou la socialisation avec les ainé.es – ont été majoritairement déléguées aux entreprises privées ou à la sphère associative qui ont recours essentiellement à des bénévoles (Del Fa, Lamoureux et Vásquez, 2021 ; Thirot, 2013). Dans ce contexte, plusieurs raisons expliquent un prolongement de l'épuisement dans le bénévolat et le militantisme. Ainsi, dans cet article, nous souscrivons à une définition élargie du thème de l'épuisement qui va au-delà de la catégorie de « l'épuisement professionnel » telle que décrite par la médecine ou la psychologie du travail. Nous nous inspirons particulièrement

de la sociologie pragmatique et de la sociologie du travail féministe pour opérer cet élargissement.

La sociologie pragmatique : l'épuisement bénévole, une fatigue physique et existentielle

La sociologie pragmatique[4] de la critique (Boltanski, 2009) a depuis quelques années démontré comment la figure de l'épuisé.e est présente dans toutes les sphères, même celles de la vie quotidienne. Dans ses travaux avec des organismes de prévention contre le suicide, Huët (2021a, p. 85) aborde le cas des personnes épuisées qui passent des « journée[s] occupée[s] par de nombreuses activités », mais qui « sont enfermés dans une absence de relations véritables avec autrui ». La fatigue se manifeste ici par une perte de vitalité. « Elle est surtout une expérience du gouffre », dit Huet (2021b). Cette absence de « densité existentielle » est également présente dans les enquêtes de Cottin-Marx (2023, p. 158) sur les épuisements militants, où les personnes enquêtées se sentent « submergée[s], impuissante[s], jusqu'à devenir léthargique[s] ».

La littérature en sociologie pragmatique explique en effet que le premier symptôme de l'épuisement est celui d'un épuisement physique et émotionnel généralisé. C'est ce que Huët (2021a, p. 84) traduit lorsqu'il parle de « l'impossibilité à traduire le vécu en expériences ». Mais les symptômes vont plus loin : Maslach et Gomez (2006), dans leur étude sur le militantisme, évoquent aussi une déshumanisation des relations interpersonnelles (qui mène à du cynisme et du désengagement), et ensuite, facteur très important dans notre étude, une baisse ou un anéantissement du sentiment d'accomplissement professionnel (le sentiment de ne rien accomplir de significatif, ou d'être inefficace ou inutile[5]). Certaines de ses variables sont de nature individuelle, mais la plupart concernent également des transformations organisationnelles et managériales de nos jours.

4. La sociologie pragmatique se concentre sur l'étude des contradictions dans les pratiques sociales pour mieux comprendre comment les acteurs et actrices formulent des justifications critiques pour transformer leurs relations sociales. Dans le cadre de notre recherche, les bénévoles expriment leur épuisement comme une « épreuve », dirait Martellucci (2015), c'est-à-dire le défi d'expérimenter une force sociale plus grande qu'eux et qu'elles, qui les limitent dans leur existence.

5. Tout d'abord, ce dernier est considéré comme une manière de se préparer au marché du travail rémunéré ultra-compétitif (Allan, 2019). Ensuite, se donner jusqu'au bout devient une attitude recherchée par les gourous du management obsédés par la performance et l'abnégation de soi (Illouz, 2006). Enfin, certains organismes encouragent ce mouvement en recrutant des bénévoles « professionnel.les », ce qui permet de réduire leurs dépenses en termes de formation (McAllum, 2023 ; Matte *et al*., 2023).

Comme l'ont analysé plusieurs auteur.rices en sociologie et en psychodynamique du travail (Gaulejac, 2011 ; Dejours, 2021), le management néolibéral coince en effet les bénévoles et les militants associatifs au cœur d'injonctions paradoxales : atteinte des objectifs de l'organisation, mais réalisation personnelle ; production « légère » [*lean*] dans un renforcement constant de la bureaucratie (Durand, 2017 ; Bellot *et al*., 2013), etc. Ainsi, de nombreuses études sur l'épuisement bénévole traitent des problèmes organisationnels renforcés par le management : surcharge de travail, confusion des rôles, perte de temps, dévaluation de leurs compétences et expertises, etc. (Allen et Mueller, 2013 ; Routhier et Vásquez, 2023 ; Sanghera, 2018 ; Sénac et Bencherki, 2024). D'un point de vue managérial, la solution pour éviter ce type d'impasse se trouverait dans la gestion des paradoxes propres au bénévolat et dans une double écoute des besoins des bénévoles et ceux des organisations (la Cour *et al*., 2023). De plus, les gestionnaires sont appelés à identifier les causes de l'épuisement (Moreno-Jimenez et Hidalgo Villogres, 2010), les solutions pour l'empêcher (Morse *et al*., 2020) et à développer des stratégies managériales « résilientes » pour retenir les bénévoles surmené.es (Trent et Allan, 2019). Mais cette vision trop cloisonnée ne prend pas en considération, comme dirait Huët, les attentes existentielles des sujets bénévoles. Pourquoi s'impliquent-ils et elles autant, et ce, malgré la fatigue ? Cela nous mène vers un deuxième angle d'interprétation qui est celui de la sociologie féministe du travail.

La sociologie du travail féministe : l'épuisement bénévole, une question de valeur

Les sociologues féministes voient dans le travail bénévole une nouvelle forme d'exploitation qui s'inscrit dans une prolongation du travail de *care* effectué par les femmes dans la sphère privée (Robert et Toupin, 2018). En ce sens, le travail gratuit est un déni de travail (Simonet, 2018), légitimé par des appels au « travail de l'amour » ou au nom de la « formation » comme les stages[6] (Baines *et al*., 2017). Comme le rappelle Nancy Fraser dans une discussion avec Rahel Jaeggi (2018), l'implication bénévole est aussi investie régulièrement parce qu'elle fournit des valeurs normatives fortes qui permettent aux individus de se ressourcer et de combattre la rationalité instrumentale du capitalisme néolibéral. Fraser indique, par exemple, que le *care* peut engendrer des valeurs d'attention,

6. L'explication apparaît cohérente, surtout pendant la pandémie de COVID-19, ou le travail non valorisé et bénévole – comme celui de coudre des masques ou de s'occuper des personnes âgées – est soudainement apparu essentiel pour contribuer à l'effort collectif et endiguer la propagation du virus (Simonet, 2020).

de responsabilité mutuelle et de solidarité, qui en retour permettent la reconnaissance des personnes engagées. Selon ces auteur.trice, une analyse purement managériale ne rend pas compte de la complexité des raisons qui incitent les gens à se donner jusqu'au bout pour des causes diverses. Le fait de s'impliquer bénévolement peut permettre de créer des formes d'attachement envers la cause, l'activité bénévole, mais aussi avec les collègues ou l'organisme (Kewes et Munsch, 2019).

Cela est particulièrement vrai dans le cas des bénévoles militant.es. En effet, ces dernier.ères s'engagent pour défendre des causes qui les dépassent (Del Fa et Godin, 2021) et peuvent en retirer de l'énergie. Mais le bénévolat militant est aussi relié à des cycles qui valorisent parfois la culture du martyr (se sacrifier pour la cause) ou encore de la pureté (Chen et Gorski, 2015). Selon Maslach et Gomes (2006, p. 43, notre traduction), la nature même du travail militant implique en effet « de cultiver et d'entretenir la conscience de problèmes sociaux vastes et écrasants », ce qui implique de porter « le fardeau d'une connaissance que la société dans son ensemble ne peut pas ou ne veut pas affronter ». Cette « surconscience » des problèmes sociaux implique plusieurs formes de travail gratuit, par exemple le fait de rester informé sur des enjeux ou encore d'organiser des événements communautaires pour mobiliser une partie de la population ou du territoire. Dans certains groupes existe aussi une pression à devenir le ou la parfait.e militant.e (engagement constant, non-dialogue avec les autorités, connaissance parfaite des textes théoriques, mode de vie aligné sur l'idéal militant), ce qui peut engendrer de la culpabilité (Godin et Del Fa, 2022, p. 22). Cela peut mener finalement à un épuisement et même à un « désengagement », c'est-à-dire un repli sur soi (Fillieule, 2012).

En croisant les apports de la sociologie pragmatique et de la sociologie du travail féministe, nous retenons deux éléments clés pour l'analyse de l'épuisement dans le contexte de l'engagement bénévole et militant. Tout d'abord, ces deux approches permettent de penser l'épuisement bénévole comme un phénomène existentiel : il ne se réduit pas à une simple fatigue physique ou mentale, mais traduit une perte de sens dans les activités réalisées. Ce vécu subjectif est étroitement lié à des dynamiques organisationnelles souvent invisibilisées, comme la surcharge de tâches, la confusion des rôles ou encore les paradoxes de la performance qui structurent de manière inégale les secteurs d'intervention – trop rigides dans certains cas, trop flous dans d'autres. La sociologie du travail féministe, en mettant en lumière les conditions de travail dans les espaces historiquement considérés comme « non-professionnels », permet ici de nuancer et d'incarner ces tensions managériales.

En parallèle, l'imbrication des deux approches théoriques éclaire la dimension relationnelle et morale du travail bénévole et militant. Le croisement de ces perspectives met en évidence comment les attentes sociales intériorisées, notamment autour de la culture du don de soi, du sacrifice ou de la culpabilité, pèsent sur les subjectivités des personnes engagées dans des initiatives bénévoles et/ou militantes. Les normes de *care* et d'engagement total, souvent associées à des rôles genrés, accentuent la pression ressentie par les individus qui, ne se sentant « pas à la hauteur », expérimentent un sentiment de dévalorisation. Ce point de jonction théorique illustre ainsi la plus-value analytique de l'articulation entre les deux cadres : elle permet de saisir à la fois les dispositifs matériels et symboliques de l'épuisement, en reliant les logiques organisationnelles aux expériences vécues des acteur.trices dans des contextes d'engagement marqués par des normes morales fortes.

BRÈVE NOTE MÉTHODOLOGIQUE

Dans le cadre d'un projet de recherche sur la transformation du bénévolat contemporain, nous avons mené trois études ethnographiques (Ybema *et al*., 2009) auprès d'organismes bénévoles et militants au Québec engagés dans le milieu de la santé (collecte de fonds), dans la lutte contre le changement climatique et dans les milieux académiques, politiques, culturels et communautaires. L'objectif général de ces trois études était de comprendre comment s'organise le bénévolat dans un contexte de marchandisation des secteurs à but non lucratif, associatifs, bénévoles et militants. La démarche de recherche adoptée fut celle d'une ethnographie organisationnelle multisituée (Marcus, 1995). Le tableau 1 présente plus en détail ces trois études.

TABLEAU 1

Présentation des trois études ethnographiques

	Étude 1	Étude 2	Étude 3
Secteur	But non lucratif	Militantisme	Associatif
Type d'engagement	Bénévolat expert : organisation d'événements de collecte de fonds	Bénévolat militant : lutte contre les changements climatiques et pour la cause climatique	Bénévolat associatif : variétés d'associations et d'engagements (organisation d'événements, gestion et animation des activités)
Description de la méthodologie	Suivi de 4 comités composés de 10-15 bénévoles responsables de l'organisation d'un événement de collecte de fonds pour une OBNL.	Entretiens auprès de militant.es impliqué.es dans des groupes luttant contre les changements climatiques et pour la cause climatique.	Entretiens auprès de bénévoles engagé.es dans le milieu de la santé, des sports et loisirs, du social et du communautaire, de la culture et de l'éducation, de la religion et du politique.
Collecte de données	a) Observation participante des réunions des comités, des activités de visibilité et de l'événement de collecte fonds. b) Entrevues individuelles auprès de bénévoles et employé.es. c) Ethnographie en ligne des réseaux sociaux publics et privés utilisés pour l'organisation de l'événement. d) Filature d'une personne bénévole le jour de l'événement.	Entrevues semi dirigées individuelles	Entrevues semi-dirigées individuelles et de groupe

Bien que ces études aient été menées dans des contextes et à des moments différents et qu'elles n'étaient pas nécessairement orientées vers le fait d'interroger l'épuisement bénévole, cette thématique s'est révélée centrale dans la manière dont les participant.es aux trois études racontaient leurs engagements. Comme nous le notions dans la revue de la littérature, l'épuisement n'a pas besoin de faire l'objet d'un diagnostic pour qu'il soit vécu et ressenti comme tel par les personnes bénévoles et militantes (Huet, 2021). De plus, le

propre de toute recherche qualitative de type exploratoire, comme celles que nous avons conduites, implique de se laisser surprendre et affecter par le terrain, ce qui demande de porter attention aux thèmes qui émergent (Perriard *et al*., 2020). C'est pourquoi nous avons décidé d'approfondir la thématique de l'épuisement en nous concentrant sur 83 entretiens individuels et 2 de groupes menés avec des bénévoles et des militant.es. Rappelons que nous distinguons les bénévoles des militant.es pour rendre compte de ce que nos interviewé.es et la littérature sur l'épuisement militant soulèvent concernant la nature idéologique et politique du militantisme, versus les dimensions sociales et d'entraide du bénévolat (Del Fa et Godin, 2022). Le tableau 2 offre des détails supplémentaires sur les entrevues réalisées et le profil des personnes interviewées.

TABLEAU 2

Profil des personnes interviewées

	Étude 1	Étude 2	Étude 3
Nombre d'entrevues	39 (individuelles)	23 (individuelles)	21 (individuelles) et 2 (de groupe)
Moyenne d'âge	30-60 ans	20-40 ans	20-50 ans
Distribution par identification de genre	25 femmes et 14 hommes	13 femmes et 10 hommes	12 femmes, 6 hommes, 3 non-binaires
Années d'engagement	Entre 2 à 25 ans	Entre 2 ans et 14 ans	Entre 5 à 12 ans
Type d'engagement	Bénévoles œuvrant dans l'organisation d'un événement de collecte de fonds	Militant.es œuvrant dans des groupes de luttes contre les changements climatiques et pour la transition socio-écologique	Bénévoles œuvrant dans l'organisation d'événements ainsi que la gestion et l'animation d'activités (participation à des comités, conseils d'administration, ateliers et formations)

Les entrevues, d'une durée moyenne d'une heure[7], ont été retranscrites sous forme de verbatim. Pour l'analyse, nous avons adopté une « attitude phénoménologique » (Paillé et Mucchieli, 2021, par. 2) qui permet de « dégager la trame principale des évènements des jugements rapportés ou observés, et de reconstituer […] le vécu des sujets » (par.15). Nous avons tenté de maintenir cette attitude centrée sur les expériences des interviewé.es tout au long de l'analyse thématique qui s'est déroulée en six temps : (a) une première lecture des

7. Enregistrées en format audio avec le consentement des personnes interviewées.

entrevues pour cerner les vécus et les récits ; (b) une deuxième lecture ciblant les propos et les énoncés liés, de près ou de loin, à l'épuisement bénévole ; (c) une première catégorisation des thématiques émergentes ; (d) une troisième lecture ciblant les thématiques émergentes ; (e) le regroupement des thématiques en deux : la fatigue physique et existentielle due à la surcharge de travail, et une culture du martyr qui favorise une internalisation de la culpabilité ; (f) l'identification d'extraits illustratifs pour chacun des thèmes. Dans ce qui suit, nous développons les deux thèmes qui nous permettent de comprendre comment les bénévoles et militant.es vivent et rationalisent l'épuisement dans leurs engagements respectifs.

ANALYSE

Quand trop c'est trop : surcharge de travail, surmenage et fatigue généralisée

Comme nous l'avons vu, le bénévolat est généralement perçu comme une activité volontaire pour laquelle les individus donnent de leur temps pour diverses raisons. Cependant, cette activité peut conduire à de la fatigue chronique, comme l'exprime Joëlle (bénévole), qui s'implique dans un parti politique :

> Parce que l'implication, autant bénévole que citoyenne, c'est parfois difficile, c'est parfois fatigant. C'est quelque chose qu'on fait en plus de toutes les autres choses qu'on a à faire pour survivre.

De fait, la plupart du temps, les bénévoles continuent de cumuler de nombreuses heures de travail. Le temps consacré peut devenir tellement important que des bénévoles impliqué.es pour la collecte de fonds, comme Janick (bénévole), préfèrent ne pas le calculer : « Ça prend beaucoup de temps, je n'ai pas calculé mon temps, mais c'est quand même… » Pour d'autres, le temps consacré au bénévolat est une préoccupation majeure, au point qu'ils et elles deviennent de plus en plus conscient.es du nombre d'heures hebdomadaires dédiées à cette activité. Par exemple, Anne-Marie (bénévole), qui préside un comité de collecte de fonds, peut consacrer jusqu'à 10 heures par semaine à son bénévolat. Selon elle : « ce sont des personnes très impliquées qui fournissent énormément de travail. À l'approche de l'évènement, elles peuvent facilement y consacrer de 5 à 10 heures par semaine, en plus de leur emploi principal. »

À cette charge peut aussi s'ajouter la frustration parmi certain.es bénévoles qui se sentent parfois obligé.es de prendre plus de tâches que les autres. Jean-Félix, bénévole pour la collecte de fonds, en est un exemple :

> Moi je donne du temps, je donne 300 heures pour l'organisation puis j'ai de la misère à avoir quelqu'un qui veut en faire 5. Ça, ça me frustre, j'ai pris trois jours de congé pour être ici, je vais être dans le trouble financier cette semaine.

Le maintien de ce rythme de travail intense devient souvent une source chronique de stress et de fatigue. Nicole, bénévole dans le milieu culturel, a une charge de travail tellement stressante qu'elle se met à pleurer devant tout le monde : « C'est vraiment stressant, ce projet-là, il fallait que je craque. […] Ça arrive jamais que je me fâche ou que c'est que je me mette à genre pleurer devant tout le monde. »

Cette charge de travail accrue peut devenir écrasante à mesure qu'ils et elles réalisent le poids de leurs obligations. Par exemple, Annie, une bénévole impliquée dans la collecte de fonds, explique comment Robert, en acceptant plus de tâches, s'impose un poids très lourd sur ses épaules :

> Robert s'en met beaucoup sur les épaules, et y fait beaucoup de choses que d'autres ne feraient pas. […] C'est sûr que la personne qui va prendre sa place, va falloir qu'il redéfinisse ses propres balises à lui. On est bénévole, ils tiennent pour acquis que c'est normal, comme Robert le faisait.

Les bénévoles finissent par assumer des tâches chronophages et exigeantes, ce qui peut avoir des répercussions importantes sur leur vie personnelle. Louis, bénévole impliqué dans le milieu académique, l'exprime ainsi : « le bénévolat, c'est taxant sur soi, c'est un engagement supplémentaire ». Cela pousse Danielle, bénévole pour la collecte de fonds, à se demander pourquoi elle a choisi initialement de faire du bénévolat: « Je me demande pourquoi je m'impose cela, il me semble que le temps libre devrait être du temps libre, vous savez ? [rires] » D'autres, comme Julie, bénévole impliquée dans le milieu communautaire, décident de mettre leur bénévolat sur pause : « j'ai besoin de faire une coupure, un p'tit détachement ». Certaines personnes sont tellement épuisées qu'elles ne reprennent pas leur bénévolat. Ludivine explique, en parlant d'une autre bénévole dans la collecte de fonds : « Ils l'ont brûlée, elle a été toute seule puis n'est pas revenue cette année. »

En raison de la surcharge de travail, les individus peuvent ressentir un épuisement généralisé ou une perte du sens initial. Une de nos chercheuses observe que Gladys, bénévole pour la collecte de fonds, est surchargée dans différentes sphères de sa vie :

> Gladys dit qu'elle « n'est plus capable ». Elle est sursollicitée autant dans sa vie professionnelle qu'avec [l'activité de collecte de fonds]. Elle dit que les gens lui écrivent des courriels, sont insistants et veulent une réponse en moins de deux heures. Cela fait qu'elle éprouve moins de plaisir.

Bien que le bénévolat soit source d'épanouissement, il peut devenir un fardeau écrasant s'il est poussé à l'extrême, pouvant entraîner une fatigue chronique, voire un épuisement bénévole et une perte du sentiment d'accomplissement. De manière générale, les individus qui s'engagent dans du bénévolat sont pourtant animés de « grandes idées et de grands projets à accomplir » (Chloé, militante) qui reposent sur « peu d'épaules » (Irène, militante). D'ailleurs, les propos des bénévoles et des militant.es se rejoignent à ce sujet : tous et toutes racontent la tension entre une énergie de départ qui se heurte à l'envergure de la mission.

De manière très parlante, Manon, une militante, dit :

> Ben, la fatigue t'sais. Je pense que c'est beaucoup comme… C'est une discipline en fait parce que c'est comme une *drive* qui est énergétique puis on contrôle pas super bien, hein. Ce sont souvent des élans d'colère, des élans d'indignation. […] Fait qu'là, j'monte au batte une journée-là, mais t'sais. Euh, j'le sais maintenant l'énergie qu'ça requiert d'monter au batte pis euh j'pense qu'avec le temps, j'essaye de trouver des solutions qui sont plus comme euh t'sais on l'dit là, c't'un marathon.

Ce marathon implique différentes étapes toutes plus énergivores les unes que les autres. Manon raconte qu'à la suite de l'annonce d'un projet d'usine de phosphate à proximité de son village : « J'ai lu tous leurs documents au complet. J'ai pris des notes. J'ai surligné, j'ai écrit. J'ai écrit pour le BAPE[8], j'ai écrit pour toutes les consultations qu'ils ont faites. J'ai écrit aux médias, j'ai écrit des lettres citoyennes. » Or, alors que l'énergie est limitée, le marathon, lui, est infini. De fait, elle raconte l'arrivée d'un nouveau

8. Le Bureau d'Audience Publique sur l'Environnement est un organisme gouvernemental québécois censé être impartial et relevant du ministre responsable de l'Environnement. Le BAPE vise à informer et à consulter la population ainsi qu'à enquêter sur les projets dans le but d'aviser les autorités pour qu'elles prennent des décisions éclairées.

projet qui a menacé son secteur et qu'elle a vraiment subi comme « un coup dur » qui fait qu'elle a « vraiment beaucoup pleuré ». L'ampleur des projets dans le militantisme provoque un vertige qui, d'une part, donne une forme d'énergie pour lutter et, d'autre part, décourage face à l'envergure de ce qu'il faut accomplir pour lutter. D'ailleurs, Manon parle de sa mère, une militante de longue date et dit : « Je vois ma mère être fatiguée, s'battre encore, s'battre encore .»

Les paroles de Manon ne sont pas différentes de celles d'Anne, une autre militante, qui raconte :

> Ces projets-là sont tellement gros. Ça va tellement vite que t'as pas l'temps ou tu ne prends pas l'temps de t'reposer. Tu es bénévole, fait que tu te brûles puis tu essayes d'en faire le plus possible pis de faire contrepoids à ça, mais tu oublies finalement la dynamique interne, t'oublies l'objectif commun, en tout cas, le chemin commun pour atteindre l'objectif.

La plupart des personnes interviewées courent après le temps, comme Delphine (bénévole impliquée pour la collecte de fonds) : « C'est beaucoup d'heures puis c'est beaucoup de t'sais, en tout cas moi l'année passée je courais, ben tout le monde courait, mais moi j'courais justement avec mes histoires de [collecte de fonds] » en précisant plus loin qu'elle était sous « adrénaline ».

Anne-Marie, bénévole pour la collecte de fonds, rapporte les mêmes expériences :

> Ouais, mais en même temps c'est vrai que ça demande beaucoup, c'est des gens qui sont super impliqués, c'est beaucoup de travail […] un gars comme Mathieu là, il se lève la nuit pour nous envoyer des idées.

Dans le même ordre d'idée, Joëlle, militante dans un parti politique, dit :

> Puis c'était vraiment épuisant. Je pense que l'implication idéale, c'est une organisation qui correspond à mes valeurs, mais qui les met en action aussi constamment, qui les applique et puis dans laquelle il y a de la place pour dire : « je ne me sens pas bien, je ne peux pas être là » ou « j'ai besoin d'une pause » ou alors « moi j'ai plus d'énergie, donnez-m'en ».

Plusieurs personnes témoignent également de moments de « folie furieuse » (journal de bord d'une chercheuse) ou encore que « rendue au mois de mai souvent je me dis "ah je suis fatiguée" » (Andrée, bénévole collecte de fonds).

L'épuisement vient du fait également que les frontières ne sont pas toujours claires entre travail et travail non rémunéré. Certain.es bénévoles expriment la difficulté à faire comprendre aux autres qu'ils et elles sont bénévoles justement et qu'ils et elles doivent fixer leurs limites pour préserver leur équilibre. Comme l'explique Francis, bénévole pour un organisme communautaire :

> Parfois le monde ne comprend pas que t'es bénévole non plus. Des fois, la confusion entre être travailleur puis être bénévole. C'est pas tout le monde qui a conscience qu'en ce moment : t'es en train de faire un travail bénévole, puis tu veux pas non plus que le monde s'attende à ce que tu fasses un accomplissement moindre à cause que t'es bénévole. Mais, à un moment donné, à un certain point, faut que tu mettes tes limites.

Le bénévolat ne s'arrête jamais, car les bénévoles doivent trop en faire, sont anxieux.euses et finissent pas se brûler. Ainsi, entre hyper-performance, manque de reconnaissance et pression que l'on se met à soi-même, tout déborde dans le bénévolat qui vide les individus de leur énergie qui les poussait à s'investir : une fatigue existentielle, pour reprendre les termes de Huet (2021), s'installe.

Une culture du martyr et la hantise de la culpabilité

De plus, malgré leur engagement (presque) sans limites et leur dévotion, les bénévoles sentent – ou se font dire – qu'ils et elles n'en font pas assez, ce qui engendre un sentiment de culpabilité. Les propos de Viviane, une militante investie dans les luttes environnementales, sont très parlants :

> J'ai vécu beaucoup ça à l'intérieur des mouvements, de me faire dire à un moment donné que je n'en faisais pas assez alors que j'étais à la limite de ce que je pouvais faire personnellement[.] J'ai eu de gros moments où j'ai juste voulu tout sacrer là puis m'en aller parce que j'avais l'impression que ce n'était pas assez. […] Mais j'avais l'impression de laisser tomber un peu les gens de mon mouvement parce que je n'étais pas allée assez loin. Je n'avais pas vu assez grand[.] Ça devenait un peu décourageant.

Notons ici l'écart manifeste entre, d'une part, l'appréciation que fait Viviane de sa capacité à s'engager et ce qui est attendu d'elle par ses camarades. La première se mesure vis-à-vis de la seconde, et c'est dans cette évaluation que Viviane sent qu'elle laisse tomber les personnes qui militent avec elle, et de manière plus large le mouvement de lutte dans lequel elle est impliquée. Ce sentiment de ne pas être à la hauteur des attentes se retrouve

aussi chez Denis, un bénévole impliqué dans la collecte de fonds pour un organisme de lutte contre le cancer. Soulevant le manque de temps pour s'engager pour cette cause, compte tenu d'autres obligations, il mentionne : « Je ne suis pas hyper content de… de, du mandat que j'ai à date. Moi d'habitude quand je fais quelque chose, je mets plus de temps que ça, mais là ils… Je suis pas capable. »

Si, dans le cas de Viviane, le standard vis-à-vis duquel elle évalue son engagement vient des attentes des autres, dans le cas de Denis les attentes lui sont propres : la frustration vient d'une comparaison entre son engagement actuel et celui dont il a « l'habitude ».

Ces deux exemples mettent en évidence l'idéal de l'engagement des bénévoles et militant.es qui, comme mentionné, se donnent jusqu'au bout et sans limites. Cet idéal est ancré, nous pourrions même dire internalisé, par les bénévoles et militant.es, générant alors un sentiment de frustration ou de culpabilité. À ce sujet, Valentine, bénévole active au sein de son association étudiante, raconte :

> J'essayais de faire des trucs pis ça ne marchait pas nécessairement ou ça a peut-être été fait un peu rapidement, fait que ça aurait pu être mieux fait. […] Dans le fond, c'était le résultat du maximum que j'aurais pu donner, mais les gens considéraient quand même que ce n'était pas assez. Je n'ai pas été assez loin. Je n'ai pas invité assez de monde. Je n'ai pas fait assez de publicités pour des manifs, pour des trucs du genre. Fait que c'est plus dur d'entendre des commentaires comme ça d'allié.es que de personnes qui sont contre.

La dureté des attentes envers les militant.es et les bénévoles se dévoile alors dans ce témoignage qui rappelle les injonctions à la pureté de l'engagement. Ce dernier vient avec son lot d'obligations, de règles, de cadres, d'attentes qui, si elles ne sont pas respectées ou atteintes, peuvent faire culpabiliser les personnes qui s'impliquent. De même, lorsque les autres ne répondent pas à ce standard, les bénévoles ne retiennent pas les critiques à leur égard :

> Moi je suis très rigoureuse dans mon travail, dans ma vie personnelle. Donc si t'as dit que tu le ferais pis que c'est le 12, tu le fais. Si tu le fais, c'est le 12, c'est pas le 15, c'est pas le 20. Moi, je me fie sur toi. Fait que si tu l'as pas fait, on est toute bénévole là, fait que c'est plus comme ça que je pogne les nerfs (Gladys, bénévole collecte de fonds).

> Car tu as une responsabilité envers les autres membres du comité. C'est un engagement que tu prends, et ce n'est pas agréable de se faire abandonner en plein milieu de projets. Ça rajoute de la pression et des tâches aux autres. Si tu t'engages, fais-le jusqu'au bout (Mélanie, bénévole collecte de fonds).

Les propos de Gladys et de Mélanie illustrent les attentes envers les autres bénévoles, notamment en ce qui a trait à la responsabilité. Honorer son engagement est une valeur centrale mise de l'avant par les bénévoles et militant.es que nous avons interviewé.es. Comme mentionné par Stéphanie, une autre bénévole, dans une réunion à laquelle nous assistions, « Ce n'est pas de s'engager pour 100 heures par semaine, mais de simplement respecter ce pour quoi on s'est engagé.e. »

Alors que les conditions de travail bénévole se précarisent et que les attentes envers les bénévoles s'accentuent (Demoustier, 2002), le profond sens de la responsabilité des bénévoles et des militant.es et la culpabilité les affectent particulièrement. « Lâcher », « abandonner » « laisser tomber », ce sont des expressions récurrentes dans ce que disent les personnes interviewées. Voici un autre exemple, repris d'une entrevue avec Ludivine, bénévole pour la collecte de fonds : « Chaque année je voulais abandonner puis les filles me disaient "non non non ! [rires] Faut continuer !" .»

Que ce soit pour l'organisme, la cause ou les collègues, les bénévoles poursuivent leur engagement malgré des signes de fatigue, malgré la frustration et le découragement. C'est le cas de Robert, un bénévole président d'un comité de collecte de fonds, qui confiait, quelques mois avant un arrêt maladie pour cause de surmenage, ses préoccupations et celles de son équipe, vis-à-vis de son éventuel départ : « C'est peut-être un problème, j'en fait beaucoup, pis là c'est l'idée qu'un jour il va falloir que je quitte. Comment on va faire pour me remplacer tsé ? C'est tout le monde qui me regarde "Robert si tu quittes comment on va faire ?" .»

Ceux et celles qui décident de quitter le font avec regret et amertume. En effet, pour Isabelle, bénévole impliquée dans la collecte de fonds, ce retrait ne fut que momentané : le sentiment de culpabilité, la pression des pairs, son attachement pour la cause et l'épreuve des personnes atteintes de cancer, l'ont poussée à revenir :

> Après, je me suis sentie un peu mal, j'ai annoncé que je ne reviendrais pas l'année suivante, que je voulais profiter de mon congé maternité à 100 % et que je ne voulais pas trop m'engager et tout ça, euh bon […] en fait je ne l'ai pas fait pendant deux [années] […] et puis Line m'a rappelée. J'ai senti qu'elle n'était pas contente. Elle m'avait déjà envoyé un petit mail, et j'y ai beaucoup réfléchi. Je n'avais pas rappelé. J'étais occupée. Et puis, j'en ai parlé à mon conjoint et j'ai eu un éclair d'inspiration. Je me suis dit : « Non, c'est beaucoup, c'est un peu stressant, mais ce n'est rien comparé à ce que vivent les personnes atteintes d'un cancer. Il faut que je le fasse ! »

Notons l'injonction marquée dans la dernière phrase de l'extrait : « Il faut que je le fasse », dénotant, d'une certaine manière, l'impératif du don de soi que l'on retrouve dans cet idéal du bénévolat qui prend la forme, dans certains cas, du martyr. Les propos de nos interviewé.es illustrent bien la pression externe et interne de devenir le ou la parfait.e bénévole ou militant.e et les conséquences que cet idéal bénévole et militant peut avoir sur les personnes qui cherchent à s'y identifier.

CONCLUSION

Pour la sociologue Dujarier, le bénévolat est une activité socialisée, « généralement productive d'utilités et même parfois de profits symboliques, politiques ou moraux » (2021, p. 241). Et pourtant, ajoute-t-elle : « nos institutions le maintiennent hors du périmètre du travail » (p. 241). Mais pourquoi, et surtout avec quelles conséquences ?

Notre étude, en restituant le témoignage de bénévoles et militant.es épuisé.es, proches de la rupture psychologique, participe à l'étude de ce paradoxe. Trop souvent, la littérature sociologique sur les risques psychosociaux s'inscrit dans des contextes organisationnels classiques, souvent à la demande même des entreprises concernées. Les organisations en repartent avec des conseils pour améliorer l'autonomie ou la reconnaissance de leurs employé.es.

Notre étude apporte donc deux contributions fondamentales : nous appelons à un changement d'angle d'analyse et à une restitution des témoignages de ceux et celles qui sont invisibilisé.es. Il est d'abord marquant, selon notre analyse, que l'épuisement « déborde » des sites d'enquête et d'intervention traditionnels. Les bénévoles et les militant.es se situent tous et toutes en marge du travail rémunéré : organisme communautaire, défense des droits, protection de l'environnement, milieu de la santé et des services sociaux. Leurs témoignages sont clairs : plusieurs craquent devant la charge de

travail. De plus, ils et elles se sentent coupables face aux pressions à la performance – des pressions qui proviennent parfois des gestionnaires, mais aussi parfois du contexte social qui favorise les représentations de ceux et celles qui se sacrifient pour la cause.

La prévention des risques apparaît ici essentielle et il est important pour les organismes de reconnaître les limites des bénévoles. Le travail bénévole procure certes une certaine forme d'énergie, mais cette dernière peut se tarir rapidement et même se transformer en angoisse si elle est instrumentalisée. Nous croyons qu'une sociologie pragmatique et critique centrée sur l'expérience d'épuisement des bénévoles peut permettre de pointer du doigt ce décalage fondamental entre l'idéal des bénévoles et la réalité terrain qui semble drainer leur énergie vitale.

Pour finir, soulignons qu'une limite de notre étude est que nous avons regroupé des témoignages de bénévoles et de militant.es. Nous pourrions avoir aplati certaines différences essentielles dans l'identité de ces formes d'engagement. D'autres études pourraient approfondir la différence entre l'épuisement des militant.es et celle des bénévoles, de même que les différences selon les identités (genre, race, statut au pays, statut socioéconomique, etc.).

BIBLIOGRAPHIE

ALLAN, K. (2019) Volunteering as hope labour : the potential value of unpaid work experience for the un- and under-employed, *Culture, Theory and Critique, 60*(1), 66-83.

ALLEN, J. A. ET MUELLER, S. L. (2013). The revolving door : A closer look at major factors in volunteers' intention to quit. *Journal of Community Psychology*, *41*(2), 139-155.

BAINES, D., CUNNINGHAM, I. ET SHIELDS, J. (2017). Filling the gaps : Unpaid (and precarious) work in the nonprofit social services. *Critical Social Policy*, *37*(4), 625-645.

BELLOT, C., BRESSON, M. ET JETTÉ, C. (2013). *Le travail social et la nouvelle gestion publique*. PUQ.

BOLTANSKI, L. (2009). *De la critique : Précis de sociologie de l'émancipation.* Gallimard.

BOYER, R. (2020). *Les capitalismes à l'épreuve de la pandémie*. La Découverte.

CHAUVIN, S., LE COURANT, S. ET TOURETTE, L. (2021). Le travail de l'irrégularité. Les migrant· e· s sans papiers et l'économie morale de l'emploi. *Revue européenne des migrations internationales*, *1*(2), 139-161.

CHEN, C. W. ET GORSKI, P. C. (2015). Burnout in social justice and human rights activists : Symptoms, causes and implications. *Journal of Human Rights Practice*, *7*(3), 366-390.

COTTIN-MARX, S. (2023). Le *burn-out* militant. Réflexions pour ne pas être consumé par le feu militant. *Mouvements*, *113*, 156-164.

DARDOT, P. ET LAVAL, C. (2009). *La nouvelle raison du monde : essai sur la société néolibérale*. La découverte.

DE GAULEJAC, V. (2011). *Le travail, les raisons de la colère*. Seuil.

DEJOURS, C. (2021). *Ce qu'il y a de meilleur en nous : Travailler et honorer la vie*. Éditions Payot.

DEL FA. S., GODIN, J. (2022). *Exploration des pratiques militantes dans les luttes environnementales au Saguenay–Lac-St-Jean*. [Rapport de recherche] .

DEL FA, S., LAMOUREUX, S. ET VÁSQUEZ, C. (2021). (Re)donner au bénévolat sa juste valeur : les pratiques de travail bénévoles à l'ère du capitalisme néolibéral. *Nouvelles pratiques sociales*, *32*(1), 310–334.

DUJARIER, M. A. (2021). *Troubles dans le travail : sociologie d'une catégorie de pensée.* PUF.

DEMOUSTIER, D. (2002). Le bénévolat, du militantisme au volontariat. *Revue française des affaires sociales*, (4), 97–116.

DURAND, J. P. (2017). *La fabrique de l'homme nouveau : travailler, consommer et se taire ?* Le Bord de l'eau.

FILLIEULE, O. (2012). Le désengagement d'organisations radicales. Approche par les processus et les configurations. *Lien social et Politiques*, (68), 37–59.

FRASER, N. (2014). Behind marx's hidden abode for an expanded conception of capitalism. *New Left Review*, 86, 55-72.

FRASER, N. ET JAEGGI, R. (2018). *Capitalism : A conversation in critical theory*. John Wiley & Sons.

HUËT, R. (2021b). Politique de la fatigue. *Études*, (11), 55-64.

HUËT, R. (2021a). *De si violentes fatigues : les devenirs politiques de l'épuisement quotidien.* Puf.

HUWS, U. (2019). *Labour in contemporary capitalism: what next?*. Springer.

ILLOUZ, E. (2006). *Les sentiments du capitalisme*. Seuil.

KEWES, A. ET MUNSCH, C. (2019). Should I stay or should I go ? Engaging and disengaging experiences in welfare-sector volunteering. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, *30*, 1090-1103.

KRINSKY, J. ET SIMONET, M. (2012). Déni de travail: l'invisibilisation du travail aujourd'hui. Introduction. *Sociétés contemporaines*, (3), 5-23.

LA COUR, A., HUSTINX, L. ET ELIASOPH, N. (2023). Paradoxes Within the Management of Volunteers. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 1-10.

LORIOL, M. ET LEROUX, N. (2015). *Le travail passionné. L'engagement artistique, sportif ou politique*. Erès.

MCALLUM, K. (2023). Volunteers as boundary workers : Negotiating tensions between volunteerism and professionalism in nonprofit organizations. Dans L. A. Dicke et J. S. Ott (eds) *Understanding Nonprofit Organizations* (p. 321-342). Routledge.

MARCUS, G. E. (1995). Ethnography in/of the world system : The emergence of multi-sited ethnography. *Annual review of anthropology*, *24*(1), 95-117.

MASLACH, C. ET GOMES, M. E. (2006). Overcoming burnout. Dans *Working for peace : A handbook of practical psychology and other tools* (p. 43-49). Impact Publishers.

MATTE, F., N'DIAYE, L., L'HOMME, C. ET MILLETTE, L. (2023). Faire parler la professionnalisation des pratiques bénévoles en santé. *Communication & Organisation*, 107-123.

MARTUCCELLI, D. (2015). Les deux voies de la notion d'épreuve en sociologie, *Sociologie*, *1*(6), http://journals.openedition.org/sociologie/2435

MOLINA, Y., DIRKES, J. ET RAMIREZ-VALLES, J. (2017). Burnout in HIV/AIDS volunteers : A sociocultural analysis among Latino gay and bisexual men and transgender people. *Nonprofit and voluntary sector quarterly*, *46*(6), 1231-1249.

MORENO‐JIMÉNEZ, M. P. ET VILLODRES, M. C. H. (2010). Prediction of burnout in volunteers. *Journal of Applied Social Psychology*, *40*(7), 1798-1818.

MORSE, J. L., DIK, B. J., SHIMIZU, A. B. ET REED, K. A. (2020). Volunteerism and burnout: does satisfaction of motives for volunteering protect against symptoms ? *Voluntas : International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 1-13.

MUMBY, D. K. (2020). Theorizing struggle in the social factory. *Organization Theory*, *1*(2), https://doi.org/10.1177/2631787720919440.

PAILLÉ, P. ET MUCCHIELLI, A. (2012). L'examen et l'analyse phénoménologiques des données d'entretien. Dans P. Paillé et A. Mucchielli (dir.). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (p. 139-156). Armand Colin.

PERRIARD, A., CHRISTE, C., GRESET, C. ET LOIS, M. (2020). Les affects comme outils méthodologiques dans la production d'un savoir collectif. *Recherches qualitatives*, *39*(2), 237-259.

RENAULT, E. (2010). L'invisibilisation du travail comme défi philosophique. *Cahiers Simone Weil*, *33*(1), 61-77.

ROBERT, C. ET TOUPIN, L. (2018). *Travail invisible : portraits d'une lutte féministe inachevée.* Éditions Remue-ménage.

ROUTHIER, F. ET VÁSQUEZ, C. (2023). La (re)négociation de l'autorité comme pratique communicationnelle : l'exemple de comités bénévoles. Dans N. Bencherki, C. Sénac et C. Vásquez (dir.). *La communication organisante : études de cas en communication organisationnelle* (p. 67–86). Presses de l'Université du Québec.

SANGHERA, B. (2018). Contributive Injustice and Unequal Division of Labour in the Voluntary Sector. *Sociological Research Online, 23*(2), 308-327.

SÉNAC, C. ET BENCHERKI, N. (2024). The experience of epistemic injustice in volunteering : The case of community organizations in Québec. *Voluntas : International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 1-10. https://doi.org/10.1007/s11266-024-00634-x

SÉNAC, C., BENCHERKI, N. ET VÁSQUEZ, C. (2021). *Cartographie des pratiques actuelles du bénévolat à Montréal et ses environs*. [Rapport de recherche].

SIMONET, M. (2018) *Travail gratuit : la nouvelle exploitation ?* Textuel.

SIMONET, M. (2010). *Le travail bénévole. Engagement citoyen ou travail gratuit ?* La Dispute.

THIROT, M. (2013). La précarisation du travail : des parcours professionnels à géométrie variable. *Relations industrielles*, *68*(1), 142-163.

TRENT, S. B. ET ALLEN, J. A. (2019). Resilience only gets you so far : volunteer incivility and burnout. *Organization Management Journal*, *16*(2), 69-80.

WEIL, S. (2002 [1951]). *La condition ouvrière*. Gallimard.

WEIL, S. (2019). *Force et malheur*. Éditions la Tempête.