



**HAL**  
open science

## Fonctionnement hybride de la Fondation pour les Parcs et Réserves de Côte d'Ivoire en contexte de développement de l'écotourisme

Bi Vagbé Gethème Irie, Amon Annick Mélissa Sika, Sanata Timité Tamboura

### ► To cite this version:

Bi Vagbé Gethème Irie, Amon Annick Mélissa Sika, Sanata Timité Tamboura. Fonctionnement hybride de la Fondation pour les Parcs et Réserves de Côte d'Ivoire en contexte de développement de l'écotourisme. *African Review of Migration and Environment African Review of Migration and Environment*, 2022, Vol. 6 (No 2), pp. 120-138. halshs-03873520

**HAL Id: halshs-03873520**

**<https://shs.hal.science/halshs-03873520>**

Submitted on 10 Oct 2023

**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.



Distributed under a Creative Commons CC0 - Public Domain Dedication 4.0 International License

# **Fonctionnement hybride de la *Fondation pour les Parcs et Réserves de Côte d'Ivoire* en contexte de développement de l'écotourisme**

## **Hybrid functioning of the *Foundation for Parks and Reserves of Côte d'Ivoire* in the context of ecotourism development**

**Bi Vagbé Gethème IRIE<sup>1</sup>, Amon Annick Mélissa SIKA<sup>2</sup>, Sanata Timité TAMBOURA<sup>3</sup>**

1) iriegetheme@usp.edu.ci, 2) sikaamona@gmail.com, 3) timsantich@yahoo.fr

**Résumé :** Dans un contexte national marqué par le développement de l'écotourisme et en réponse à la dégradation des parcs et réserves de Côte d'Ivoire, la Fondation pour les Parcs et Réserves de Côte d'Ivoire (FPRCI) a été créée le 20 novembre 2003. L'étude d'où découle cet article révèle que la FPRCI, levier important de la gouvernance forestière en Côte d'Ivoire, est caractérisée par un fonctionnement hybride marqué par l'adoption simultanée de deux systèmes différents à savoir le salariat et le bénévolat. En effet, les leviers de mobilisation des deux systèmes par des organisations à but non lucratif en l'occurrence la FPRCI restent faiblement documentés dans la littérature scientifique. En conséquence, l'objectif visé par ce texte est de rendre intelligible les facteurs à la genèse du mode de fonctionnement hybride de la FPRCI. Adossée à une perspective méthodologique de type qualitatif, l'analyse des données identifie i) l'incomplétude définitionnelle de l'approche étatique de l'engagement associatif et ii) l'imprécision des normes étatiques à propos des associations à but non lucratif comme des éléments d'explication du fonctionnement hybride de la FPRCI.

**Mots-clés :** Sociologie, écotourisme, Emplois, Gouvernance forestière

**Abstract :** In a national context marked by the development of ecotourism and in response to the degradation of the parks and reserves of Côte d'Ivoire, the Fondation pour les Parcs et Réserves de Côte d'Ivoire (FPRCI) was created on 20 November 2003. The study from which this article stems reveals that the FPRCI, an important lever of forest governance in Côte d'Ivoire, is characterised by a hybrid operation marked by the simultaneous adoption of two different systems, namely salaried employment and voluntary work. Indeed, the levers for mobilising the two systems by non-profit organisations, in this case the FPRCI, are poorly documented in the scientific literature. Consequently, the aim of this paper is to make the factors at the origin of the FPRCI's hybrid mode of operation intelligible. Based on a qualitative methodological perspective, the analysis of the data identifies i) the definitional incompleteness of the state's approach to associative engagement and ii) the imprecision of state norms regarding non-profit associations as elements explaining the hybrid functioning of the FPRCI.

**Keywords:** Sociology, ecotourism, jobs, forest governance

---

<sup>1</sup> Enseignant-chercheur, sociologue, Université de San Pedro

<sup>2</sup> Docteur en sociologie, Université Félix Houphouët-Boigny, Abidjan

<sup>3</sup> Enseignante-chercheuse, sociologue, Université Péléforo Gon Coulibaly

## Introduction

Le développement de l'écotourisme ou du tourisme durable constitue l'un des piliers de la stratégie de développement touristique dénommée « Sublime Côte d'Ivoire ». Dans cette dynamique, les autorités ivoiriennes qui ont en charge la mise en œuvre de cette stratégie accordent une place de choix au renforcement du capital humain par l'accompagnement des Associations à But Non Lucratif (ABNL), entre autres la Fondation pour les Parcs et Réserves de Côte d'Ivoire (FPRCI). Cette ABNL créée le 20 novembre 2003 et régie par les lois n°60-315 du 21 septembre 1960 et n°2002-102 du 11 février 2002 a pour mission de « mobiliser et gérer au mieux, des fonds suffisants pour assurer à terme, un financement durable des actions de protection des parcs nationaux et réserves de Côte d'Ivoire, en complément des engagements de l'Etat. » (FPRCI, 2016).

Il est important de noter que le milieu associatif de manière générale et ivoirien en particulier est marqué depuis les dernières décennies par un processus de professionnalisation qui nécessite une réflexion poussée. Cette professionnalisation opère certains changements sur son mode de fonctionnement, passant ainsi d'un « système traditionnel » faisant l'apologie du bénévolat vers un système dit « moderne » incluant des salariés.

Précisons que la Côte d'Ivoire regorge une pléthore d'associations à but non lucratif déclarées ou non sous diverses formes : fédération, coopératives, mutuelles, fondations, ONG, associations villageoises, associations professionnelles. Toutes ces associations sont régies par un même cadre normatif, la loi n°315 du 21 septembre 1960<sup>4</sup> portant déclaration des

---

<sup>4</sup> **Loi du 21 Septembre 1960** : cette loi encadre la vie associative en Côte d'Ivoire, si les articles de cette loi sont très proches de ceux régissant les associations en France (loi du 1<sup>er</sup> Juillet 1901), la présente loi reconnaît que trois formes d'associations les associations déclarées, les associations étrangères et celles reconnues d'utilités publiques

associations en Côte d'Ivoire. Cette loi Ivoirienne qui régleme les associations s'inspire d'une loi internationale : la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901<sup>5</sup>.

Il est vrai, que les associations sont régies par une même loi tendant à les rendre homogènes, mais elles se différencient par leurs activités, leurs tailles, leurs zones d'interventions, l'importance de leurs ressources financières et l'origine des ressources. Toutes ces spécificités et leur mode de fonctionnement sont définis par leurs statuts et règlements intérieurs au regard de leur réglementation juridique. C'est dans cette optique que certaines associations bien qu'ayant une finalité sociale adopte le système salarial comme mode de fonctionnement, en dépit, de leur connaissance sur les principes et obligations dudit système. En effet, présentées par la littérature et l'imaginaire collectif comme le lieu d'expression du travail bénévole et volontaire (Denis Bourque et Al, 2007), les associations se comportent de plus en plus comme des nids d'emplois salariés.

Balme (1987) soutient que certaines associations à l'exception des associations culturelles fonctionnent essentiellement sur la base du travail salarié, même si le bénévolat n'est pas exclu de leur fonctionnement. De plus, l'association à l'étude notamment la FPRCI s'inscrit dans cette logique du salariat comme base de fonctionnement, malgré sa collaboration avec les bénévoles qui n'occupent qu'une place facultative.

La présente étude se propose donc d'analyser les facteurs à la genèse du fonctionnement hybride de la FPRCI au regard des risques induits et à rebours des valeurs associatives prônées. En d'autres termes, comment explique-t-on le recours au salariat par les responsables de la FPRCI en dépit de son ancrage dans les principes du bénévolat et de la connaissance des risques associés au système salarial ?

D'un point de vue théorique, cette étude s'inscrit dans la sociologie des associations englobées dans la sociologie des organisations. Ainsi, l'objet de la

---

<sup>5</sup> **Loi du 1<sup>er</sup> Juillet 1901** : le 1<sup>er</sup> Juillet 1901, Pierre WALDECK-ROUSSEAU fait adopter, au terme d'une longue bataille parlementaire, la loi « relative au contrat d'association », d'une portée considérable et qui garantit une des plus grandes libertés républicaines ?

sociologie des associations est de comprendre les réalités associatives, voir, si et comment elles se démarquent de l'organisation au sens traditionnel du terme (Bernoux, 2008).

En définitive, l'intérêt d'une telle étude réside dans l'analyse de la professionnalisation des ABNL, la manière dont cette professionnalisation à travers le salariat est construite au sein des structures dites associatives et comment cela contribue à maintenir ou non l'identité associative en leur sein.

## Méthodologie

Sur le plan méthodologique, l'étude adopte une perspective qualitative à versant inductif et les résultats qui en découlent reposent de ce fait sur une stratégie d'immersion sur le terrain qui a été menée sur vingt (20) mois, soit de mai 2020 à décembre 2021. Dans le cadre de cette étude, l'échantillon n'a pas été prédéfini, mais construit sur le terrain à partir du principe de saturation. Ce principe correspond à une redondance des informations qui permet de marquer un arrêt dans la collecte de données et de définir finalement la taille de l'échantillon qui a fait l'objet d'enquête. De manière précise, une (01) personne a été sélectionnée au niveau de la catégorie, conseil d'administration, il s'agit précisément du Directeur Général de la FPRCI. Au niveau du ministère de l'intérieur précisément à la Direction Générale de l'Administration du Territoire (DGAT), nous avons interrogé sept (07) personnes, à savoir un Préfet, trois (3) agents au service vie associative et trois (3) autres salariés. Concernant la catégorie « salariés de la FPRCI », cinq (05) personnes ont été retenues : le secrétaire, deux (02) coordonnateurs projet et deux (02) adhérents. Et enfin, du côté des bénévoles, six (06) agents de terrain ont été choisis. Au total vingt-trois (23) personnes composent la taille de l'échantillon. Les données issues de la combinaison de la méthode ethnographique (Anadon, 2006), des entretiens semi-directifs (Albarelo, 2012) et des récits de vie (Bertaux, 1997) ont permis d'aboutir aux résultats présentés dans ce travail, à savoir : i) L'approche étatique

de l'engagement associatif : une incomplétude définitionnelle à l'aune du recours au salariat par la FPRCI ; ii) L'imprécision des normes étatiques à propos des associations : un ferment social du recours au salariat au niveau de la FPRCI.

## Résultats

### **1 L'approche étatique de l'engagement associatif : une incomplétude définitionnelle à l'aune du recours au salariat par la FPRCI**

Les associations par définition ont toujours été appréhendées comme : « la convention selon laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun d'une façon permanente leurs connaissances ou leur activité dans un but autre que le partage de bénéfices » comme définit dans la loi du 1<sup>er</sup> Juillet 1901 (article 1<sup>er</sup>) qui a donné son nom aux associations « de type loi 1901 ».

Cette approche définitionnelle de l'association a été reprise et adoptée en Assemblée Nationale et promulguée par le Chef d'État Ivoirien d'antan son Excellence feu Félix Houphouët Boigny le 21 Septembre 1960 par la loi n°60-315.

Ainsi, selon qu'une association soit déclarée ou non, reconnue d'utilité publique ou non, elle est fondée sur cette approche définitionnelle, qui circonscrit l'engagement associatif à travers le don de soi, l'entraide et la solidarité. Cela se précise davantage, dans les normes de réglementation des associations en Côte d'Ivoire qui utilisent le terme de « membres » ou « adhérents » pour identifier les personnes qui militent ou appartiennent à des associations. Ces personnes sont engagées au sein des associations soit en tant que bénévole ou volontaire en fonction du rôle ou de la position occupée.

Dans le cas, de notre étude les volontaires sont des experts qui font généralement partie du conseil d'administration et les bénévoles sont de simples membres qui sont affectés à la partie exécutive.

Même si, le cadre normatif ne fait pas mention des termes de « bénévoles » ou « volontaires » pour parler des membres d'une association, selon leur entendement ces « membres » ou « adhérents » sont soit des bénévoles ou de volontaires.

Ce verbatim l'illustre bien :

*« C'est ce que je vous disais on parle d'association à but non lucratif normalement et non des entreprises qu'on voit un peu partout qui emploient des salariés. Eux c'est normal parce qu'ils font du profit, mais les associations dont on parle sont à but non lucratif, donc comment elles font pour payer ces salariés ? ... donc là ça devient compliqué pour ces structures-là. C'est pour quoi dans la loi on parle de membres ou d'adhérents ceux-là ils ne sont pas payés. Donc c'est plus facile de travailler avec eux dans les associations. »*

Ainsi, ces membres ou adhérents dans leur fonctionnement répondent aux principes du système bénévole/volontaire. Au-delà de l'imprécision sur leur spécificité entant qu'acteur associatif, les bénévoles et les volontaires s'identifient comme des personnes qui mettent en commun leurs biens et leurs activités ou leurs temps au service des associations dont ils sont membres ou affiliés, sans rechercher du profit.

Le sens commun les identifie comme le levier de la vie associative, car ils répondent aux principes du don de soi et de partage au regard des normes de réglementation de la vie associative en Côte d'Ivoire.

Ces acteurs produisent des activités d'ordre altruiste, même s'ils perçoivent parfois des indemnités. Cela ne constitue pas un salaire dans le sens juridique du terme. L'indemnité ici est perçue comme des ressources mises à la disposition du bénévole ou volontaire pour mener à bien sa mission au sein de la FPRCI.

*« Ici pour devenir bénévole il y a comment dirais-je, une inscription annuelle voilà ! Pour nous permettre de lui donner des kits, parce que nous nos kits bénévoles, il y a le badge en fait, donc ça, c'est l'inscription et puis ça lui permet de bénéficier de la souscription internet. Donc ça c'est la base pour devenir bénévole. »* **Propos d'un dirigeant d'ABNL.**

Le bénévolat et le volontariat sont des modes de fonctionnements qui cadrent avec les réglementations normatives des associations en Côte d'Ivoire. Cependant, le terrain nous révèle une autre dimension de l'engagement associatif, à travers la mise à disposition de personnel salarié dans le fonctionnement de l'association. Ainsi, la nomenclature des acteurs associatifs ne se limitent pas uniquement au bénévolat ou au volontariat, car dans certaines associations comme la FPRCI, les membres exercent en tant que salariés. Cela implique une forme de rémunération en contre partie du travail accompli au sein de ladite structure. Aussi, le salariat constitue une forme d'engagement dans la mesure où le salariat constitue une forme de reconnaissance sociale de la part de la structure. Ainsi, n'est pas salarié « qui veut », mais « qui peut », dans le sens où le salarié est une personne ayant déjà fait ces preuves dans le bénévolat. Ainsi, la structure privilégie lors de ses recrutements des personnes ayant déjà prouvé leur intérêt pour la cause de la structure à travers le bénévolat.

Cette reconnaissance pour leur engagement au sein de ladite structure les positionne dans une autre forme d'engagement : celle du salarié associatif. Inscrivant par ailleurs, ces derniers dans des rapports de dominations où le lien de subordination est prépondérant. Ainsi, dans la configuration de ces structures, les salariés peuvent occuper également le statut de membres ou non en fonction du type d'engagement dont ils font preuve.

Ces transformations opérées nous invitent à repenser le travail salarié comme une forme d'engagement qui se développe au sein des ABNL professionnalisées. Il s'agit ici de faire un dépassement sur les frontières



existantes entre travail et hors travail dans le secteur associatif, mais également de mettre en lumière les différentes formes de rapports en jeu dans cette nouvelle forme d'engagement.

Cette forme d'engagement associatif est matérialisée par des rapports de pouvoirs et de domination où il y a un contrôle strict exercé sur chaque action menée. Le temps consacré à l'engagement associatif est prédéfini en fonction des normes du code du travail en vigueur. Aussi, les acteurs inscrits dans cette forme d'engagement sont-ils soumis au principe d'obligation de résultat. Spoliant ainsi, le caractère délibéré de l'acteur associatif dont fait mention la norme de réglementation des ABNL en Côte d'Ivoire. Les propos suivants en sont une illustration :

*« Chaque agent est jugé en fonction de ses termes de référence. Donc chaque trimestre, je demande à chaque agent de me faire le rapport de ses termes de référence sur la base d'un programme d'activité annuel. On a un programme d'activité annuel. Donc, chacun sait ce qu'il a à faire. Donc à la fin de chaque trimestre, chacun fait le point, et puis voilà c'est comme ça qu'on procède. »*  
(Responsable ABNL)

Ainsi, d'un point de vue sociologique, l'engagement associatif renvoie à plusieurs réalités sociales qui ne sont pas forcément décrits dans les normes de réglementations des ABNL en Côte d'Ivoire. Dans le point qui suit, l'imprécision des normes étatiques à propos des associations sera présentée comme un ferment social du recours au salariat au niveau de la FPRCI.

## **2 L'imprécision des normes étatiques à propos des associations : un ferment social du recours au salariat au niveau de la FPRCI**

Les normes étatiques sont des cadres de régulation des actions collectives ou individuelles. En Côte d'Ivoire, le cadre normatif réglementant les associations à

but non lucratif est régi par la loi n°60-315 du 21 Septembre 1960. Cette loi qui définit les dispositions générales des ABNL est applicable à toutes les associations à but non lucratif exerçant sur le territoire ivoirien.

Elle identifie l'ABNL en son article premier, comme une convention par laquelle deux ou plusieurs personnes mettent en commun d'une façon permanente leurs connaissances ou leur activité dans un but autre que lucratif.

S'il est suffisamment clair que les associations régies par la loi n°60-315 du 21 Septembre 1960 sont à but non lucratif, c'est-à-dire n'ayant pas pour but de faire du profit, il n'en demeure pas moins en ce qui concerne son mode de fonctionnement.

En effet, la spécificité des ABNL repose sur leur mode de fonctionnement. Selon, certains enquêtés, elles ont un fonctionnement basé sur le bénévolat et le volontariat. Lequel fonctionnement répond au caractère de non-profit, puisqu'elles tirent leurs ressources financières des dons, des legs et de subventions. Par conséquent, une association qui vit de dons, de legs et de subventions ne peut clairement pas engager de procédure de recrutement de salariés. Car, pour eux, le salariat est un système de fonctionnement qui a des principes différents du bénévolat et du volontariat, il implique plusieurs réalités qui ne cadrent pas avec l'essence associative telle que mentionnée dans la loi.

*« Une association ne doit pas normalement avoir de salariés, c'est parce qu'elles ne peuvent pas employer des salariés qu'on dit qu'elles sont à but non lucratif. Sinon comment une association qui vit de dons peut se permettre d'employer des salariés. Elles les paient avec quoi ? En tout cas, je sais que sur le terrain cela existe. Bon ! on n'a pas le temps pour sillonner les associations pour vraiment voir comment elles fonctionnent, mais vous savez que celui qui se fera attraper servira d'exemple à tout le monde, car nul n'est censé ignorer la loi. Sinon ce n'est pas normal. » (Préfet, Ministère de l'intérieur)*

A rebours des propos du préfet, nos investigations ont démontré qu'il existait des salariés au sein de la FPRCI. En outre, le salariat est légitimé par cette association et tend même à se suppléer au bénévolat. Cette légitimation est alimentée par l'imprécision de normes institutionnelles sur le recours ou non du salariat par les ABNL. Cette imprécision relève d'une absence d'information sur la typologie des ABNL et leurs caractéristiques, mais également sur la question salariale dans les ABNL au regard des normes de réglementation de celles-ci. Précisons que la norme de réglementation des ABNL se prononce sur les dispositions générales des ABNL et sur les formes d'organisations notamment les associations de personnes, déclarées, reconnues d'utilité publique et les associations étrangères. Elle n'apporte pas de précision sur la typologie des ABNL en Côte d'Ivoire et leur mode de fonctionnement spécifique. Cette imprécision se renforce davantage avec le salariat associatif qui n'est règlementé dans aucune de ces normes institutionnelles rattachées aux ABNL.

Par ailleurs, nous nous retrouvons avec un salariat associatif encadré par le code du travail qui diffère des normes de réglementations des ABNL sur le plan normatif. Ce code du travail est un recueil administratif volumineux constitué de nombreux articles. Il renferme des textes législatifs et réglementaires applicables en matière de droit du travail. Aussi, Le code protège aussi bien le salarié que son employeur en fixant les droits et les obligations respectifs de chacun. Pour le salarié, il améliore ses conditions de vie et de travail depuis l'embauche jusqu'à la fin du contrat entres autres : durée et temps de travail, aménagement des locaux qui détermine la santé, l'hygiène et la sécurité, mode de rémunération, formation professionnelle, lien avec la hiérarchie, contact avec la machine, rôle dans la représentation syndicale, participation au fonctionnement de l'entreprise, avantages si rupture du contrat (pension à la retraite, licenciement). Pour le chef d'entreprise, le Code lui attribue d'importants pouvoirs : pouvoirs règlementaires, de direction et disciplinaire.

Notons que, la loi sur les associations en Côte d'Ivoire énonce le principe de non-lucrativité qui stipule clairement d'une part que les associations ne sont pas créées dans le but de faire du profit et d'autre part qu'elles sont soumises à un principe de non-redistribution des biens à leurs membres.

Cependant pour certains, même si la non-lucrativité implique que le fonctionnement des ABNL doit être basé sur le bénévolat et/ou le volontariat, et que le salariat n'est pas approprié ou ne cadre pas avec les logiques associatives, cela ne demeure qu'une interprétation de ladite loi. Puisque, la loi n'énonce pas de manière claire l'interdiction formelle du recours au salariat par ces ABNL.

Les normes sont des règles qui régissent l'action des individus à l'intérieur des sociétés. Elles existent d'une part sous la forme de règles explicites, qui s'imposent officiellement aux individus et peuvent être de nature juridique ou réglementaire. Ces règles explicites ont pris une importance croissante dans les sociétés modernes. Mais d'autre part, les règles implicites, intériorisées lors du processus de socialisation, importent tout autant et régissent la plupart des relations à l'intérieur des groupes restreints. Ainsi le comportement des membres d'une famille doit respecter des règles non écrites, mais évidentes pour tous. Les normes appartiennent au patrimoine commun ; la collectivité exige ou souhaite leur respect et juge la conformité des comportements des individus.

Ces controverses entre le normatif et les réalités du terrain sont nourries par l'imprécision des textes sur la question du salariat en association. En effet, la loi est muette sur la manière dont les associations doivent s'inscrire dans le salariat au regard de leurs spécificités. Cette loi se prononce juste sur le fonctionnement des ABNL en termes de membres et d'adhérents soumis au principe de don de soi. Ainsi, les dirigeants des associations conscients de l'imprécision de la loi sur le salariat utilisent cette faille, pour s'approprier un système de fonctionnement initialement attribué aux entreprises lucratives. Ce faisant, la FPRCI s'érige en association employeuse tout en s'identifiant comme

association de loi 1901 c'est-à-dire apolitique, non raciale et sans but lucratif tel que le montre le verbatim ci-dessous :

*« Bon, c'est vrai que les gens disent que les associations ne doivent pas avoir de salariés, mais la loi sur les associations n'interdit pas le recours au salariat. Donc je ne pense pas qu'une association ne puisse pas avoir de salariés. Il se trouve que sur des projets elle n'a pas les compétences requises donc elle se tourne vers des experts c'est pour la bonne cause ! » (Responsable FPRCI)*

En d'autres termes, cette structure fonctionne du point de vue de Michel Crozier comme un acteur stratégique. Elle met à profit une marge de manœuvre pour se familiariser à ce système soit de manière ponctuelle où à long terme. Cela est perçu comme une opportunité dans la mesure où elle pense avoir suffisamment de ressources pour s'ériger en associations employeuses, du moment où cela est mentionné dans leurs règlements intérieurs. Notons en conséquence que cette imprécision de la loi portant déclaration des ABNL en Côte d'Ivoire sur leur recours ou non au salariat entraîne de plus en plus la prolifération du système salarial au sein des ABNL.

A l'instar de la FPRCI, des associations ne se contentent plus de solliciter des structures prestataires de services de manière ponctuelle pour les aider sur leurs projets, mais elles procèdent à des recrutements de personnels salariés conformément au code du travail, cadre normatif du salariat en Côte d'Ivoire. Ainsi, elles disposent de leurs propres employés qui sont soumis à des contrats de travail soit en CDD ou en CDI en fonction de leurs attentes.

Ainsi, l'association à l'étude ne fonctionne pas totalement sur le système bénévolat ni totalement sur le système salarial. Elle est inscrite dans un mode de fonctionnement hybride qui mobilise à la fois les deux systèmes susmentionnés.

Toutefois, le fait que cette imprécision engendre d'autres types de rapports ou d'autres types de fonctionnement, elle relève de trous structureaux qui

implicitement sont favorables à la prolifération du salariat au sein du monde associatif. Ces trous structureaux s'expliquent par le fait qu'il n'y a ni informations, ni de relations qui fassent le pont entre le salariat et la loi de réglementation des ABNL en Côte d'Ivoire. Car, ces deux entités ont été construites de manière isolée. La loi sur les associations ne prend pas en compte le salariat, elle s'est juste limitée au bénévolat.

Cette prolifération du salariat n'est donc pas un manque de contrôle de l'État ou des institutions de tutelles sur les associations, mais plutôt des réalités que les normes sur les associations ne prennent pas en compte. Ainsi, les ABNL en l'absence de normes d'encadrement du salariat associatif fabriquent elles-mêmes des normes sociales qui légitiment leur positionnement quant à leur mode de fonctionnement. Ces normes sociales se fondent sur l'intérêt des acteurs à s'inscrire dans un système qui semble être avantageux et dont ils pourraient tirer profit. Par ailleurs, les ABNL en se positionnant à la fois en tant qu'acteurs associatifs et acteurs-employeurs vacillent entre deux modes de fonctionnement dichotomiques. Ces trous structureaux laissent une marge de manœuvre aux ABNL de saisir des opportunités et de profiter de ces absences de relations pour établir leurs propres normes de fonctionnement.

Ainsi, en l'absence d'un cadre de référence déjà défini, les individus s'en construisent un à travers les normes sociales. Plusieurs expériences de psychologie sociale montrent qu'en l'absence de norme préexistante, les estimations individuelles convergent vers une estimation commune, une norme commune : c'est ce que l'on appelle la normalisation. On parle d'un « effet de convergence ». En clair, toutes les associations employeuses en l'absence d'une norme d'encadrement du salariat associatif converge vers un salariat qui cadre plus avec les réalités des entreprises dites lucratives. En effet, lorsque la réalité est floue, chaque individu a besoin de la définir, notamment en regardant comment se comportent les autres. Nous avons tendance à ajuster notre

comportement à celui des autres lorsque nous ne savons pas comment nous comporter.

## Discussion

### **L'existence de trous structureaux au niveau du cadre formel de réglementations des ABNL, une réalité contributive du recours au système salarial au sein de la FPRCI**

Un ensemble de facteurs rendent compte de l'existence de trous structureaux au niveau du cadre formel de réglementations des ABNL. Le tout favorisant de facto le recours au système salarial au sein de la FPRCI. En effet, la loi ivoirienne du 21 Septembre 1960, relative aux associations à but non lucratif est une déduction de la loi générale du 1<sup>er</sup> juillet 1901 instituée en France par Waldeck-Rousseau. Ce rapport normatif confère aux associations à but non lucratif en Côte d'Ivoire une identité d'associations de type loi 1901. Ce qui se justifie par la similarité observée au niveau des articles premiers de ces deux lois respectives relativement à la définition d'une association. En effet, rappelons qu'elles définissent l'association comme : « une convention en vertu de laquelle deux personnes au moins décident de partager leurs connaissances dans un but autre que le partage de bénéfice ou la recherche de profit ». Ce texte stipule qu'une association est, par principe, à but non lucratif, par conséquent, elle se distingue d'une société classique (SAS, SASU, SARL, SCI).

Cette assertion est soutenue par Combes et Ughetto (2010), pour qui les associations sont attentives à se démarquer de l'entreprise, de ses motivations, de ses principes, de son mode de fonctionnement. Aussi, l'analyse de Ryfman (2009) à titre illustratif sur les ONG propose des éléments communs aux ABNL par exemple : la notion d'association (soit le regroupement de personnes privées) avec un projet non lucratif au bénéfice d'autrui ; la forme juridique d'association à but non lucratif, selon les droits nationaux ; le fait d'être un espace autonome face à l'État ou à des puissances privées ; « la référence à des

valeurs impliquant, en même temps qu'un engagement librement consenti, la volonté affichée d'inscrire l'action associative dans une dimension citoyenne insérée dans un cadre démocratique », l'ONG faisant partie intégrante de la « Société Civile ». Ainsi, le bénévolat et le volontariat sont perçus comme des éléments caractéristiques du monde associatif et ceci se traduit par le fait qu'elles ont longtemps été le pilier de fonctionnement des associations à but non lucratif. Ce qui en l'occurrence emmène le sociologue Caillé (1991b) à utiliser le concept d' « économie du don » pour analyser le fait associatif.

Il faut signifier que le monde associatif a toujours été analysé par les sociologues comme le lieu de l'engagement volontaire. Pour certains auteurs, cet engagement volontaire dans les associations induit un flou sémantique, puisque deux terminologies sont utilisées : le bénévolat et le volontariat (Halba, *Le Net*, 1997).

Par ailleurs, la pression du politique replace les associations d'action sociale dans la triple ambiguïté qui est la leur depuis le début : celle d'avoir été certes reconnues par la loi de 1901, mais en même temps (à l'instar d'autres exemples dans le monde, comme en Angleterre, en Belgique ou aux États-Unis) cadrées pour être mieux contrôlées. Celle aussi de se situer sur le terrain de prédilection de l'État, c'est-à-dire de la mission de service public, plutôt que de s'attacher, à sa fonction de poumon social. Celle enfin de dépendre des finances publiques (Enjolras, 1996).

Enfin, le développement interne de ces associations a provoqué la complexification de leur organisation. Pour Brie (2007), trois effets au moins en découlent : celui de la distance qui s'accroît entre le projet initial et les formes de l'action, celui de la lourdeur de l'ensemble et enfin celui des enjeux. Ainsi, l'association s'organise et l'organisation finit par devenir institution. On peut mieux comprendre ici comment, lors des vingt-cinq dernières années, alors que beaucoup d'idées sont nées et ont été portées par les pratiques de ces



associations, peu se sont développées en leur sein, mais le plus souvent à leur marge, pour finalement leur échapper totalement. On retrouve ainsi, selon Bernardeau-Moreau et Hely (2007), dans l'ensemble des structures associatives des tensions profondes dans le mode de construction de la légitimité de leur action et dans les fondements de leur lien social. Loin d'être le lieu privilégié d'une « hybridation » des logiques économiques que certains s'empressent de consacrer, le monde de la loi 1901 cristallise, sans toujours parvenir ni à les concilier, ni à les dépasser, les contradictions consécutives aux recompositions de la société salariale entre le marchand et le non marchand, d'une part, et entre le bénévolat et le salariat, de l'autre.

### Références bibliographiques

Albarello, Luc, 2012, *Apprendre à chercher*, Bruxelles : De Boeck, 1 vol. (190 p.)

Anadón, Marta, 2006, « La recherche dite « qualitative » : de la dynamique de son évolution aux acquis indéniables et aux questionnements présents. » *Recherches qualitatives*, volume 26, numéro 1, (5–31 p.)

Balme, Richard, 1987, « La participation aux associations et le pouvoir municipal. Capacités et limites de la mobilisation par les associations culturelles dans les communes de banlieue. », *Revue française de sociologie*, 28-4 (601-639 p.)

Bernardeau-Moreau Denis et Hely Matthieu, 2007, « Transformations et inerties du bénévolat associatif », *Sociologies pratiques*, n° 15, (9-23 p.)

Bernoux, Philippe, 2008, « De la sociologie des organisations à la sociologie des associations », Christian Hoarau éd., *La gouvernance des associations. Économie, sociologie, gestion*. Érès (53-72 p.)

Bertaux, Daniel, 2016, *Le récit de vie*. Sous la direction de de Singly François. Armand Colin (128 p.)

Bourque, Denis et Al, 2007, *L'organisation communautaire, fondements, approches et champs de pratique* par Québec, Presses de l'Université du Québec, (534 p.)

Brie, Gabriel, 2007, *La fin du modèle associatif dans les organisations de l'action sociale ?* Mémoire pour l'obtention du Certificat International d'Ecologie Humaine (C.I.E.H.), (129 p.)

Caillé, Alain, 1991b, « Nature du don archaïque », *La Revue du MAUSS*, n° 12.

Enjolras, Bernard, 2005, « Économies sociale et solidaire et régimes de gouvernance. », *Revue internationale de l'économie sociale*, (296), 56–69

FPRCI, 2016, *Rapport d'activités annuel 2016 de la Fondation pour les Parcs et Réserves de Côte d'Ivoire*

Le Net, Michel et Halba, Bénédicte, 1997, *Bénévolat et volontariat dans la vie économique, sociale et politique*, Edité par La documentation française, N°5055, (204 p.)

Montoussé, Marc Montoussé et Gilles Renouard, 1997, *100 Fiches pour comprendre la sociologie*, Bréal, (229 p.)

Ryfman, Philippe, 2009, *Les ONG*. La Découverte, (128 p.)

Tchernonog, Viviane, 2007, *Le paysage associatif français. Mesures et évolutions*

:Profil/Activités/Budget/Financement,privé/public/dirigeants/Emploi,salarié/Tra  
vail bénévole. Juris Associations /Dalloz, (204 p.)

Ughetto, Pascal Ughetto et Combes, Marie-Christine Combes, 2010, « Entre les valeurs associatives et la professionnalisation : le travail, un chaînon manquant ? », *Socio-logos*, mis en ligne le 08 juin 2010