

Le travail " pur " des faiseuses d'adoption Étude d'un groupe de bénévoles d'une ONG française

Angela Procoli

Volume 24, numéro 3, 2000

Nouvelles parentés en Occident

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/015675ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/015675ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département d'anthropologie de l'Université Laval

ISSN

0702-8997 (imprimé)

1703-7921 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Procoli, A. (2000). Le travail " pur " des faiseuses d'adoption : étude d'un groupe de bénévoles d'une ONG française. *Anthropologie et Sociétés*, 24(3), 133–153. <https://doi.org/10.7202/015675ar>

Résumé de l'article

RÉSUMÉ

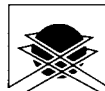
Le travail " pur " des faiseuses d'adoption. Étude d'un groupe de bénévoles d'une ONG française

Le récit produit par les acteurs, bénévoles et salariés, du Département d'adoption internationale d'une importante ONG française, porte sur la définition du travail et sur l'objet de ce même travail, l'enfant à adopter. Ce récit peut être qualifié de mythique, car il abolit la différence entre bénévolat et salariat, et transcende l'ordre sociologique externe au service. Produit par un groupe de femmes dominant le fonctionnement de ce département (les « faiseuses de l'adoption »), il s'oppose implicitement à la politique managériale « quantitative » (répondre à l'urgence) de la direction de l'ONG. Il met en avant une hiérarchie de valeurs qui lui est propre, en particulier il absolutise le travail « pur ». c'est-à-dire non lucratif, et l'enfant « hors-marché », personnifié par l'enfant « âgé, malade et laid », commercialement invendable. Il refuse explicitement les formes extrêmes du modèle économique global, comme l'enfant-marchandise, vendu sur catalogue par les agences commerciales d'adoption, qu'il situe dans un « ailleurs » outre-Atlantique. Il ne semble pas être le reflet d'une idéologie politique ou religieuse particulière. Il s'agit plutôt de la réaffirmation d'une identité locale soumise à la pression de la globalisation.

Mots clés : Procoli. adoption, identité, récit mythique, travail, bénévolat. France

LE TRAVAIL « PUR » DES FAISEUSES D'ADOPTION

Étude d'un groupe de bénévoles
d'une ONG française



Angela Procoli

Alors qu'un modèle économique unique semble triompher sur toute la planète, dans bon nombre de pays européens (dont la France), le changement d'échelle, du local au global, s'accompagne d'un affaiblissement du lien social, dont l'instabilité familiale et la précarisation professionnelle sont des éléments remarquables. En particulier, les transformations du travail ont attiré l'attention de nombreux essayistes, philosophes et sociologues. D'une part, les modes locaux d'organisation du travail sont remis en cause : menacé par un chômage structurel¹, le salariat doit se plier à toujours plus de flexibilité et de mobilité (Sennett 1998). D'autre part, la centralité même du travail dans la société occidentale (Applebaum 1992) est remise en cause. Certains vont jusqu'à s'interroger sur sa disparition éventuelle (Méda 1995; Gorz 1997; Rifkin 1997) ou voient dans le secteur associatif, qui fait partie du « tiers secteur » non concurrentiel, le nouveau lieu où employer les « exclus du travail » (Rifkin 1997).

Les personnes qui travaillent dans le milieu associatif peuvent être des bénévoles (non rémunérés) aussi bien que des salariés. Bien que situées hors du champ de l'économie concurrentielle, les associations tendent à se professionnaliser en adoptant des techniques et des modes d'organisation voisins de ceux des administrations et des entreprises. Pour toutes ces raisons, le monde associatif m'est apparu comme un lieu d'observation privilégié des transformations du travail *et de ses représentations*, en raison de la complexité de sa nature et de ses fonctions sociales. Dans l'espace associatif français, les organisations non gouvernementales (ONG) humanitaires ont acquis une visibilité considérable, sans doute en raison de leurs actions pionnières dans le Tiers-monde, récemment récompensées par la remise du prix Nobel de la Paix².

Il faut toutefois noter que la légitimité de ces associations caritatives est relativement récente. Il est vrai que le développement du mouvement associatif, dans

1. En France, fin avril 2000, le taux de chômage au sens du Bureau International du Travail est, selon les chiffres officiels du ministère de l'Emploi, de 9,8 % de la population active (soit 2 371 300 personnes inscrites dans les Agences Nationales pour l'Emploi).

2. Le 10 décembre 1999, à Oslo, le Dr James Orbinski, président du Conseil International de Médecins Sans Frontières (MSF) et Marie-Ève Raguénau, volontaire MSF, ont reçu le Prix Nobel de la Paix.

son ensemble, a longtemps été freiné par l'État, qui voulait contrôler tous les secteurs de la vie sociale. C'est une tradition politique qui s'enracine dans la période Révolutionnaire, avec l'interdiction des associations et des corporations (loi Le Chapelier de 1791). Le droit de créer une association ne sera conquis qu'au début du XX^e siècle (loi du 18 juillet 1901). Cependant, le développement de l'État-providence, après la Seconde Guerre mondiale, marginalise le rôle des œuvres privées. Un changement s'opère, lorsque la crise économique explose dans les années 1980, et que l'État ne peut plus faire face, seul, à l'accroissement des problèmes sociaux (chômage, précarité sociale, pauvreté). Le monde associatif se développe alors et il occupe une place que personne n'aurait pu prévoir dix ans auparavant. Les organisations humanitaires ont un rôle considérable dans la révélation des situations de misère sociale et dans la mise en place de réponses adaptées (Hanet-Kania 1996 : 438-439). Leur collaboration avec les pouvoirs publics constitue aujourd'hui l'une des formes majeures de régulation des problèmes sociaux. C'est justement dans le cadre de cette collaboration avec l'État que les associations sont appelées à se professionnaliser. Ainsi, pour être subventionné, tout projet doit s'intégrer dans une logique de politique publique. C'est pour cette raison que les associations tentent d'affirmer leur compétence professionnelle en recrutant des salariés hautement qualifiés (Paugam 1994-1995 : 909 et 912). La presse française ne manque pas d'évoquer la nécessaire professionnalisation des « chevaliers de l'humanitaire » : l'association fonctionne alors comme une sorte d'entreprise, par l'adoption des techniques de marketing, de recrutement et de formation du personnel. Elle fait même appel à des cabinets de conseil pour gérer les conflits internes (Dayan 1995). Ce sont surtout les grandes ONG humanitaires françaises qui apparaissent comme de véritables « entreprises associatives ». L'amateurisme prêté aux associations dans les années 1960-1970 n'a plus cours aujourd'hui (Hours 1998 : 95 et 111). Pour pouvoir dialoguer avec les appareils étatiques, les associations d'aujourd'hui savent parler un langage technocratique.

Il est raisonnable de penser que la professionnalisation des associations a considérablement modifié le rôle, l'influence et la représentation des bénévoles qui opèrent en leur sein. Toutefois leur activité, n'a, semble-t-il, jamais été confondue avec le « vrai » travail. D'ailleurs, on parle plus volontiers de « bénévolat » que de « travail bénévole » (Cellier 1995 : 179). Contrairement au travail, le bénévolat, en tant qu'activité non rémunérée, n'appartiendrait pas à la sphère de la productivité³. En outre, il ne serait soumis à aucune des contraintes sociales, qui, en revanche, pèsent sur le travail (Ferrand-Bechmann 1992 : 35). La difficulté de considérer le bénévolat comme un « vrai » travail provient du fait que, historiquement, cette activité a été longtemps exercée par des personnes à qui l'accès au monde professionnel était interdit. Il s'agissait essentiellement de femmes de milieux aisés, pour lesquelles se dévouer à des causes sociales permettait d'acquiescer du prestige social (Charles 1990 ; Cumbler 1980). L'étude de Charles sur l'hôpital des enfants malades de Sainte-Justine (Montréal, Québec), fondé en 1907 par

3. L'opposition travail/bénévolat s'affirme dans le cadre d'un capitalisme industriel qui établit une distinction nette entre les activités humaines qui participent au marché et qui ont une valeur d'échange, devenant du « travail », et les autres, du « non-travail » (Cellier 1995 : 181).

un petit groupe de femmes bénévoles, illustre l'évolution historique du bénévolat. Cet hôpital s'est longtemps présenté comme un milieu extrêmement hétérogène. On pouvait y rencontrer des dames de la grande bourgeoisie qui effectuaient des tâches « domestiques » (couture, maternage et éducation des enfants), tout en exerçant d'importantes fonctions dans l'hôpital — elles siégeaient au Conseil d'administration —, mais aussi des personnes du monde médical (infirmières et médecins) qui, toutes, opéraient bénévolement. Cette situation apparemment indifférenciée entre bénévoles et « personnes du métier » change, dans les années 1950, lorsque les véritables professionnels (de la santé, de l'éducation, de l'administration) investissent le champ de l'assistance. Les bénévoles, après avoir été déchargées de fonctions importantes (administration, éducation), se trouvent reléguées au rôle de soutien moral des patients. Dans le cadre de ces évolutions, la représentation du bénévolat se transforme. L'activité bénévole des « dames patronesses » avait été extrêmement valorisée, du fait même qu'elle était désintéressée et inspirée par les valeurs de dévouement et de don de soi. Cette image, comme le laisse entendre Charles (1990), s'est dégradée. L'activité bénévole, non rémunérée donc non professionnelle, devient synonyme d'activité marginale, non fondamentale pour la survie de l'hôpital.

Cet article présente les résultats d'une étude de terrain effectuée en 1998 au sein du Département d'adoption internationale d'une importante ONG médicale française. J'ai pu y observer que les acteurs, qu'ils soient salariés ou bénévoles, construisent un récit collectif autour du concept de « travail pur », c'est à dire débarrassé de toute logique marchande et idéalement représenté par l'action bénévole. Cette nouvelle définition du travail pourrait être vue comme la réactivation, surprenante à la fin du XX^e siècle, de « l'idéal des dames patronesses » (dont Charles [1990] a montré le dépérissement sociologique au Québec); ou comme la formulation d'une « utopie philosophique » : l'univers associatif deviendrait le lieu où l'activité humaine serait enfin débarrassée de l'esclavage du salariat (Gorz 1997). Cependant, au cours de l'article, je montrerai que ce discours symbolique sur la valeur du travail dépasse la notion de travail elle-même. Comme dans une étude précédente sur l'imaginaire de cadres en formation permanente — qui détournaient l'idéologie managériale jusqu'à en formuler la négation (Procoli 2000) —, ce rejet des empiètements du marché doit plutôt être interprété en termes d'affirmation identitaire locale, au temps de la globalisation.

Un groupe hétérogène

Créé à la fin des années 1980, le Département d'adoption internationale — les enfants proviennent de l'Est européen, de l'Amérique latine et de l'Asie — a connu, en dix ans, une croissance spectaculaire : « Nous sommes aujourd'hui une grosse boîte d'adoption », dit avec fierté le directeur du Département (un médecin à la retraite), en ajoutant qu'en 1997, le Département a fait adopter deux cents enfants⁴. L'image de productivité, que le directeur cherche à imposer, ne peut

4. L'on parle ici d'« adoption plénière », c'est-à-dire d'une adoption qui fonde un lien parental exclusif entre l'adopté et les adoptants.

masquer une réalité cruelle à laquelle sont confrontées toutes les associations d'adoption : (i) le nombre des candidats à l'adoption dépasse de loin celui des enfants disponibles ; (ii) les enfants proposés par les ONG ne sont pas ceux dont l'adoption est la plus facile (en raison de leur « âge élevé » et de leur état physio-psychologique).

L'équipe qui travaille dans ce département est constituée par une majorité de femmes, (sur vingt-cinq membres, il n'y a que trois hommes). C'est un groupe assez hétérogène, du point de vue de l'âge (de 25 à 80 ans) et des parcours de vie. Le militant humanitaire côtoie la « bénévole » issue de la grande bourgeoisie ; le jeune stagiaire qui n'a pas encore commencé une carrière professionnelle y retrouve le retraité ; la femme « en pleine ascension professionnelle » y opère à côté de celle qui a sacrifié sa carrière pour ses enfants ou pour son mari. Enfin, le retraité « en pleine activité de bénévole » travaille à côté du retraité « au carré » qui partira bientôt pour une « deuxième retraite ».

Dans sa grande majorité, cette équipe est composée de bénévoles, c'est-à-dire, au sens conventionnel du terme, de personnes qui offrent gratuitement leurs prestations. Les raisons évoquées pour expliquer le choix de faire aujourd'hui du bénévolat sont très variées. Il peut s'agir d'une attitude militante, d'une marque de son propre rang social ou d'une quête identitaire. D'autres motifs sont présentés : travailler comme bénévole permet de se maintenir actif dans la retraite (et de lutter contre l'« ankylose » à laquelle « on est condamné par la vieillesse ») ou, alors, de remplacer une activité professionnelle, brutalement perdue ou abandonnée contre son gré (à la suite d'un licenciement ou d'un départ en préretraite). Enfin, il y a ceux pour qui le bénévolat est une étape obligée pour trouver ou retrouver un emploi, soit qu'il leur donne la première expérience professionnelle qui leur manque⁵, soit qu'il leur permette de réintégrer le monde du travail (c'est le cas de femmes qui ont arrêté leur activité professionnelle pour élever leurs enfants).

Avant d'arriver dans ce département, la plupart des membres de l'équipe ne savent rien de l'adoption, ni comme humanitaires ni comme parents adoptifs. Seules trois personnes ont eu une pratique *directe* de l'adoption. Il s'agit (i) d'un retraité, ancien ingénieur chimiste, qui depuis sa jeunesse « milite » dans le milieu de l'adoption internationale et est lui-même père adoptif de trois enfants (dans la suite on l'appellera le « militant ») ; (ii) de la jeune secrétaire du service, d'origine chilienne, dont les parents avaient adopté une petite fille abandonnée ; (iii) du directeur lui-même qui affirme, en plaisantant, qu'on lui a confié la direction de ce service — bien qu'il n'ait aucune expérience particulière du travail dans l'humanitaire — pour la seule raison que lui-même a adopté deux enfants. Cette affirmation peut surprendre, car parmi les membres de l'équipe, il est celui qui s'oppose

5. Le bénévolat est choisi souvent en raison de son aspect formateur. Ferrand-Bechmann (1992 : 68) écrit à ce propos : « Dans l'ensemble, le bénévolat serait une forme d'apprentissage sur le tas, un stage professionnel, où l'on se voit confier des responsabilités, où l'on apprend à gérer son travail, un budget, une équipe. De plus, les bénévoles acceptent plus volontiers que des professionnels d'élargir leurs actions et de ne pas s'en tenir strictement à ce qui définit leur statut. Ils acceptent la polyvalence ».

avec la plus grande fermeté à ce que les bénévoles soient recrutés parmi des personnes désireuses d'adopter un enfant. Ce qui est la norme dans d'autres associations d'adoption internationale, où tout membre doit être un parent adoptif, est ici une exception, car en règle générale, « faire adopter » et « adopter » sont deux choses qui doivent rester bien distinctes⁶.

Dans la mesure où la majorité des acteurs de l'équipe n'a eu aucune expérience préalable du travail dans le milieu de l'adoption internationale, leur arrivée dans le service d'adoption semble être le fruit du hasard. Toutefois, un certain nombre d'entre eux ont déjà un long parcours de bénévole en milieu associatif. Tel est le cas de ces deux femmes, proches collaboratrices du directeur. Ce dernier qualifie l'une de « juriste de l'équipe » et l'autre de « psychologue de l'équipe ». La première, une femme d'une soixantaine d'années, épouse d'un préfet, a sacrifié, dit-elle, sa carrière pour suivre son mari au cours de ses nombreuses mutations dans divers territoires d'outre-mer. Comme il convient à l'épouse d'un haut fonctionnaire mise dans l'impossibilité de travailler, elle s'est engagée « à temps plein » dans la création de diverses œuvres de charité et d'associations de loisirs. Pour la seconde, âgée d'environ soixante-dix ans, son engagement dans sa carrière de journaliste de télévision et son bénévolat dans le milieu protestant ont été la cause de l'échec de son mariage. Travail et bénévolat s'inscrivent pour elle dans une véritable « quête identitaire » et spirituelle — issue d'une famille juive agnostique, elle se convertit d'abord à la religion protestante et, ensuite, au catholicisme — qui lui permet d'atteindre l'équilibre qui a manqué à un parcours de vie marqué par des événements traumatiques (mort précoce de son père, dépression de sa mère, divorce).

Bien que n'ayant pas eu une longue expérience, ni du milieu humanitaire en général, ni de l'adoption internationale en particulier, trois femmes d'une quarantaine d'années, occupant la fonction de « responsable géographique », sont devenues des personnages de premier plan dans ce groupe. Elles sont chargées de trouver des enfants dans les différents pays fournisseurs. Pour celle qui est chargée de l'adoption d'enfants du Viêt-nam et de la Chine, c'est en effet sa première expérience dans le milieu associatif. On apprend que le bénévolat a « remplacé » une carrière d'attachée de presse qu'elle a dû arrêter après son mariage. Les deux autres femmes responsables géographiques — l'une s'occupe du Brésil et l'autre de la Roumanie — sont en revanche salariées par l'ONG. Cet emploi leur permet de recommencer une carrière (dans un secteur complètement nouveau, car l'une était cadre supérieure dans le secteur import-export et l'autre était infirmière) interrompue plusieurs années auparavant pour élever leurs enfants. Mais nous verrons que leur statut de salariées est passé complètement sous silence, puisque paradoxalement ces femmes deviennent les modèles de référence de l'action « sans but lucratif ».

6. Des enquêtes que j'ai menées pendant trois mois en 1997, sur des associations humanitaires françaises, de petite taille, s'occupant uniquement d'adoption internationale, m'ont permis de mettre en évidence une logique « initiatique », selon laquelle on entre dans l'association seulement lorsqu'on est parent adoptif ou que l'on envisage de le devenir.

Pour ceux qui ont une longue pratique du bénévolat, l'entrée dans ce département est le résultat d'une « circulation » dans les réseaux associatifs, où l'existence de postes à pourvoir se transmet « de bouche à oreille ». Ainsi la « juriste » a été contactée par une amie qui était déjà bénévole dans la même ONG ; la « psychologue » a été présentée par la directrice de la chaîne de télévision qui l'employait, et qui se trouvait être la femme du directeur du service. Pour les néophytes de l'action humanitaire, l'arrivée dans le service se fait souvent après présentation d'une candidature : ils ont envoyé un *curriculum vitae*, comme ils l'auraient fait pour obtenir un emploi dans une entreprise. Certains avaient même présenté leur candidature dans le service d'adoption en même temps qu'ils postulaient auprès d'hôpitaux ou d'autres secteurs de l'humanitaire.

Malgré la grande hétérogénéité des profils de l'équipe, les acteurs tendent à effacer, dans le récit collectif qu'ils produisent sur leur propre travail, toutes les différences catégorielles, bénévole/salarié, bénévole expérimenté/néophyte, etc. Le bénévolat devient alors une catégorie englobante, où s'établit une nouvelle hiérarchie de valeurs et de fonctions.

« Un travail pas comme les autres »

Si les acteurs du Département ignorent la différence entre bénévolat et salariat, la direction générale de l'ONG établit, en revanche, une distinction nette⁷ : les bénévoles sont « ceux qui viennent trois fois par semaine », en alternance. L'alternance serait ainsi la marque distinctive du bénévolat. En faisant allusion au va-et-vient des bénévoles, le directeur général de l'ONG déclare : « C'est bien ça le bénévolat ! ». Même pour le directeur du service, les seuls « permanents sont les travailleurs rémunérés [par l'ONG] », car les bénévoles, qui ne sont pas liés par un contrat de travail, peuvent toujours partir quand ils le souhaitent. Or, cette vision du bénévolat fournie par la direction ne rend pas compte d'une réalité plus complexe : dans l'équipe, les « vrais permanents » (c'est-à-dire ceux qui travaillent cinq jours par semaine) sont le directeur et la secrétaire, mais seule cette dernière est salariée ; les deux responsables géographiques employées par l'ONG travaillent avec un horaire réduit (quatre jours par semaine, soit un jour de plus que les bénévoles).

En fait, dans le discours des acteurs de l'équipe, « être permanent » est un concept qui s'élargit à tous. Il n'est pas établi par une comptabilité des jours de présence, mais plutôt par le fait que le travail est effectué avec rigueur (régularité des jours de travail, ponctualité). Il est rare que des bénévoles quittent le service sans préavis, comme le directeur dit le craindre. Si quelques départs ont eu lieu, c'est parce que la durée du bénévolat avait été déterminée dès le début. En général, ceux qui sont entrés dans ce service n'en sont jamais sortis, comme si leur bénévolat devait être un but ultime. Telle est l'histoire de l'une des assistantes-secrétaires du Département, qui, après avoir travaillé vingt ans comme secrétaire intérimaire, a dû affronter, pour la première fois, une longue période de chômage.

7. Dans les autres services, les salariés peuvent être majoritaires.

La perspective d'obtenir un contrat de travail avec l'ONG l'incite à être secrétaire bénévole dans le service⁸. Par ailleurs, le bénévolat est pour elle une activité familière, car elle a toujours participé à des associations de quartier. Au bout d'un an, elle obtient finalement un contrat de travail à mi-temps, d'une durée de douze mois, renouvelable une seule fois⁹. Même si elle affirme, de toutes ses forces, que ce qui compte pour elle c'est d'avoir un travail rémunéré, elle se dit fatiguée, à quarante-cinq ans, de recommencer sa vie d'intérimaire. « Le milieu humanitaire est très différent des autres. Lorsqu'on y passe, on a du mal à s'adapter ailleurs », ajoute-t-elle. À un mois de la date d'expiration de son contrat, elle est consciente qu'elle devrait chercher un travail ailleurs, mais elle ne le fait pas. Elle sait pourtant que si elle reste dans le service, elle travaillera sans être rémunérée. Dans son récit, le service d'adoption est un lieu d'où l'on ne ressort plus. Dans cet espace, toute frontière entre le statut de celui qui est rémunéré pour son travail et celui qui ne l'est pas, est effacée. L'image est peut-être caricaturale, mais elle permet de mettre en lumière ce qui est le plus implicite dans le récit de cette femme.

Bénévole hier, salariée aujourd'hui, elle redeviendra bénévole demain. Elle accomplit un cycle que tous semblent être prêts à accomplir. « De toute façon, je serais restée même si on ne m'avait pas offert de salaire », dit l'une des responsables géographiques employée du service, en laissant entendre que faire ce travail comme salariée ou comme bénévole ne change rien à l'état des choses. En outre, le fait que le salarié de l'ONG accepte de travailler en recevant un salaire nettement inférieur à celui qu'il pourrait toucher dans le privé ne prouve-t-il pas qu'il n'est pas là pour faire de l'argent ? se demande-t-elle à haute voix. Non seulement le caractère rémunéré du travail n'est pas mis en avant (les salariées passent volontiers sous silence le fait qu'elles perçoivent une rémunération, de même, les bénévoles ne les qualifient pas comme telles), mais il est dévalorisé, comme s'il s'agissait de quelque chose de honteux. L'oblitération du statut de salarié — certains salariés vont même se réinventer un passé de bénévole dans l'humanitaire — permet de représenter, dans le discours collectif, le bénévolat comme une catégorie commune à tous. Toutefois, les acteurs ne nient pas que le travail (qu'il soit salarié ou non salarié) dans l'ONG soit un véritable travail. Ce qu'ils affirment, c'est que ce travail n'est pas un travail comme les autres : « ici on n'est pas dans une entreprise », « ici on n'a pas de contrat », ou encore, « on ne vient pas ici pour gagner sa croûte », entend-on dire souvent.

Appartenir à un milieu aisé devient une marque de reconnaissance, car c'est ce qui permet justement d'avoir une attitude de mépris vis-à-vis de la nécessité de gagner sa vie. Ceux qui affichent le plus ouvertement cette distance deviennent des modèles de référence. C'est le cas de quelques femmes de l'équipe (ces personnages rappellent les « dames de charité » évoquées dans l'introduction).

8. Tout salarié, selon la politique de la direction, doit passer par une période d'apprentissage durant laquelle son travail n'est pas rémunéré.

9. Elle a été recrutée pendant un an sur un « Contrat Emploi Solidarité », transformé l'année suivante en « Contrat Emploi Consolidé ». Il s'agit de contrats créés dans les années 1990 par l'État français pour donner aux chômeurs la possibilité de se réinsérer dans le monde du travail.

comme la « juriste » dont le statut social élevé lui a permis de ne pas travailler pour assurer sa subsistance. C'est aussi le cas des trois responsables géographiques qui sont, elles aussi, issues de milieux aisés. Parmi celles-ci, la responsable pour l'adoption en Asie (Viêt-nam et Chine) devient un personnage exemplaire. Épouse du dirigeant d'une grande entreprise française, elle incarne bien, aux yeux de tous, le modèle de la femme de la haute bourgeoisie, pour qui le bénévolat est la marque d'un certain rang social. L'on apprend par ailleurs qu'elle a refusé de devenir salariée de l'ONG lorsque le directeur le lui a proposé. Chez ces femmes, le lien entre travail et moyen de subsistance s'est dissout. « Quand vous travaillez en entreprise — déclare l'une d'elles — vous êtes toujours contrôlée dans votre travail et, en plus, votre subsistance dépend de ce travail ». Notons toutefois que la distinction sociale (l'appartenance à la grande bourgeoisie) est plus « jouée » sur la scène du service d'adoption que réellement sociologique, puisque la grande majorité des acteurs appartiennent à un milieu aisé.

C'est donc par rapport au travail exécuté en entreprise que ces femmes établissent une coupure nette. Même si le nouveau travail paraît moins qualifié que l'ancien travail en entreprise, l'important c'est qu'il soit bénévole. Une femme, ancien cadre dirigeant d'une grosse multinationale, licenciée à l'âge de cinquante ans, au chômage, accepte d'accomplir, en tant que bénévole, des tâches d'une grande banalité (comme découper et coller les photos des enfants adoptés sur les « rapports de suivi » qui seront envoyés aux pays d'origine), alors qu'elle a refusé, avoue-t-elle, une déqualification professionnelle qui lui aurait permis de se réinsérer dans le monde de l'entreprise.

Dans le discours de ces acteurs, la notion de travail bénévole permet finalement de définir l'espace associatif comme un espace « en soi », qui s'oppose au monde professionnel où le travail est effectué pour assurer sa subsistance ou pour faire de l'argent. Dans cet espace, ni le prestige lié au statut professionnel (dans le monde extérieur) ni le savoir accumulé par l'âge ne sont des facteurs déterminants pour l'assignation d'un poste. Ainsi une ex-directrice d'école en retraite, âgée de soixante-dix ans et bénévole dans le service, accepte d'être l'assistante de la jeune secrétaire d'origine chilienne. L'attribution d'une fonction semble donc comme indépendante du savoir ou du métier. La « juriste » est désignée comme telle par tous, alors qu'elle n'a jamais pratiqué ce métier. Elle justifie toutefois sa fonction par le fait qu'elle a passé une licence de droit il y a plus de quarante ans. La « psychologue », elle non plus, n'a jamais exercé, sa formation en psychologie étant toute récente (et même incomplète). En revanche, les « vrais » psychologues, ceux qui en dehors de cet espace exercent ou ont exercé cette profession, ne sont pas identifiés comme tels. D'ailleurs eux-mêmes ne cherchent pas à mettre en valeur leur métier. Ils acceptent d'accomplir des tâches considérées comme peu qualifiées (et qui sont accomplies indépendamment des compétences professionnelles accumulées à l'extérieur) : réaliser les entretiens avec les adoptants ou assurer le suivi des enfants adoptés.

Ce qui est clair, c'est que, dans ce département, la hiérarchie des valeurs ne se base pas sur la hiérarchie des compétences ou des professions du monde extérieur. L'espace interne est redéfini selon un ordre qui lui est propre, au sommet

duquel on retrouve « celles qui fabriquent l'adoption ». Certes, cette position est occupée par des personnes qui appartiennent à des couches sociales supérieures. Cependant la hiérarchie du service n'est pas simplement un décalque de la hiérarchie sociale, puisque, répétons-le, la plupart des acteurs sont issus de milieux aisés. En fait, nous verrons plus loin que le groupe dominant incarne dans sa pratique de l'action humanitaire cette valeur considérée par tous comme supérieure : le travail pur, « hors-marché ».

Une hiérarchie de valeurs

La hiérarchie interne se construit selon une logique propre, qui ignore donc l'ordre (compétences, qualifications) du monde professionnel extérieur. De même, un passé de « militant de l'humanitaire » n'assure pas une position de premier plan dans le groupe. Ni la jeune secrétaire d'origine chilienne, ni l'ingénieur chimiste en retraite ne sont des modèles de référence, bien que celle-là, fille de réfugiés politiques chiliens, ait dès l'enfance milité en faveur des droits de l'homme dans son pays et que celui-ci ait toujours été très actif dans le milieu de l'adoption internationale. Au contraire, ils deviennent des personnages d'opposition, la « voix critique » de l'équipe. La jeune secrétaire reproche ainsi au groupe de femmes qui animent le service (la « psychologue », la « juriste », les femmes responsables géographiques), de parler d'adoption d'une façon totalement abstraite et de « légiférer » en toute méconnaissance de cause, puisqu'elles ne sont ni militantes ni mères adoptives. Mais c'est surtout l'ingénieur retraité, la figure du militant par excellence, qui, bien qu'il ait une fonction prestigieuse (celle de responsable géographique), joue le rôle d'un provocateur. Sa marginalité s'oppose à la centralité du groupe de femmes qui réalisent la *fabrication de l'adoption*. La hiérarchie interne du service ne se calque pas sur la hiérarchie officielle des fonctions. La relation d'ordre résulte donc d'un processus beaucoup plus complexe. L'analyse de l'organisation du travail et du discours symbolique produit par les membres de l'équipe va montrer que cette hiérarchie se construit sur trois oppositions de termes : (i) le travail qui précède l'adoption/le travail qui suit l'adoption ; (ii) loin de la pratique de l'adoption/proche de la pratique de l'adoption ; (iii) le travail pur/le travail impur.

L'activité de l'équipe se divise elle-même en deux moments : la fabrication et le suivi de l'adoption, qui, pour les acteurs, sont d'inégale valeur. En fait, seul compte vraiment le premier moment, faire adopter, c'est-à-dire trouver des enfants pour un grand nombre de parents candidats. Participent à cette opération le directeur et ses deux assistantes (la « juriste » et la « psychologue »), les responsables géographiques et l'ensemble des bénévoles qui réalisent les entretiens avec les candidats à l'adoption. Ces acteurs jouent un rôle central dans l'équipe, alors que les « suiveuses », un groupe de femmes chargées du *suivi* de l'adoption, occupent une position plus « périphérique ».

La mise en route d'une demande d'adoption commence par la prise de contact avec les candidats adoptants. Ceux-ci doivent préparer un dossier, où ils fournissent le plus possible de renseignements sur leur parcours personnel et professionnel, sur leur situation familiale et financière, sur leur état de santé. Ils

doivent surtout joindre une « lettre de motivation » dans laquelle ils exposent, de la façon la plus convaincante possible, les raisons qui les poussent à vouloir adopter un enfant. Ces dossiers sont examinés lors de la « réunion de commission, qui a lieu le jeudi, tous les quinze jours. Toute autre activité est alors suspendue : appels téléphoniques, entretiens. Les membres du service, à l'exception des femmes qui accomplissent les tâches de secrétariat, quittent leurs bureaux habituels et se rassemblent autour d'une table ronde dans la grande salle de réunion, située au même étage. C'est une journée particulière, où se concrétise tout le travail de la semaine. C'est aussi le seul jour où presque tous les acteurs se réunissent pour effectuer un véritable travail d'équipe. Le rythme de travail est soutenu (« c'est une journée folle », disent-ils). Ils ne s'arrêtent que pour la pause-déjeuner : la commission entière se retrouve dans un restaurant du quartier. Ce repas collectif souligne le caractère exceptionnel de cette journée. En, effet, en dehors du jeudi, les acteurs n'ont pas d'autre occasion pour se réunir, car ils travaillent en alternance.

En général, lors de la séance du matin sont traités les nouveaux dossiers : il s'agit alors de savoir si une suite sera donnée, à savoir si les candidats seront convoqués pour un entretien (d'une durée d'au moins deux heures) au cours duquel ils seront interrogés sur leur projet d'adoption. Lors de la séance de l'après-midi, on examine les dossiers des candidats qui ont déjà été convoqués. La commission décide alors d'accepter ou de rejeter le dossier. Le directeur, entouré de ses deux assistantes, ouvre la séance du matin par un petit discours où il met l'assemblée au courant des dernières nouvelles (nombre d'adoptions produites, nouvelles dispositions de la direction générale, etc.). La parole est aussitôt donnée à la « juriste » qui prend un par un les dossiers : elle décrit par le menu le profil des candidats, lit leur lettre de motivation, rappelle la date à laquelle ils ont reçu l'agrément de la Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales (DDASS) et montre les photos des candidats (jointes obligatoirement au dossier). Elle termine cette présentation orale en précisant l'avis motivé, favorable ou défavorable, que chacun des membres de la commission a consigné sur la dernière page du dossier. En effet, chacun est censé avoir « étudié » les dossiers pendant la semaine pour pouvoir ensuite donner un avis, lors de l'assemblée générale du jeudi.

Les discussions sont enregistrées mot à mot sur un cahier, par « la psychologue », qui joue le rôle du greffier. La parole est ensuite donnée à ceux qui ont mené les entretiens avec les candidats et qui présentent un compte rendu détaillé. Les dossiers seront alors acceptés, « mis en attente »¹⁰ ou refusés. C'est surtout à ce moment-là que les responsables géographiques jouent un rôle crucial, car chargés d'aller chercher les enfants dans les orphelinats, ils détiennent la liste des enfants disponibles. Ils peuvent donc dire s'ils ont ou non un enfant adapté à la famille d'adoptants considérée, et ont le dernier mot pour faire aboutir un processus d'adoption. Même si la majorité des membres se déclare « favorable » à un dossier (par un vote à main levée), pour que le projet d'adoption se concrétise, il faut qu'au moins l'un des responsables géographiques prononce la phrase fatidique

10. Ce peut être le cas de candidats dont le profil est jugé intéressant mais dont le projet n'est pas considéré comme assez mûr pour leur permettre d'adopter.

« oui, je le prends » (en faisant allusion, d'un geste de la main, au dossier que la juriste lui passera). Le dossier retenu par la commission sera traité ensuite par le responsable géographique qui communiquera lui-même téléphoniquement aux candidats qu'un enfant leur a été attribué. Le succès d'un projet d'adoption est considéré par l'équipe entière comme une victoire qu'il faudra célébrer. Les responsables géographiques affichent toujours, sur le mur situé derrière leur bureau, les photos des enfants adoptés. La « juriste », quant à elle, tient à jour le tableau, affiché sur le mur principal de la pièce de la direction. Comme s'il s'agissait du tableau d'affichage d'un aéroport, y sont indiqués le pays de provenance et la date d'arrivée de l'enfant en France. Ce dernier est représenté par une petite fiche que l'on déplacera de la colonne « Enfants en attente » à la colonne « Enfants arrivés ».

Une fois l'adoption réalisée, d'autres acteurs entrent en scène. Les « suiveuses » sont chargées de visiter régulièrement les enfants adoptés pour rédiger les rapports sur leur intégration dans les familles, leur état de santé, leur croissance. Dans le service, ce sont les seuls « acteurs de terrain ». Elles font, par ailleurs, des apparitions très irrégulières dans le service (on les voit surtout lors de la réunion du jeudi). Leur rôle est extrêmement délicat, car elles sont les seuls témoins oculaires du devenir d'une adoption. Les données recueillies par les « suiveuses » sont utilisées par trois « rédactrices » chargées d'écrire les « rapports de suivi », qui attestent de l'état de santé des enfants, de leur croissance, de leur intégration familiale. Ces rapports sont envoyés régulièrement aux pays « donneurs » d'enfants qui doivent être informés, plusieurs années de suite, de l'état de santé des enfants adoptés¹¹. La rédaction de ces rapports est aussi une tâche délicate, car ils doivent être « expurgés » de tout ce qui peut faire penser que l'adoption est un échec. « Il ne faut pas dresser un tableau idyllique, mais pas non plus mettre que l'enfant a été maltraité », déclare l'une des rédactrices. Il faut en effet éviter de compromettre les bonnes relations avec les pays donneurs. Cependant, ces trois femmes ne cherchent pas à mettre en valeur le caractère délicat de leur fonction. Elles tendent plutôt à dévaloriser leur travail, lorsqu'elles soulignent le caractère prestigieux de la fabrication de l'adoption. À leurs yeux, ce sont surtout les responsables géographiques qui font le vrai travail et qui produisent ce qui est utile, c'est-à-dire une relation d'adoption. Bien que la préparation d'une adoption soit une activité coordonnée entre de nombreux acteurs, seule une petite minorité réalise la partie la plus noble de ce travail et en retire, aux yeux de tous, le plus grand prestige.

Toutes les personnes du groupe « dominant » (formé, rappelons-le, de la « juriste », de la « psychologue » et de trois femmes responsables géographiques — le responsable géographique Albanie-Russie, le « militant », étant repoussé à la marge) se sont tenues à bonne distance de la pratique de l'adoption et ont bien séparé leur travail dans l'ONG de la recherche d'un quelconque profit. Ce n'est

11. C'est en effet une obligation imposée par la Charte signée entre le pays « demandeur » et le pays « donneur » d'enfants. Les règles concernant l'adoption varient d'un pays à l'autre. C'est en effet le pays donneur qui établit la durée pendant laquelle le pays preneur doit envoyer les rapports et la fréquence des envois.

donc pas un effet du hasard si ces femmes ont consolidé leur pouvoir contre le directeur et le « militant ». Ces derniers ont adopté des enfants et se montrent partisans d'une politique d'urgence que leurs « adversaires » condamnent (ils ont une approche de l'adoption plus quantitative que qualitative). Mais c'est surtout le personnage du militant qui est, aux yeux de ces femmes, le plus transgressif. Celui-ci — il est père de quatre enfants biologiques et de trois enfants adoptifs — réalise un mélange entre le biologique et l'adoptif qu'elles considèrent comme néfaste. En outre, il les provoque en justifiant la politique de commercialisation qui seule, selon lui, permettrait de trouver de beaux enfants dans les pays fournisseurs. C'est une position paradoxale pour une personne qui a longtemps milité dans des organisations d'aide au Tiers-monde, mais qui trouve toute sa signification dans le « jeu de rôle » du Département. Ajoutons que l'idéologie du groupe féminin dominant n'est pas celle de la direction de l'ONG. Les efforts de la « juriste » qui souhaite prendre la tête du service — le directeur actuel, atteint par la limite d'âge, doit quitter ses fonctions prochainement — sont vains car, si l'on en croit la rumeur qui circule dans l'équipe, la direction générale nommera un médecin.

Le récit d'une deuxième naissance

La littérature anthropologique sur l'adoption a montré que l'Occident n'a favorisé la circulation infantile que dans des cas patents de carences ou de dysfonctionnements familiaux — donner des parents à un orphelin, donner un descendant à des couples sans progéniture — et a pensé ce processus comme un palliatif, un faux-semblant, une feinte de la consanguinité (Lallemand 1992). Dans la société française contemporaine, où les liens sociaux sont de plus en plus fragilisés, l'adoption devient un aspect particulier de ce phénomène de « fabrication des relations de parenté fictive », mis en place dans le cadre des recompositions familiales. Lors d'une adoption, il s'agit d'intégrer, dans une relation de parenté fictive, des enfants qui, rejetés par leur parents biologiques, vont trouver un nouvel enracinement dans leur famille adoptive (Ouellette 1995 : 159 ; Fine 1998).

Les travaux sociologiques ont fait ressortir quelques traits saillants de l'imaginaire de l'adoption. La fabrication de la parenté fictive passe par la liquidation de la filiation biologique, aussi bien chez les parents adoptants que chez l'enfant adopté. D'un côté, les adoptants font le « deuil de l'enfant biologique » pour « créer les meilleures conditions psychologiques et affectives à l'accueil d'un enfant inconnu, nécessairement différent de l'enfant imaginaire, et susceptible pour cette raison de décevoir l'attente de ceux qui vivraient encore dans la frustration de n'avoir pas réussi à se reproduire » (Grange 1988 : 190). De l'autre, dans la phase de « dépersonnalisation de la filiation biologique », l'enfant est éloigné non seulement de sa famille d'origine, mais aussi de son groupe ethno-culturel. Son passé généalogique doit être effacé, pour que son identité puisse être réinscrite dans le cadre d'une nouvelle filiation et d'une nouvelle culture. Son identité pourra alors être reconstruite sur la base d'une relation de parenté, qui est fictive certes, mais qui reproduit à l'identique la filiation biologique rompue (Ouellette 1995). Il n'est donc pas étonnant que l'adoption soit assimilée à une « nouvelle naissance » (Mattei 1995) : cela est particulièrement vrai dans le cas de l'adoption d'enfants

étrangers ou d'« enfants à particularité »¹². Dans le groupe que j'ai étudié, ces représentations sur l'adoption — le deuil de la filiation biologique et le thème de la nouvelle naissance — s'imposent fortement dans le discours des acteurs. Il s'agit donc de montrer maintenant comment elles orientent le processus de fabrication d'adoption.

Le thème de la deuxième naissance est un véritable récit de création. Tel que l'on peut l'appréhender lors des réunions de commission, il se développe à partir d'un concept fondamental : la stérilité. Celle-ci est en effet la condition *nécessaire* pour pouvoir adopter. La plupart des dossiers sélectionnés concernent des gens qui ont été traités contre la stérilité et dont on rappellera toujours la durée du traitement : celui-ci doit être suffisamment long (au moins quatre ans) pour prouver que, d'une part, la stérilité est irréversible et, que, d'autre part, le « deuil de l'enfant biologique » a été accompli. Mélanger la filiation adoptive avec la filiation biologique est d'autant plus néfaste qu'« il est bien connu qu'une stérilité psychologique peut être débloquée par une procédure d'adoption ». Le plus petit doute sur l'absolue stérilité du couple est suffisant pour qu'un dossier soit rejeté, car « l'enfant biologique ne doit pas prendre la place de l'enfant imaginaire ».

La « juriste » se déclare embarrassée au sujet d'un couple qui ne précise pas s'il a été « traité » ou non contre la stérilité. Elle avoue surtout sa « perplexité » sur un dossier où la femme parle longuement de la « stérilité » du mari, qui, selon elle, est due à un problème relationnel entre son mari et son propre père (celui-ci ne l'aurait pas reconnu). Comme elle n'est pas convaincue que ces personnes soient réellement stériles, elle émet un avis défavorable, qui sera partagé par les autres femmes de la commission. Le directeur proteste inutilement, en se moquant d'elles : « Mais enfin, le duc de Morny était lui aussi un bâtard! »¹³. Il rappelle en vain qu'il est urgent de sortir des orphelinats le plus grand nombre possible d'enfants, et qu'il est inutile et pernicieux de perdre du temps à examiner dans les moindres détails les profils des adoptants¹⁴. Il rappelle aussi que leur collègue, chargé de l'adoption en Albanie (le « militant »), absent lors de cette réunion, a déjà donné un avis favorable à l'adoption d'un enfant albanais par le couple en question. Enfin, face à l'hostilité des femmes de la commission, il s'insurge : « mais enfin, on ne peut pas refuser les gens sans les convoquer! ». Mais son cri ne changera pas le verdict final.

Les dossiers les plus « délicats » sont ceux de parents qui ont perdu un enfant biologique et qui veulent le remplacer par un enfant adoptif. Pour que l'adoption puisse avoir lieu, il faut que « le deuil de l'enfant biologique » soit réalisé. Un

12. « Enfants à particularité » est une expression employée par le Conseil National du Sida sur la question du VIH dans le cadre des procédures d'adoption (rapport du 17 janvier 1995) pour désigner la catégorie des enfants dont la santé et la vie sont menacés.

13. Charles, duc de Morny (1811-1865). Fils naturel de la reine Hortense (fille de Joséphine de Beauharnais) et du comte de Flahaut, et donc frère utérin de Napoléon III.

14. Le directeur, dans le déjeuner qui suit cette réunion, insiste encore sur le fait qu'une certaine souplesse doit être introduite dans le choix des adoptants. Pour lui, les homosexuels, les femmes célibataires ou même les familles ayant déjà des enfants biologiques ont eux aussi le droit d'adopter.

temps d'attente d'une durée équivalente au traitement anti-stérilité doit séparer la perte de l'enfant engendré du moment de l'adoption¹⁵. La période d'*attente* sert à démontrer que la stérilité est irréversible. Selon les membres du service, elle est censée permettre aux candidats à l'adoption d'oblitérer un passé malheureux — l'impossibilité de procréer est mise sur le même plan que la mort de l'enfant —, même si le prix à payer est une forte déstabilisation. L'association entre le destin contraire et la stérilité¹⁶ permet de mettre en relation l'adoptant avec l'adopté, car ce dernier est lui aussi marqué par le malheur. Tout se passe comme si, pour construire une relation de parenté (adoptive), il fallait qu'adoptant et adopté soient de même nature. Ce type d'association fait toute l'originalité de la démarche de ces femmes, car l'enfant proposé n'est jamais celui souhaité par les adoptants.

En général, les futurs parents souhaitent adopter un nourrisson, en bonne santé et de type européen. Dans les faits, la commission n'arrive jamais à satisfaire complètement cette demande, et cela en raison des mêmes difficultés auxquelles se heurtent les autres associations d'adoption. L'âge de l'enfant est, pour toutes les associations humanitaires, le problème le plus difficile à régler. Lorsqu'on choisit les voies légales pour adopter un enfant étranger, il est extrêmement difficile d'obtenir un nouveau-né car la procédure juridique est longue et complexe¹⁷. L'enfant proposé aux familles sera « âgé », il aura, en moyenne, trois ans. Les associations humanitaires cherchent, en établissant des accords avec les orphelins des pays pauvres, à faire en sorte que l'âge des adoptés ne dépasse pas trois ans et que surtout les enfants soient en bonne santé physique (c'est-à-dire indemnes de maladies graves, comme les hépatites ou le SIDA) et psychologique. Les traits physiques de l'enfant ne doivent pas mettre trop en évidence son étrangeté vis-à-vis de sa famille adoptante européenne. Le cas des asiatiques, est un peu à part, car ils jouissent d'une bonne image chez les Occidentaux (selon une image conventionnelle, ils sont considérés comme des enfants très intelligents).

Dans le récit de ces femmes, *la figure par excellence* de l'enfant adoptable est l'*enfant roumain*. Cette affirmation est d'autant plus surprenante qu'elles disent par ailleurs que cet enfant est difficilement acceptable par les candidats à l'adoption. Toujours selon ces dernières, l'enfant roumain concentre, à cause de son âge, de son état de santé et même parfois de ses traits physiques, tout ce qui rend une adoption extrêmement improbable. En général, il ne devient juridiquement

15. C'est la décision qui a été prise lors de l'examen d'un couple qui perd son enfant âgé de cinq ans à la suite d'une leucémie; ce couple est, dans la même période, agréé par la DDASS pour adopter un enfant (ce qui signifie que les parents ont fait leur demande d'agrément pendant la maladie de l'enfant biologique). La commission estime que « le deuil n'a pas encore été fait ». Le point noir du dossier, c'est que les entretiens datent d'avant la mort de l'enfant biologique. On décide alors de « mettre en attente » le dossier pendant un ou deux ans.

16. Cette mise en rapport a été faite par Françoise Héritier (1996 : 81) dans son étude sur les Samo : « La femme sans règles est le cas extrême de cette malédiction qu'est l'infécondité féminine. L'infécondité absolue est toujours la résultante d'un mauvais vouloir ou d'une hostilité soit du destin individuel de la femme, soit de puissances surnaturelles ».

17. La longueur de cette procédure pousse un grand nombre d'adoptants à utiliser des voies « illégales » (l'achat des enfants dans leur pays d'origine). Ainsi ils se procurent un nourrisson.

adoptable qu'à l'âge de sept ans (la procédure administrative est particulièrement lente en Roumanie). Il est souvent affligé de graves troubles psychomoteurs ; il peut être porteur du virus de l'hépatite B ou C, parfois, même de celui du Sida¹⁸. Enfin il peut être un Tsigane, une ethnie méprisée et rejetée en Roumanie, mais apparemment en France aussi¹⁹. C'est précisément cet enfant roumain, âgé, malade, socialement dévalorisé, victime du racisme, frappé par un sort contraire — emblématique de l'histoire politique d'un pays dévasté par la folie d'un dictateur — qui acquiert aux yeux des femmes de la commission une valeur inestimable. En conséquence, il faudra le confier à des familles choisies avec la plus grande attention.

En l'espèce, le discours des acteurs s'écarte considérablement de la donnée sociologique. Bien que les difficultés liées à l'adoption d'un enfant roumain soient souvent mises en exergue par les personnes qui travaillent ou militent dans le milieu de l'adoption internationale²⁰, les pays d'Europe occidentale ont mis en œuvre, après la chute du mur de Berlin, toute une politique en faveur de l'adoption des enfants de l'Europe centrale et orientale. La France n'a pas freiné l'adoption des enfants roumains, bien au contraire : en 1991 un tiers du nombre total des adoptions d'enfants étrangers concernaient des enfants de Roumanie (UNICEF 1993). Il est donc clair que les femmes de la commission, dans leur rôle de « faiseuses d'adoption », « dramatisent » l'image de l'enfant roumain. Dans leur récit de création, elles forcent le trait, en faisant de cet enfant un personnage rejeté par tous, frappé par un destin contraire, qu'elles feront renaître à la vie en lui choisissant les *meilleurs parents* que l'on puisse imaginer. Elles sélectionneront ces derniers sur la base de deux principes : la stérilité, dont nous avons déjà discuté plus haut, et l'*excellente situation financière*. Les dossiers de candidats à « bas revenus » seront rarement pris en compte, même si, ou surtout lorsque ceux-ci se déclarent prêts à accepter un enfant malade ou tsigane. C'est ainsi qu'est rejetée la demande d'adoption d'une femme, divorcée et déjà mère d'un enfant, lorsque, après avoir estimé son projet suffisamment mûr, les femmes de la commission se rendent compte qu'après déduction des charges, il ne lui reste que la moitié de son salaire pour vivre. Apparemment, la figure de l'enfant abandonné et recueilli par de riches et généreux parents adoptifs — figure qui a été mise en évidence dans d'autres

18. Une bénévole, qui voyage souvent en Roumanie pour son travail, parle de l'état pitoyable dans lequel les enfants grandissent dans les orphelinats : « le personnel est toujours en nombre insuffisant pour s'occuper des enfants et les stimuler ; en outre, ceux-ci sont changés d'orphelinat en moyenne tous les trois ans (les enfants sont répartis dans les orphelinats par classes d'âges) ; il ne faut pas s'étonner qu'il s'agisse d'enfants handicapés mentaux, étant donné qu'ils restent trop longtemps dans les orphelinats où ils manquent de points de repère ».

19. À propos des préjugés raciaux, le responsable du secteur Albanie-Russie explique qu'il est inutile de proposer des enfants africains, il seront automatiquement rejetés. De même, le service ne propose pas d'adoption d'enfants indiens.

20. J'avais déjà fait ce type d'observation lorsque j'avais enquêté dans des associations françaises d'adoption « de petite taille ». Leurs responsables soulignaient les difficultés rencontrées lorsqu'ils proposaient des petits roumains à des familles réticentes à l'idée d'adopter des enfants potentiellement malades.

époques et contextes historiques (Zelizer 1992 : 18) — appartient à notre imaginaire sur l'adoption. Les protestations du directeur (« on ne va tout de même pas faire une sélection par l'argent! ») et du militant (pour qui les revenus de cette femme sont ceux de la moyenne des français) restent sans écho.

Il y a aussi d'autres facteurs qui peuvent intervenir dans la sélection des familles, tels que l'âge des parents, leur profil psychologique et l'équilibre du couple — mais ils ne sont jamais déterminants. Par l'adoption, l'enfant malheureux doit renaître à un destin meilleur. Les « faiseuses d'adoption » prépareront avec le maximum de précautions possibles cette *deuxième naissance*. Bien que la distinction soit clairement marquée entre filiation biologique et filiation adoptive (car pour adopter il faut être incapable de procréer), la filiation adoptive est construite sur le modèle de la filiation biologique : en effet la valorisation de l'attente de l'enfant à adopter renvoie métaphoriquement à la grossesse, à l'attente de l'enfant biologique (Ouellette 1998 : 171).

Certes l'adoption, telle qu'elle apparaît dans le récit de ces femmes, est la réparation d'un destin malheureux qui a touché l'adopté mais aussi l'adoptant. Cependant, la raison « réparatrice » — qui est l'objectif affiché par ceux qui opèrent dans le milieu de l'adoption internationale — ne suffit pas à rendre compte de l'originalité de ce récit. La figure de l'enfant roumain doit être replacée dans le cadre d'un discours plus général, où il est affirmé avec force que le bénévolat doit être un espace vierge de toute logique marchande.

L'enfant hors-marché

Les faiseuses d'adoption protestent avec véhémence contre les pratiques plus ou moins légales d'achat-vente d'enfants. Elles condamnent aussi bien la « démarche individuelle », par laquelle les adoptants achètent l'enfant directement dans son pays natal (achat à la famille d'origine, corruption de fonctionnaires locaux), que l'action d'agences spécialisées qui vendent les enfants sur catalogues à des prix exorbitants. Cette pratique lucrative, disent-elles, est très développée aux États-Unis et dans l'Europe du Nord. Les agences y ont le monopole de l'adoption internationale, qu'elles organisent selon des critères purement commerciaux. L'une des responsables géographiques, qui cherche en vain à augmenter le nombre d'adoptions en provenance du Viêt-nam, avoue que sa tâche devient de plus en plus difficile. « La plupart des orphelinats du Viêt-nam sont déjà sponsorisés par des agences américaines, danoises ou suédoises. Ils passent un contrat avec celles-ci, selon lequel ils s'engagent à fournir un certain nombre d'enfants par an ». Ces agences sont les concurrents les plus méprisables des associations humanitaires, car elles s'approprient tous les enfants (russes, vietnamiens ou chinois) qui sont les plus appréciés des Français²¹. (On notera que « l'ennemi » appartient

21. Le responsable du secteur Albanie-Russie raconte qu'il a visité à Saint-Petersbourg le plus bel orphelinat qu'il ait jamais vu. Les enfants étaient propres, bien habillés, bien pris en charge par le personnel. Il a tout de suite renoncé à établir des accords avec la directrice de l'orphelinat lorsque celle-ci lui a avoué que tous ses enfants étaient destinés à leur mécène, une agence d'adoption américaine.

au monde anglo-saxon au sens large.) Toutes ces femmes qui protestent contre le profit réalisé sur le dos des enfants adoptés se reconnaissent dans une politique d'adoption qui se place délibérément hors du marché, où le critère de qualité l'emporte sur celui de quantité. Sur ce point crucial, elles se heurtent souvent à l'opposition du directeur et du « militant ». L'un et l'autre, qui ont pourtant des profils assez différents, s'accordent pour penser que l'adoption est une « question d'urgence ». Sortir un enfant de l'orphelinat est en effet la chose la plus importante, il importe peu à qui l'enfant sera attribué (qu'il s'agisse d'un riche ou d'un pauvre, d'un couple hétérosexuel ou homosexuel). « Il est impensable — dit le directeur — que l'enfant reste là-bas, dans son pays. Je crois que les enfants d'orphelinat sont destinés à devenir des prostitués, dans le meilleur des cas ». Mais il est rare qu'ils puissent imposer la politique de l'urgence ; selon B. Hours (1998), « l'idéologie urgencièr », fortement intégrée par le milieu médical, serait aussi dominante dans le milieu de « l'humanitaire », où les médecins sont très influents. L'un et l'autre reprochent vainement à ces femmes le fait qu'elles laissent certains dossiers en attente pendant un temps excessivement long. Ils les accusent d'avoir une approche « classiste » (sous entendu : vous êtes d'un milieu aisé et vous considérez que les seuls bons parents appartiennent à votre milieu). Leurs protestations sont impuissantes face à la détermination de ces femmes. Pour celles-ci, tout doit être fait avec le maximum de rationalité. La fabrication de l'adoption leur donne l'occasion d'exprimer leur ferme opposition à la logique marchande ou managériale, du moins dans ce domaine particulier. En aucun cas l'adoption ne saurait se plier aux impératifs du profit et de la productivité, auxquels seraient sensibles le directeur et le « militant ». Le premier reproche ainsi à la responsable brésilienne de ne pas assurer un nombre suffisant d'adoptions par an. Le second va encore plus loin : il regrette qu'il soit impossible de « faire payer » les candidats à l'adoption. Le service pourrait alors prendre dans les orphelinats les meilleurs enfants (des nourrissons en bonne santé), ce qui permettrait d'augmenter le nombre d'adoptions. Il n'hésite pas à mettre l'enfant sur le même plan qu'un bien de consommation lorsqu'il déclare : « le revenu moyen des familles françaises est élevé, celles-ci pourraient très bien épargner pour adopter un enfant, comme elles le font lorsqu'elles s'achètent une voiture ». La réponse du groupe féminin dominant est immédiate : d'une part il est absurde de mettre en compétition les différents secteurs géographiques ; d'autre part, les critères marchands doivent être bannis du fonctionnement du service. La politique de l'urgence, dont on peut supposer qu'elle est intégrée par la structure dirigeante de l'ONG (composée de médecins), et dont le directeur du Département (lui aussi un médecin) se fait le défenseur à l'intérieur de l'équipe, est donc vivement refusée par ces femmes. Leur discours acquiert donc un caractère d'autant plus original qu'il s'oppose sur bien des points à l'idéologie de l'humanitaire.

Conclusion

Dans une période où le milieu associatif tend vers la professionnalisation (Paugam 1994-1995), le récit des faiseuses d'adoption montre comment les politiques managériales, commerciales et « urgencières » s'imposent difficilement. Ce

récit est produit dans un espace « fermé » (le Département d'adoption internationale) où s'effectue une inversion de rôles (sociologiquement déterminés). Alors que l'on s'attendait à ce que le « militant » fût le porte-parole d'une pensée anti-commerciale, l'on retrouve dans ce rôle des femmes dont le profil rappelle celui des dames patronesses d'autrefois. Affichant leur mépris du profit, elles fondent leur bénévolat sur un noble idéal : sauver l'enfant malheureux en le faisant renaître et en lui offrant un destin meilleur. Elles établissent la morale de l'adoption en condamnant la « mauvaise » adoption — celle qui accepte les règles du marché ou l'idéologie de l'urgence —, qu'elles voient incarnée dans une altérité lointaine (les Anglo-saxons) ou proche (les deux hommes de l'équipe). Leur récit présente certains traits du mythe : il s'agit de rétablir un ordre (chasser les marchands du temple) dans un espace dont l'intégrité est menacée. En outre, et c'est aussi l'une des qualités du mythe, leur discours s'impose comme un modèle de référence à presque tout le groupe.

Le récit « mythique » se construit sur deux thèmes principaux : l'enfant « hors-marché » et le travail « pur ». D'un côté, l'adoption — le travail de l'adoption et son objet, l'enfant à adopter —, et de l'autre, le commerce, doivent s'exclure. Si le travail « pur » est celui qui n'est pas « souillé » par la raison économique, l'enfant *par excellence* — l'enfant roumain, — est, dans la logique commerciale, « hors-marché », parce que, âgé, malade et laid, c'est une « marchandise » de trop mauvaise qualité. L'inversion de cette logique en fait un enfant d'une grande valeur, un enfant qui n'a pas de prix, le plus beau « présent » qu'on puisse faire à une famille. Les faiseuses d'adoption font référence à un modèle — l'enfant hors-marché — qui est loin d'avoir toujours été dominant en Occident. Comme l'a montré Zelizer dans son étude sur le « marché aux bébés » aux États-Unis (1992), ce concept apparaît au début du XX^e siècle quand s'impose l'idée de l'enfant sans valeur économique, mais *affectivement inestimable*. C'est une rupture avec les siècles précédents, où l'adoption était considérée comme une opération économiquement rentable (c'était une source d'enrichissement pour la nourrice qui l'accueillait ou pour les parents adoptifs qui le forçaient à travailler). Cependant avec le temps, l'adoption est devenue « affective », créant ainsi un « nouveau marché du bébé » (*ibid.*). Les parents adoptifs du XX^e siècle acceptent volontiers de payer pour avoir un enfant (Zelizer 1992 : 20) et l'adoption retrouve un caractère mercantile, et le fait que l'offre est bien inférieure à la demande a provoqué le développement d'un marché noir, où les enfants sont vendus à des prix exorbitants (Zelizer 1992). Même si, comme le note Zelizer, « l'enfant qui n'a pas de prix » a fini par en avoir un (ou par en retrouver un) dans nos sociétés de marché, la récupération de ce thème sert avant tout à nos faiseuses d'adoption pour disqualifier l'Autre, entré dans la logique du commerce des enfants.

Quant au thème du travail « pur » — une exaltation du travail non rémunéré —, il semble directement inspiré par l'idéal des dames de charité d'autrefois. Il est surprenant qu'un tel idéal, que l'on pourrait croire suranné, imprègne le discours collectif des acteurs, alors que la professionnalisation de l'humanitaire aurait dû le condamner à la marginalité. Ainsi, deux membres importants de l'équipe, la juriste et la psychologue, sont les figures antithétiques de ce qu'est la compétence professionnelle, leurs appellations respectives ne s'appuient pas sur de véritables

compétences. Toujours en contradiction avec la politique de professionnalisation, ceux qui, en raison de leur formation et de leur profession, pourraient prendre des responsabilités dans l'équipe, sont employés dans des fonctions sans rapport avec leur qualification, ou n'apparaissent jamais comme les figures centrales du groupe. Le rôle dominant des bénévoles — et la représentation extrêmement positive du travail non rémunéré, partagée par presque tous les membres de l'équipe — signifie-t-il pour autant que le mode de fonctionnement des associations préfigure une « sortie du travail salarié » ? Plus que résultant de l'adhésion à une utopie philosophique, le succès des faiseuses d'adoption est vraisemblablement dû à la réactivation d'un modèle ancien (celui des « dames patronesses »), que l'on cherche à « incarner » dans l'actualité pour marquer son opposition au discours dominant, qui se veut d'avant-garde²².

L'emploi de schémas interprétatifs propres à une tradition que l'idéologie de marché a condamnée à disparaître fait de ce récit mythique un discours de résistance, qui, semble-t-il, n'a pas une matrice politique (les franges anti-libérales de la droite ou de la gauche) ou religieuse (le discours moral et social de l'Église, etc.) bien déterminée. En fait, les acteurs produisent un récit (« nous, on n'élève pas des enfants comme des petits cochons pour les vendre au plus offrant »), où est réaffirmée leur propre identité culturelle en opposition à une altérité, qu'ils situent de l'autre côté de l'Atlantique. Alors qu'un modèle capitaliste unique s'étend sur le globe, la vive contestation de ses formes extrêmes — ici l'enfant-marchandise, mais ce pourrait être la commercialisation du vivant, la vente des organes humains — sert de levier à des réaffirmations identitaires locales.

Références

- APPLEBAUM H., 1992, *The Concept of Work*, New York, State University of New York Press.
- CELLIER I., 1995, « Le bénévolat à travers la littérature », *Anthropologie et Sociétés*, 19, 1-2 : 175-190.
- CHARLES A., 1990, *Travail d'ombre et de lumière. Le bénévolat féminin à l'Hôpital Sainte-Justine 1907-1960*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture.
- CUMBER J., 1980, « The Politics of Charity : Gender and Class in the Late 19th Century Charity Policy », *Journal of Social History*, 14 : 98-111.
- DAYAN D., « Les associations à la recherche d'une gestion d'entreprise », *Le Figaro*, 28 août 1995, 7.
- FERRAND-BECHMANN D., 1992, *Bénévolat et solidarité*, Paris, Syros Alternatives.

22. Le fait qu'un mythe local se construise, entre autres, par la récupération de modèles traditionnels grâce auxquels on peut s'opposer à la pensée « économiste », est une hypothèse que j'ai formulée dans une étude sur un groupe de futurs managers en formation professionnelle (Procoli 2000). Je montre comment l'idéal local, démocratique et égalitaire (enraciné dans la tradition républicaine française), d'une formation ouverte à tous, est récupéré par ceux qui sont censés être conformes à l'idéologie du marché (les futurs managers) pour nier le concept même de performance professionnelle, senti comme créateur d'inégalité sociale.

- FINE A., 1998, « Introduction » : 1-15, in A. Fine (dir.), *Adoptions. Ethnologie des parentés choisies*. Paris, Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme.
- GORZ A., 1997, *Misères du présent. Richesses du possible*. Paris, Éditions Galilée.
- GRANGE D., 1988, « De la procréation artificielle à l'adoption », *Autrement*, 96 : 188-191.
- HANET-KANIA N., 1996, « L'État et les associations humanitaires en France » : 438-448, in S. Paugam (dir.), *L'exclusion. L'état des savoirs*. Paris, La Découverte.
- HÉRITIER F., 1996, « Fécondité et stérilité » : 69-86, in *Masculin/Féminin. La pensée de la différence*. Paris, Odile Jacob.
- HOURS B., 1998, *L'idéologie humanitaire ou le spectacle de l'altérité perdue*. Paris, L'Harmattan.
- LALLEMAND S., 1992, « Circulation des enfants exotiques, famille et mariage », *Droit et cultures*, 23 : 136-146.
- L'Événement du jeudi*, « Enfants à vendre », 12-18 mars 1992.
- MATTEI J.-F., 1995, *Enfant d'ici, enfant d'ailleurs. L'adoption sans frontières*. Rapport à monsieur le premier ministre sur l'adoption, 31 janvier. Paris, Documentation française.
- MEDA D., 1995, *Le travail, une valeur en voie de disparition*. Paris, Aubier.
- OUELLETTE F.-R., 1995, « La part du don dans l'adoption », *Anthropologie et Sociétés*, 19, 1-2 : 157-174.
- , 1998, « Les usages contemporains de l'adoption » : 153-176, in A. Fine (dir.), *Adoptions. Ethnologie des parentés choisies*. Paris, Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme.
- PAUGAM S., 1994-1995, « L'essor des associations humanitaires. Une nouvelle forme de lien social ? », *Commentaire*, 68 : 905-912.
- PROCOLI A., 2000, « Le mythe de l'«anti-management». Adhésion et résistance à l'idéologie managériale dans une formation du Conservatoire National des Arts et Métiers », *Ethnologie française*, 1 : 97-107.
- RIFKIN J., 1997, *La fin du travail*. Paris, La Découverte.
- SENNETT R., 1998, *The Corrosion of Character*. Londres et New York, W.W. Norton & Company.
- UNICEF, 1993, « Adoption à l'étranger », *Convention relative aux droits de l'enfant*.
- ZELIZER V., 1992, « Repenser le marché. La construction sociale du «marché aux bébés» aux États-Unis, 1870-1930 », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 94, septembre : 3-26.

RÉSUMÉ/ABSTRACT

Le travail « pur » des faiseuses d'adoption. Étude d'un groupe de bénévoles d'une ONG française

Le récit produit par les acteurs, bénévoles et salariés, du Département d'adoption internationale d'une importante ONG française, porte sur la définition du travail et sur l'objet de ce même travail, l'enfant à adopter. Ce récit peut être qualifié de *mythique*, car il abolit la différence entre bénévolat et salariat, et transcende l'ordre sociologique externe au service. Produit par un groupe de femmes dominant le fonctionnement de ce département (les « faiseuses de l'adoption »), il s'oppose implicitement à la politique managériale « quantitative » (répondre à l'urgence) de la direction de l'ONG. Il met en avant une hiérarchie de valeurs qui lui est propre, en particulier il absolutise le travail « pur », c'est-à-dire non lucratif, et l'enfant « hors-marché », personnifié par l'enfant « âgé, malade et laid », commercialement invendable. Il refuse explicitement les formes extrêmes du modèle économique global, comme l'enfant-marchandise, vendu sur catalogue par les agences commerciales d'adoption, qu'il situe dans un « ailleurs » outre-Atlantique. Il ne semble pas être le reflet d'une idéologie politique ou religieuse particulière. Il s'agit plutôt de la réaffirmation d'une identité locale soumise à la pression de la globalisation.

Mots clés : Procoli, adoption, identité, récit mythique, travail, bénévolat, France

*The "Pure" Work of the Adoption's Makers
An Ethnological Study on a Group of Voluntary Workers in a French NGO*

The narrative produced by voluntary or paid workers, from the international adoption department of an important French NGO, concerns the definition of "work" and the object of this work, the child to adopt. This narrative may be termed "mythical" as it abolishes the difference between voluntary and paid work and transcend the sociological order, external to the service.

Produced by a group of women (the "adoption's makers") dominating the running of the service, this narrative is opposed implicitly to the managerial "quantitative" policy (following the logic of emergency) of the NGO authority. It privileges its own hierarchy of values, and, particularly, it emphasizes the "pure" work, that is the "non-profitable work", and the child "out of market", personified by the "old, ill and ugly" child, commercially unsaleable. It refuses explicitly the extreme forms of global economic model, as the "child-for-sale", sold on catalogue by commercial agencies, which are located "elsewhere", in the Anglo-Saxon world. It doesn't seem to be the reflection of a particular political or religious ideology. It just concerns the re-assertion of a local identity, subjected to the pression of globalization.

Key words : Procoli, adoption, identity, mythical narrative, work, voluntary help, France

Angela Procoli
Laboratoire d'anthropologie sociale
52, rue du Cardinal Lemoine
75005 Paris
France
angela.procoli@ehess.fr