

**Faculté des sciences économiques,
sociales, politiques et de communication**

Quelles compétences développent les jeunes volontaires dans les associations ?

Enquête auprès de jeunes volontaires âgés de
16 à 24 ans au sein des associations « Jeune Et
Citoyen » et « Jagora ».

Auteure : Audrey Hariga
Promotrice : Patricia Vendramin
Lecteur·rices : Abraham Franssen & Manon Lesoile
Année académique 2020-2021
Master en politique économique et sociale (FOPES)

QUELLES COMPÉTENCES DÉVELOPPENT LES JEUNES VOLONTAIRES DANS LES ASSOCIATIONS?

Enquête auprès de jeunes volontaires âgés de 16 à 24 ans au sein des associations
« Jeune Et Citoyen » et « Jagora ».

Auteure : Audrey Hariga

Promotrice : Patricia Vendramin

Lecteur·rices : Abraham Franssen & Manon Lesoile

Année académique 2020-2021

Master en politique économique et sociale (FOPES)

REMERCIEMENTS

Ce mémoire est la concrétisation de ces trois années à la FOPES. Par conséquent, je désire remercier toute les personnes m'ayant, de près ou de loin, accompagnée durant ce cursus.

Mes premières pensées vont vers le corps professoral de la FOPES. Chaque enseignant rencontré au cours de ces trois années m'a apporté des grilles d'analyse pour mieux appréhender les différents phénomènes politiques, sociaux et économiques. Outre leurs supports théoriques, c'est également leur passion profonde et leurs convictions partagées à former des acteurs de changement qui m'ont particulièrement marquée.

Une attention particulière pour mon sous-groupe « Les Indécis.es », à savoir, Aline, Véronique et Boris qui m'ont particulièrement soutenue cette année.

Un énorme merci à mon jury dont chaque membre m'a soutenue et conseillée. A ma promotrice, Patricia Vendramin, qui a été présente pour m'aiguiller tout au long de ce mémoire que ce soit au niveau de la direction à suivre, des concepts et de l'écriture. A Abraham Franssen et Manon Lesoile pour leur disponibilité et leurs précieux conseils.

Ma reconnaissance va à Jeune Et Citoyen et Jagora qui m'ont ouvert leurs portes et mis en contact avec leurs volontaires. D'ailleurs, toute ma gratitude va également aux onze jeunes volontaires qui ont accepté de participer aux entretiens et à qui je dédie ce mémoire. C'était une énorme chance d'avoir pu croiser leur chemin.

Pour terminer, je désire remercier mes nombreux proches. Tout d'abord, mes amis et ma famille qui me questionnaient régulièrement sur mon avancée dans le parcours du master, et qui se réjouissaient de ma réussite. Leur soutien indéfectible m'a permis de franchir cette dernière ligne droite. Un clin d'œil tout particulier à mon amie Violette pour ses précieux conseils. Ensuite, une pensée particulière pour mon papa dont son soutien fut infaillible et qui m'a épaulée dans mes joies et mes craintes. Et enfin, un énorme merci à ma grande sœur Aurélie qui a eu la patience et le courage de réaliser plusieurs lectures.

En écrivant ces dernières lignes, ma plume se rend compte que ce merci est un mot qui signifie la fin d'une histoire. Je suis arrivée à la fin de cette merveilleuse aventure mais grâce à mes nouveaux apprentissages, le meilleur reste certainement à venir.

Aux jeunes, ne traçons pas un seul chemin ; ouvrons-leur toutes les routes.

Léo Lagrange

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	7
PREMIERE PARTIE : REVUE DE LA LITTÉRATURE	9
CHAPITRE 1 : DES CONCEPTS AUX MODES D'ENGAGEMENT	9
1.1 MOBILISATION DE CONCEPTS : DÉFINITION	9
1.2 GLISSEMENT DES MODES D'ENGAGEMENT : DU COLLECTIF VERS L'INDIVIDUEL	13
1.2.1 VERS UN ALLONGEMENT DE LA JEUNESSE : UNE JEUNE, UNE CONSTRUCTION D'IDENTITÉ.....	14
1.2.2 VERS UNE FINALITÉ COMMUNE : QUELLES QUE SOIENT LES REPRÉSENTATIONS	16
1.2.3 MUTATIONS DE L'ENGAGEMENT : VERS DE NOUVELLES MOTIVATIONS INTRINSÈQUES	17
1.2.4 VERS UN NOUVEAU PROCESSUS DE SOCIALIZATION	22
CHAPITRE 2 : LA PLACE DES ORGANISATIONS DANS L'ENGAGEMENT DES JEUNES	24
2.1 DES PROFILS SELON LES ESPACES D'ENGAGEMENT.....	24
2.2 LA RELATION ENTRE L'ORGANISATION ET LE JEUNE : DE L'OFFRE À LA DEMANDE	26
CHAPITRE 3 : CAPITALISATION DES EXPERIENCES	28
3.1 CARRIÈRE BÉNÉVOLES : VERS DES TRAJECTOIRES INDIVIDUELLES MOUVANTES.....	29
3.2 VERS L'ACQUISITION DE COMPÉTENCES : ENTRE FORMATION ET EXPÉRIMENTATION	32
SYNTHÈSE DE LA REVUE DE LA LITTÉRATURE ET HYPOTHÈSES DE RECHERCHE	37
DEUXIEME PARTIE : DÉMARCHE EMPIRIQUE	39
CHAPITRE 4 : LA MISE EN PLACE DE LA MÉTHODE.....	40
4.1 LES HYPOTHÈSES DE CE TRAVAIL.....	41
4.2 LA RÉCOLTE DES DONNÉES.....	42
4.2.1 LE TYPE D'ENTRETIEN	42
4.2.2 LE DÉROULEMENT DES ENTRETIENS.....	43
4.2.3 LA MATRICE DE SÉLECTION	43
CHAPITRE 5 : PRÉSENTATION DES ORGANISATIONS.....	46
5.1 JEUNE ET CITOYEN	46
5.1.1 HISTORIQUE.....	46
5.1.2 PUBLIC.....	47
5.1.3 FINALITÉ.....	47
5.1.4 MISSIONS.....	47
5.1.5 VOLONTAIRES CHEZ JEC	48
5.1.6 PROJETS	50
5.2 JAGORA	52
5.2.1 HISTORIQUE.....	52
5.2.2 PUBLIC.....	53
5.2.3 FINALITÉ.....	53
5.2.4 MISSIONS.....	53

5.2.5	VOLONTAIRES CHEZ JAGORA	53
5.2.6	PROJETS.....	55
5.3	JEC ET JAGORA	57
CHAPITRE 6 : PORTRAITS DE JEUNES VOLONTAIRES.....		58
6.1	HAKIM.....	58
6.2	ELISE	59
6.3	ROMAIN.....	59
6.4	ELOÏSE	60
CHAPITRE 7 : ANALYSE ET RETOUR SUR LA QUESTION DES COMPÉTENCES		60
7.1	LA TRAJECTOIRE DU VOLONTAIRE	61
7.1.1	LES CHOIX DE FORMATIONS	63
7.1.2	LIENS ENTRE VOLONTARIAT ET FORMATION	65
7.2	LES COMPÉTENCES COMME FACTEUR MOTIVATIONNEL	67
7.2.1	LES MOTIVATIONS DE DÉPART.....	68
7.2.2	LES MOTIVATIONS ACTUELLES.....	71
7.3	LA CARACTÉRISATION DES COMPÉTENCES.....	73
7.3.1	LES COMPÉTENCES PERSONNELLES	75
7.3.2	LES COMPÉTENCES SOCIALES	77
7.3.3	LES COMPÉTENCES ORGANISATIONNELLES/TECHNIQUES	78
7.3.4	LES SAVOIRS.....	79
7.4	LA CONSCIENTISATION OU NON DES COMPÉTENCES	81
7.5	LES DIFFÉRENTS ESPACES DE VOLONTARIAT.....	85
7.5.1	CONSEIL D'ADMINISTRATION.....	87
7.5.2	L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE	87
CONCLUSION.....		90
BIBLIOGRAPHIE		93
ANNEXES.....		96

INTRODUCTION

La question de la place de la jeunesse dans la société d'aujourd'hui se trouve bien souvent au centre des débats politiques. Ainsi, quand il s'agit d'évoquer l'engagement des jeunes, il n'est pas rare d'observer à travers les médias un foisonnement de questions : Comment se caractérise l'engagement des jeunes ? Est-il différent de celui d'il y a 40 ou 50 ans ? Les jeunes s'engagent-ils toujours autant qu'auparavant ? Ont-ils peur de s'engager ? Sont-ils fainéants ? Sont-ils égoïstes ? Quels sont les facteurs susceptibles de les motiver à s'engager ?

Même si nous aborderons ces différentes questions dans la première partie de ce mémoire, l'enjeu de celui-ci est d'observer les éventuelles compétences que les jeunes peuvent développer grâce à leur engagement.

Dans les phases initiales de préparation au mémoire, nous avons procédé à une consultation étendue d'articles scientifiques qui, de près ou de loin, touchent notre sujet. Très vite, nous avons constaté que les études réalisées en lien avec notre thématique étaient rares alors que bien souvent les organisations utilisent les compétences comme facteur motivationnel. Certes, le développement des compétences grâce au volontariat est abordé dans la littérature mais en n'étant pas spécifique à la jeunesse.

C'est ainsi que naît la question « en quoi, l'engagement des jeunes volontaires âgés de 16 à 24 ans permet-il l'acquisition de compétences ? » Le présent mémoire tentera d'y répondre en réalisant une enquête auprès de onze jeunes volontaires âgés de 17 à 24 ans au sein des associations Jeune Et Citoyen et Jagora.

Avant d'entrer dans le vif du sujet de ce mémoire, nous nous sommes d'abord arrêtés sur différents points qui nous semblent être essentiels pour comprendre l'engagement des jeunes. En effet, la première partie théorique a pour objectif d'apporter un éclairage contextuel sur l'engagement des jeunes et plus précisément, sur l'acquisition des compétences. Celle-ci est découpée en trois chapitres bien distincts. Le premier chapitre s'intéresse d'une part, aux différents concepts mobilisés dans ce mémoire tels que volontaire, bénévole, militant, trajectoire, carrière etc. D'autre part, il aborde également les différents modes d'engagement des jeunes et les motivations intrinsèques à cet engagement. Le deuxième chapitre s'intéresse à la place des organisations dans le processus d'engagement des jeunes. En effet, les organisations mettent différents espaces d'engagement à disposition des jeunes. Le troisième et dernier chapitre de cette première partie se focalise sur le cœur du sujet de cette recherche, c'est-à-dire sur le développement des compétences.

En deuxième partie, nous trouverons la partie empirique dans laquelle nous présenterons le cadre méthodologique, plus spécialement, les cinq hypothèses de la recherche qui ont conduit à construire le guide d'entretien. Ainsi, ce dernier a été soumis par le biais d'entretiens individuels à onze volontaires issus de deux organisations de jeunesse : Jagora et Jeune Et Citoyen. C'est pourquoi, il nous a semblé nécessaire de procéder à une présentation de ces deux organisations de jeunesse qui sont composées de permanents et de volontaires qui s'investissent chaque année dans une dynamique citoyenne, responsable, active, critique et solidaire. Ensuite, une analyse sera développée pour vérifier si ces cinq hypothèses identifiées au fur et à mesure des lectures sont validées ou non. Cette recherche se clôturera enfin par une conclusion générale reprenant ses principaux apports, ses limites et les recommandations qu'elle permet de formuler.

PREMIERE PARTIE : REVUE DE LA LITTÉRATURE

Cette première partie a pour objectif d’apporter un éclairage contextuel sur l’engagement des jeunes et plus précisément sur l’acquisition des compétences que ceux-ci peuvent développer à travers leur acte d’engagement. Pour ce faire, nous avons mobilisé de la littérature traitant de l’engagement, des compétences et de la jeunesse. Néanmoins, nos recherches ne sont pas toutes axées uniquement sur les jeunes. Nous avons pris le parti d’extrapoler ensuite les notions qui nous semblaient essentielles pour ce mémoire. Etant donné que le cœur de cette démarche est l’engagement, il nous semble important de préciser ce que désigne ce concept. Ici, il est nécessaire de prendre ce concept au niveau moral et pas politique comme c’était le cas dans les années 70. En effet, l’engagement est un concept qui met en évidence le sens donné à l’action par celui qui agit en insistant sur le fait que l’individu donne de sa personne. Le concept d’engagement peut être considéré comme un terme générique englobant les différentes actions menées par des volontaires, des bénévoles et des militants.

Dans ce mémoire, notre terrain se concentrera sur les jeunes volontaires âgés de 16 à 24 ans qui sont engagés dans des organisations de jeunesse afin de mettre en lumière les différents apprentissages qui découlent de leur acte d’engagement. Nous développerons les organisations de jeunesse ciblées au moment de la mise en œuvre de la phase empirique.

CHAPITRE 1 : DES CONCEPTS AUX MODES D’ENGAGEMENT

1.1 MOBILISATION DE CONCEPTS : DÉFINITION

Pour ce premier point, nous avons utilisé des ressources traitant du volontariat, du bénévolat et du militantisme. Dès lors, il nous paraît nécessaire de clarifier ces différents concepts.

En Belgique, le volontariat et le bénévolat sont considérés comme des synonymes. A la base, la totalité des propositions de loi faisaient référence au terme « bénévolat ». Toutefois, c’est finalement le terme « volontariat » qui a été retenu et ce, notamment par un souci d’harmonisation avec les autres pays européens (« volunteering » en anglais, « voluntario » en espagnol, « volontariato » en italien...). Pourtant, l’utilisation des mots « bénévole » et « bénévolat » sont encore fortement utilisés dans le langage courant. Par ailleurs, même si l’organisation peut utiliser indifféremment les termes de bénévoles ou de volontaires, elle doit dans tous les cas, respecter la loi de 2005 relative aux droits des volontaires.¹ Ce que dit la

¹ LE VOLONTARIAT – plateforme francophone du volontariat : <https://www.levolontariat.be>, portail la loi, Définition, consulté le 6 novembre 2020.

loi : « le volontariat : toute activité exercée sans rétribution ni obligation au profit d'une ou plusieurs personnes autre que celle qui exerce l'activité, d'un groupe ou d'une organisation ou encore de la collectivité dans son ensemble et qui est organisée par une organisation autre que le cadre familial ou privé de celui qui exerce l'activité ; et qui n'est pas exercée par la même personne et par la même organisation dans le cadre d'un travail, d'un contrat de services ou d'une désignation statutaire. Le volontaire est défini comme toute personne physique qui exerce une activité visée au volontariat. Enfin, l'organisation correspond à toute association de fait ou personne morale de droit public ou privé, sans but lucratif, qui fait appel à des volontaires (étant entendu que, par association de fait, il y a lieu d'entendre toute association dépourvue de la personnalité juridique et composée de deux ou plusieurs personnes qui organisent, de commun accord, une activité en vue de réaliser un objectif désintéressé, excluant toute répartition de bénéfices entre ses membres et administrateurs, et qui exercent un contrôle direct sur le fonctionnement de l'association) ».²

Pour le dire de façon plus concise : le volontariat est une activité exercée gratuitement et librement au profit d'une autre personne, dans une organisation à but non lucratif, hors du cadre familial et privé et en dehors de son travail.

Le terme bénévole est apparu en 1282, son étymologie (*ben* : *bien* - *volo* : *je veux*) signifie selon la traduction, "vouloir le bien" et "bien vouloir", il est ainsi une alliance de bonne volonté et de bienveillance. Lionel Prouteau et François-Charles Wolff³ définissent et nuancent le concept de bénévole. En se fiant au sens strict du terme, est bénévole toute action qui ne comporte pas de rétribution financière. Néanmoins, selon eux, des auteurs anglo-saxons acceptent d'introduire les rétributions, dès lors qu'elles sont « minimales ». Dans ce cas, la difficulté consiste à préciser ce qui est entendu par minime. Ainsi par exemple, pour Menchik et Weisbrod cités par Prouteau et Wolff, il y a activité bénévole dès lors que la rémunération perçue est inférieure au coût d'opportunité de l'individu. De plus, selon Maud Simonet⁴, sociologue et chercheuse française – dont les travaux se concentrent principalement sur les thèmes du travail bénévole et de l'engagement citoyen – insiste sur le fait que le bénévolat doit découler d'un engagement libre, non contraint et de son plein gré.

² MONITEUR BELGE - loi relative aux droits des volontaires : <http://www.ejustice.just.fgov.be>, consulté le 6 novembre 2020.

³ PROUTEAU L. & WOLFF Fr-Ch., « Donner son temps : les bénévoles dans la vie associative ». In : *Economie et statistique*, n°372, 2004, p. 8

⁴ SIMONET M., Chapitre II. La norme : « Au nom de la citoyenneté ». In : « *Le travail bénévole : engagement citoyen ou travail gratuit?* ». Paris : La Dispute, 2016, p.58.

Comment définir le bénévolat ? N'est-ce pas une construction subjective ? Car l'action de rendre service sans contrepartie financière est au départ trop naturelle pour qu'un statut correspondant soit nécessaire. En effet, le jeune qui va changer une ampoule chez sa voisine âgée. Est-ce du bénévolat ? Effectivement, le bénévolat informel, c'est-à-dire en dehors des associations n'est conventionnellement pas pris en compte dans les études sur le bénévolat, tant il est difficile à apercevoir les contours. Pour ce mémoire, nous nous focaliserons uniquement sur le bénévolat associatif.

Nous pouvons constater que le concept volontariat et bénévolat rejoignent l'idée que l'individu réalise une action libre dont la fréquence de l'engagement, peut-être ponctuelle et/ou irrégulière. De surcroît, cette activité est exercée gratuitement c'est-à-dire sans contrepartie financière.

Contrairement au volontariat, le militantisme n'est pas régi par une loi. En regardant dans le dictionnaire Larousse⁵, celui-ci définit le terme militer comme « agir, combattre pour ou contre quelqu'un, quelque chose ».

Aux origines, le terme « militant »⁶ impliquait les personnes qui se battaient avec des armes à la main pour imposer ou défendre leurs idées. Ensuite, le terme est devenu commun pour désigner celui ou celle qui participe de manière active à un mouvement, une organisation ou un syndicat.

Pour Jacques Ion⁷, la question du militantisme est souvent une catégorie intégrée dans les travaux sur l'action collective et sur les mouvements sociaux, à savoir le militantisme ouvrier « politico-syndical ». Mais aujourd'hui, on ne peut plus se contenter de cela pour rendre compte de ce que l'on entend par « militant ». En effet, désormais, il aborde l'engagement militant des intellectuels ainsi que des nouvelles militances dont il ose une brève typologie : l'engagement associatif sous toutes ces formes c'est-à-dire familial, culturel et caritatif. C'est-à-dire un militantisme axé vers le progrès social et le militantisme tourné vers la prévention des risques humanitaires ou écologiques.

Nous avons pris le parti d'alimenter nos recherches à partir de ces différents concepts car si ceux-ci peuvent se trouver en opposition pour certaines choses et ce, surtout dans nos

⁵ LAROUSSE - dictionnaire de langue française : <https://www.larousse.fr>, définition, militer, consulté le 8 novembre 2020.

⁶ LE MAITRON – Dictionnaire biographique : de la définition du militant et de la militante : un concept aux dimensions plurielles : <https://maitron.fr/spip.php?article170307>, consulté le 25 novembre 2020.

⁷ LE MAITRON – Dictionnaire biographique : de la définition du militant et de la militante : un concept aux dimensions plurielles : <https://maitron.fr/spip.php?article170307>, consulté le 25 novembre 2020.

représentations, par contre, il existe de véritables similitudes. Il nous semble tout d'abord utile de préciser qu'aussi bien les militants que les volontaires et bénévoles sont engagés dans des associations mais dont leur fonctionnement peut différer de l'un à l'autre. En effet, comme le soulignent Bénédicte Havard Duclos et Virginie Nicourd⁸, même si ces associations se vivent en opposition dans leur positionnement politique, leur organisation et leurs modes d'actions : d'une part, nous avons des associations plutôt réformistes, consensuelles, attachées au respect des personnes et à la neutralité. Et d'autre part, des associations qui se veulent plus radicales, politiques, prônant des actions directes pour contester les pouvoirs publics et privés, bousculant avec force ses adhérents pour les mobiliser. De ce fait, ces deux modes d'engagements peuvent être caricaturés : d'un côté des « bénévoles bon teint » et de l'autre côté des « militants décidés » ou encore d'une part « des bénévoles responsables » et d'autre part « des militants excités et dangereux ». Ces représentations sont imprégnées d'idéologies qui ne reflètent pas la réalité. En effet, bien qu'elles soient différentes, ces associations revendiquent bien souvent les mêmes valeurs telles que la solidarité qui doit être définie comme une implication au service des personnes en difficulté. Même si la signification de la valeur solidarité peut être multiple, cette valeur reste au cœur des pratiques et des justifications des personnes engagées et des projets collectifs des associations. De plus, ces associations qui accueillent les militants et bénévoles ont un enjeu commun qui est celui de la fidélité de ceux-ci à l'organisation pour réaliser leurs actions dans la durée.

Pour la lecture de ce travail, il nous semble important de définir deux autres concepts : carrière et trajectoire. Vous allez pouvoir constater lors de la lecture des chapitres suivants que les jeunes ont tendance à accumuler des engagements successifs. Selon Becker et Hughes cités par Sandrine Cortessis, Saskia Weber Guisan et Evelyn Tsande⁹, la notion de carrière fait référence au parcours ou à la progression d'une personne dans un domaine de vie qui n'est pas nécessairement professionnel. Ce concept de carrière accentue le rôle de l'individu dans la gestion de son propre parcours. Par conséquent, le concept carrière peut être défini comme l'ensemble des étapes d'accès à un engagement pouvant aboutir à différents profils/statuts et par conséquent aux missions qui découlent de ces statuts. La trajectoire d'un individu peut se définir comme la suite des positions sociales successives occupées par l'individu et le regard que celui porte à cette suite de positions sociales. Plusieurs composantes couvrent le terme trajectoire : famille, économie, culture, professionnelle,

⁸ HAVARD DUCLOS B. & NICOURD S., « introduction ». In : *Pourquoi s'engager ? Bénévoles et militants dans les associations de solidarité*. Paris : Payot & Rivages, 2005, p. 11-13.

⁹ CORTESSIS S., WEBER GUISAN S. & TSANDE. E., « *Le bénévolat des jeunes : une forme alternative d'éducation* », Suisse : Seismo, 2019, p. 108.

amicale, conjugale, étude, expérience, ... Une trajectoire fait référence à différents registres de l'identité, à leurs variations au cours du temps et à leur articulation.

1.2 GLISSEMENT DES MODES D'ENGAGEMENT : DU COLLECTIF VERS

L'INDIVIDUEL

En guise d'introduction à ce second point, il nous a semblé intéressant de reprendre les propos de Sandrine Nicourd¹⁰ qui dans un article pose la question : les engagements ont-ils vraiment changés ? Tout d'abord, elle constate que depuis plus de deux décennies, de nombreux discours annoncent la fin des idéologies, du politique, des militants. Parallèlement, un quasi-consensus social, souvent construit par les médias, insiste sur la nouveauté c'est-à-dire sur les nouveaux militants, les bénévoles etc. Ceux-ci répondraient à une valorisation des engagements de proximité, pragmatiques, circonscrits et affranchis à l'égard des organisations. De plus, cet idéal démocratique induit un regard normatif. En effet, d'une part, certains engagements sont valorisés dans les sphères publiques et médiatiques. Ce dernier type d'engagement fait principalement référence aux associations caritatives, humanitaires, aux mouvements altermondialistes, ... D'autre part, certains engagements sont présentés comme « historiques » et souvent disqualifiés car ceux-ci sont ancrés dans une matrice syndicale et/ou communiste. Ces légitimités sont fondées sur une opposition entre des « anciennes » formes d'engagement et des « nouvelles » formes d'engagement. Cette double transformation de la réalité et des discours se combinent donc pour imposer une rhétorique de la rupture, de la nouveauté. De plus avec ces transformations, Nicourd reprend la terminologie utilisée par Ion concernant les « figures du militantisme ». D'un côté il y a le « militant total » c'est-à-dire que celui-ci est dévoué à son organisation, vivant par et pour cette dernière. De l'autre côté le « militant distancié », qui lui est plus affranchi des appartenances communautaires.

Cette première partie se concentrera principalement sur l'engagement des jeunes. Tout d'abord, à travers différents auteurs, nous essayerons de définir la jeunesse actuelle et quel rôle peut avoir l'engagement pour celle-ci. Ainsi, nous aborderons les représentations qu'ont les jeunes de l'engagement mais aussi de ceux qui les accompagne dans leurs activités bénévoles. Ensuite, nous tenterons de comprendre l'engagement des jeunes à travers leurs motivations intrinsèques. Pour terminer, nous nous intéresserons aux éventuels impacts de l'engagement sur leur processus de socialisation.

¹⁰ NICOURD S., « Les engagements ont-ils vraiment changé ? », *Sociologies pratiques*, 2007/2 (n° 15), p. 1-5

1.2.1 VERS UN ALLONGEMENT DE LA JEUNESSE : UNE JEUNE, UNE CONSTRUCTION D'IDENTITÉ

Pour la rédaction de l'ouvrage « Le service citoyen en Belgique : 25 jeunes témoignent », François Ronveaux et Gaëtane Mangez¹¹ ont réalisé en 2019 des entretiens auprès de 25 jeunes dont l'objectif était de mettre en lumière le dispositif du « Service citoyen » à savoir ses conditions de réussite et les défis liés à son institutionnalisation. Le service citoyen est un programme qui requiert un engagement à temps plein des jeunes âgés de 16 à 30 ans et sur un temps de minimum 6 mois. Ce service citoyen propose aux jeunes de s'engager dans des projets d'utilité collective et inclut un processus de formation contribuant au développement personnel du jeune et à l'acquisition de savoir-être. Les principaux objectifs de ce service citoyen sont de favoriser le développement personnel des jeunes, d'augmenter la cohésion sociale, d'encourager l'exercice d'une citoyenneté engagée et de renforcer la solidarité. Les différents témoignages ont pu mettre en évidence la jeunesse « contemporaine ». En effet, selon le sociologue Abraham Franssen¹² qui a contribué à cet ouvrage, la jeunesse actuelle n'est plus celle d'il y a 40 ou 50 ans. Auparavant, la jeunesse était perçue comme la dernière petite période de liberté avant l'entrée à l'âge adulte. Aujourd'hui, cette période de jeunesse a tendance à s'allonger car d'une part, il y a un allongement de la scolarité et d'autre part, une entrée compliquée et incertaine sur le marché de l'emploi. Par conséquent, la période qui s'écoule entre l'adolescence et l'accès au statut d'adulte est plus longue, une période durant laquelle le jeune va devoir se construire une identité, une place dans la société et trouver sa voie. Cette jeunesse dite contemporaine connaît donc de plus grandes incertitudes quant à son avenir, ce qui l'amène parfois à un foisonnement d'expériences qui la conduit à une multiplication des parcours possibles. Ces dispositifs et ces expériences participent désormais à la transition vers l'âge adulte. Avec cette vision, l'expérience de volontariat chez les jeunes peut donc devenir une prolongation de la post-adolescence et une étape de la transition vers l'âge adulte.

Par conséquent, être volontaire permet au jeune de se prouver à soi-même mais aussi à sa famille qu'il a une utilité sociale qui dépasse la sphère familiale. D'ailleurs, Simonet¹³, conçoit

¹¹ RONVEAUX F & MANGEZ G., « Le service citoyen en Belgique : 25 jeunes témoignent », Publication du Service citoyen, Bruxelles, 2019, isbn : 978-2-9601799-4-1, p. 22-31.

¹² FRANSSEN A., « Aux âmes citoyennes », chapitre publié IN RONVEAUX, FR. ET MANGEZ, G., « Le service citoyen en Belgique : 25 jeunes témoignent », Publication du Service citoyen, Bruxelles, 2019, isbn : 978-2-9601799-4-1, p. 141-148.

¹³ SIMONET M., Chapitre II. La norme : « Au nom de la citoyenneté ». In : *Le travail bénévole : engagement citoyen ou travail gratuit?* ». Paris : La Dispute, 2016, p. 59-60.

que le volontariat répond à une norme sociale qui consiste à donner pour être utile, un besoin de se rendre utile ou d'avoir une utilité sociale. Ce sont d'ailleurs les associations qui offrent des espaces privilégiés pour réaliser ce besoin d'utilité sociale, ce devoir de responsabilités, ces appels d'engagement. De plus, de par l'allongement de la période de jeunesse, celle-ci développe des attentes particulières par rapport à son volontariat : volonté de se tester, d'affirmer sa personnalité, d'acquérir une reconnaissance de soi, d'acquérir de nouvelles compétences, de découvrir de nouveaux univers.

En effet, d'après le sociologue Didier Lapeyronnie¹⁴, la jeunesse est une période d'apprentissage car le jeune n'est pas encore « formé ». Pour ce faire, il est nécessaire de laisser du temps au jeune pour qu'il puisse réaliser des « essais » et des expériences. C'est par le tâtonnement et les erreurs multiples, que le jeune construira et affirmera sa personnalité, personnalité qu'il va affirmer auprès de sa famille. En effet, le jeune désire acquérir une certaine autonomie affective. Néanmoins, durant cette période, le jeune est toujours dépendant matériellement de sa famille et soumis à l'autorité de sa famille ou de l'école, ce qui limitent fortement cette autonomie tant recherchée. De surcroît, le jeune occupe différents statuts qui sont contradictoires entre eux. En effet, par exemple en matière pénale, le jeune sera considéré comme responsable de ses actes alors que pour d'autres matières comme le droit de vote, il sera considéré comme mineur. Cette contradiction peut aussi être observée à l'école ou à l'université : il sera traité comme un adulte, mais aussi comme un élève dépendant de ses parents. Concernant l'engagement, celui-ci est toujours constitutif de l'identité de l'âge adulte et ce, quel que soit le type d'engagement (politique, moral, idéologique). En effet, le jeune pense que s'engager est synonyme de réussite dans la vie d'adulte, c'est avoir la capacité à constituer cette vie comme une histoire ayant du sens. Il s'agit bien d'un idéal très valorisé des jeunes engagés, néanmoins les jeunes qui ne préfèrent pas s'engager, ont eux, au contraire, une image plutôt négative de l'engagement.

Nous pouvons donc définir l'âge de la jeunesse comme l'âge des choix et des incertitudes. La jeunesse est une période d'expérimentation, une phase d'apprentissage progressive des responsabilités, de construction des rôles professionnels et familiaux. Mais il s'agit aussi d'une période durant laquelle le jeune va construire son rôle de citoyen tout en se forgeant à la fois une indépendance matérielle et une autonomie identitaire. L'engagement permet donc au jeune d'une part d'avoir une meilleure estime de soi, d'acquérir une identité forte et reconnue et d'autre part d'obtenir une reconnaissance sociale.

¹⁴ LAPEYRONNIE D. Chapitre II. « L'engagement à venir ». In BECQUET V. ET DE LINARES C. (dir). *Quand les jeunes s'engagent. Entre expérimentations et constructions identitaires*. Paris : L'Harmattan, 2005. p. 37-44. (Débats Jeunesses, 16).

1.2.2 VERS UNE FINALITÉ COMMUNE : QUELLES QUE SOIENT LES REPRÉSENTATIONS

Dans la Revue Cahiers de l'Action, la sociologue Valérie Becquet¹⁵ relate les résultats des enquêtes réalisées sur la mise en œuvre du service civil volontaire à l'association Unis-Cité. Association qui a été créée en 1994 afin d'animer et de développer des programmes de service volontaire pour les jeunes. Le travail mené par Becquet permet aux lecteurs de s'interroger sur le(s) sens et les enjeux possibles d'un engagement. L'auteure met en évidence qu'au sein d'une association, nous avons d'un côté les « opérateurs » et de l'autre, les bénévoles qui abordent différemment le terme engagement. En effet, d'une part, il y a les opérateurs des associations qui s'inscrivent dans une éducation citoyenne, c'est-à-dire qu'ils promeuvent une citoyenneté responsable, active, critique et solidaire (CRACS). Ces opérateurs peuvent être définis comme les membres de l'équipe de permanents au sein d'une association et par conséquent, être considérés comme la cheville ouvrière de celle-ci. C'est-à-dire que ces permanents font fonctionner l'association au quotidien en répondant aux missions de cette dernière. Pour les opérateurs, le terme engagement fait donc référence à différentes dimensions telles que encourager à la vie sociale ou associative, favoriser l'autonomie ou un projet professionnel, l'insertion à une mixité sociale. L'objectif pour les opérateurs est une insertion sociale et citoyenne des jeunes. Par conséquent, les opérateurs ont donc pour mission d'accompagner les jeunes à l'âge adulte en encourageant la participation de ceux-ci à la vie civile. D'autre part, nous avons les jeunes qui eux perçoivent l'engagement de différentes manières. En effet, Becquet¹⁶ a repris les résultats de l'étude sur le rapport des jeunes à l'engagement réalisée en 2002 par la Société Française d'Etude et de Sondages (SOFRES) auprès des jeunes français âgés de 15 à 25 ans sur la signification du terme engagement qui est multiple et pas en lien avec notre définition énoncé plus haut. Le rapport montre que l'engagement peut être terrifiant quand il est perçu comme important et amenant à prendre des décisions irréversibles. Exemples : s'engager dans la vie professionnelle, se marier ... Mais cet engagement peut être aussi perçu comme un don de soi, une aide, un échange entre des personnes engagées et démunies. Dans ce cas-ci, l'engagement s'établit sur le mode de la compassion et la solidarité. Une dernière représentation de l'engagement est celle d'une contribution à une action collective. Nous sommes plus dans des engagements idéologiques, politiques où le jeune désire défendre une opinion, un idéal.

¹⁵ BECQUET V. (dir.), *L'expérience du service civil volontaire à Unis-Cité : quels enseignements pour le service civique ?*, INJEP, coll. « Les Cahiers de l'action », no 34, p. 9-11 Paris, 2011.

¹⁶ BECQUET V. (dir.), op. cit., p. 9-11.

Les jeunes ont donc des représentations différentes de l'engagement qui peuvent être à la fois complémentaires et contradictoires mais qui renvoient à des dimensions de vie collective. La première est relative aux grandes décisions marquant les étapes d'entrée à la vie adulte ; la seconde fait référence à la participation à la vie sociale, et la dernière concerne davantage l'engagement citoyen et le militantisme. Nous pouvons constater que les deux premières dimensions sont en corrélation avec celles des opérateurs, c'est-à-dire l'inscription dans la vie sociale et l'entrée dans la vie adulte.

1.2.3 MUTATIONS DE L'ENGAGEMENT : VERS DE NOUVELLES MOTIVATIONS INTRINSÈQUES

En 2002, la SOFRES a réalisé une enquête pour le Ministère de l'Education Nationale¹⁷ en France afin de mettre en lumière le rapport des jeunes à l'engagement. Cette enquête a été menée auprès de jeunes, âgés de 15 à 25 ans répartis en 6 groupes et composés comme suit. Un premier groupe composé de 6 jeunes, garçons et filles ayant 15-16 ans et suivant une scolarité dans des établissements plutôt difficiles. Un second groupe toujours composé de 6 jeunes, garçons et filles, 16-20 ans et suivant un enseignement dit professionnel. Le troisième est constitué de 6 jeunes, garçons et filles âgés de 16 à 19 ans et suivant un enseignement général. Le quatrième corpus contient 6 jeunes, garçons et filles, âgés de 18 à 21 ans et suivant un enseignement technique ou professionnel. Le cinquième groupe est composé de 6 jeunes, hommes et femmes, âgés de 19 à 21 ans, suivant des études supérieures de catégorie socioprofessionnelle, professions intermédiaires ou cadres supérieurs. Et le dernier groupe est constitué de 6 jeunes, hommes et femmes, 20-25 ans qui ne sont ni scolarisés ni dans la vie active en contrat à durée indéterminée, c'est-à-dire qu'ils sont peut-être en contrat à durée déterminée, en stage, ou en recherche d'emploi. Ces jeunes font partie de la catégorie socioprofessionnelle ouvrière et employé. Les résultats de cette étude présentent à la fois les leviers et les freins de l'engagement des jeunes. Concentrons-nous d'abord sur les motivations qui peuvent être aussi bien nombreuses que disparates mais qui ont été regroupées en trois niveaux. Premièrement, il y a les motivations « **pour soi** » qui sont très développées par les jeunes. A première vue, cet engagement peut sembler égoïste. Toutefois, il est à préciser que les motivations « pour soi » découlent des éléments que les jeunes déduisent ou imaginent plutôt que des éléments réellement ressentis. Ce premier niveau comprend donc la satisfaction et la fierté personnelle, le plaisir lié au don de soi et la possibilité ainsi offerte de prendre des responsabilités et donc de mûrir. Les jeunes associent

¹⁷ SIMON F & SALVAING L., « Le rapport des jeunes à l'engagement », *Ministère de la jeunesse, de l'éducation et de la recherche*, 2002, p. 1-40, [En ligne], <http://ressourcesjeunesse.fr/Le-rapport-des-jeunes-a-l.html>, consulté le 1^{er} novembre 2020

l'engagement avec l'estime de soi, ce qui n'est pas surprenant quand nous savons que la période de la jeunesse est marquée par des choix et des incertitudes. Ensuite, nous avons les motivations « **par rapport aux autres / pour les autres** » qui sont en partie liées au processus d'émancipation des jeunes. En effet, grâce à l'ouverture de nouveaux milieux, réseaux et/ou personnes, cela permet d'une certaine manière aux jeunes d'échapper en partie aux structures d'encadrement dites traditionnelles que sont l'école et la famille. De plus, ce processus d'émancipation permet aussi aux jeunes de s'enrichir de manière autonome, d'avoir un sentiment très net d'utilité sociale et de recevoir la reconnaissance sociale qui en découle. Le dernier niveau concernant les leviers de l'engagement concerne les motivations « **par rapport à la société** ». Celles-ci peuvent jouer le rôle de « déclic » lorsque le sentiment d'injustice, de révolte ou de compassion à la souffrance de l'autre est exprimé, canalisé et orienté. Pour que le déclic puisse avoir lieu, il est nécessaire qu'il y ait une intervention extérieure (média, rencontre avec une association, ami,...) afin que celle-ci puisse transformer le constat d'un problème en levier d'action d'engagement. Dans ce cas-ci, les motivations préexistent mais elles peinent à s'exprimer. Par ailleurs, Simonet¹⁸ dans son ouvrage sur le travail bénévole, évoque aussi le terme « déclic » comme étant la période antérieure à l'engagement, c'est-à-dire que l'envie de s'engager est présente chez les jeunes mais beaucoup d'entre eux n'auront pas l'initiative d'aller frapper à la porte d'une association. Les déclics vont donc découler des interactions avec un ami, une association, un membre de la famille, ... De plus, les associations ont conscience de tout cela et vont en jouer afin de faire opérer ce « déclic » d'engagement.

Cependant, il existe des freins à l'engagement qui, comme les leviers, peuvent être catégorisés selon 3 niveaux. La première sphère correspond aux freins « **pour soi** », c'est-à-dire que beaucoup de jeunes ont des doutes, des craintes par rapport à leurs capacités et compétences personnelles à apporter quelque chose à quelqu'un et/ou à une association. Ici, nous pouvons réaliser deux observations : d'une part, la crainte montre combien s'engager, c'est important pour les jeunes d'apporter aux autres et non de recevoir. D'autre part, même si l'engagement peut être perçu comme un moyen de réaliser des expériences, il n'apparaît pas comme un facteur d'apprentissage, au contraire car les savoirs et les savoir-faire semblent être des préalables à l'engagement. De plus, les jeunes présentent une seconde crainte concernant l'engagement. Ils ont peur que celui-ci soit trop envahissant au détriment de la construction de leur propre vie. Le deuxième niveau correspond aux freins « **par rapport aux autres** » qui

¹⁸ SIMONET M., « Chapitre I. La carrière ; entre cumul et sacrifice ». In : *Le travail bénévole : engagement citoyen ou travail gratuit?* « . Paris : La Dispute, 2016, p. 25-56.

s'expriment par le fait que les jeunes ont peur de ne pas être pris au sérieux, et parfois leurs doutes sur leurs capacités sont parfois confirmés par l'image que leur renvoient certaines associations, provoquant ainsi des difficultés à assumer et/ou défendre un engagement face au regard des autres. Le dernier point concerne les freins « **par rapport à la société** », selon les jeunes interrogés, ils seraient confrontés à un manque d'informations de la part des associations. En outre, l'étude met en évidence l'émergence de doutes par rapport à l'efficacité de certains engagements et à la crédibilité de certains types d'engagement. Mais l'égoïsme/l'individualisme est aussi dénoncé comme étant un frein à l'engagement car les jeunes manquent de motivation, pensent que cela ne va rien changer ou préfèrent tout simplement « se la jouer perso ».

Dans une autre étude, Lionel Prouteau et François-Charles Wolff¹⁹, sociologues, se sont basés sur une enquête réalisée en octobre 2002 par l'Institut national de la statistique et des études économiques en France (Insee) consacrée à la vie associative pour relever les motivations qui poussent les jeunes à devenir bénévoles. Malgré le fait que ces motivations peuvent être diverses, Prouteau et Wolff, en ont relevé quatre. La première consiste à se « sentir utile au sein de la société, faire quelque chose pour les autres. La deuxième est orientée vers un intérêt personnel c'est-à-dire le souhait de rencontrer des personnes ayant les mêmes préoccupations et se faire des amis. Ensuite, on retrouve le besoin de s'épanouir, d'occuper son temps libre »²⁰. Viennent après, l'envie de défendre une cause, la volonté de pratiquer une activité sportive ou culturelle, l'envie de faire respecter ses droits et ceux des autres, le désir d'acquérir de nouvelles compétences, ... Ces quatre motivations peuvent être regroupées selon deux sous-ensembles : d'une part, les motivations qui expriment un intérêt porté à soi-même et à son bien-être ; et d'autre part, celles qui se tournent vers autrui et vers l'espace public.

Nous pouvons constater que les deux enquêtes sont d'accord pour dire que l'engagement des jeunes est tourné d'une part vers soi et d'autre part, vers les autres et la société. Néanmoins, nous pouvons observer une contradiction au sein de ces deux études. En effet, la première met en évidence le fait que les jeunes considèrent les compétences comme un facteur préalable à l'engagement et donc cela peut être un frein à leur engagement. Tandis que la seconde évoque le fait que l'engagement permet l'acquisition des compétences et par conséquent, peut-être un levier à l'engagement des jeunes.

¹⁹ PROUTEAU L. & WOLFF Fr-Ch., « Donner son temps : les bénévoles dans la vie associative ». In : *Economie et statistique*, n° 372, 2004. p. 27-28.

²⁰ PROUTEAU L. & WOLFF Fr-Ch., op. cit., p. 27-28.

Havard Duclos et Nicourd²¹, sociologues, ont pendant 5 ans enquêté sur deux associations : DAL (Droit Au Logement) composé de militants se présentant comme un groupe de pression qui se consacre à l'accès au logement des personnes étant sans logement et Alphasol, (nom fictif, par souci d'anonymat mais association qui insiste sur la solidarité à l'égard des populations précaires) qui rassemble des militants bénévoles et des salariés autour d'activités pour l'intégration des immigrés. Pour mener leur enquête, les auteurs ont combiné des entretiens biographiques avec les personnes engagées et de longues observations ethnographiques. A la suite de ces 5 ans, les deux sociologues ont rédigé un ouvrage sur les bénévoles et militants dans les associations de solidarité mettant en lumière certains résultats intéressant pour notre réflexion. En effet, grâce à leur étude, Havard Duclos et Nicourd ont pu repérer quatre points d'ancrage qui permet de maintenir l'engagement dans un collectif : « les individus construisent dans un sens, une signification, pour les autres (être utile, faire reculer la misère, l'injustice), mais également pour leur propre trajectoire (donner un sens à sa vie) ; ils y trouvent aussi des gratifications (des rencontres, du plaisir, des opportunités professionnelles) ; ils sont enfin en correspondance avec les engagement valorisés de leur époque »²². Outre, le fait d'avoir des motivations pour commencer à s'engager, il est nécessaire que les jeunes puissent trouver des ressources qui les maintiennent.

D'après la sociologue Nadia Bellaoui, on peut entendre beaucoup de critiques envers la jeunesse car celle-ci « aurait perdu le sens des autres et de l'engagement qui serait indifférente, apathique, frileuse »²³. Nonobstant, ces propos semblent être décalés de la réalité. Certes, si les jeunes se montrent distants par rapport aux institutions, par contre, cette jeunesse contemporaine adhère fortement « aux valeurs de solidarité et d'altruisme qui peuvent être imperceptibles par ceux qui n'acceptent pas l'évolution des jeunes et de leur engagement »²⁴. D'ailleurs, toujours d'après Bellaoui, « toutes les études montrent non seulement la persistance de l'attachement des jeunes aux valeurs de solidarité et de justice et au bon fonctionnement d'un système démocratique, mais aussi que le désir d'engagement tend à croître »²⁵.

²¹ HAVARD DUCLOS B. & NICOURD S., « introduction ». In : *Pourquoi s'engager ? Bénévoles et militants dans les associations de solidarité*. Paris : Payot & Rivages, 2005, p. 9-18.

²² HAVARD DUCLOS B. & NICOURD S., op. cit., p. 16-17.

²³ BELLAOUI N., (2005), « Chapitre VIII. L'engagement bénévole des jeunes et des étudiants ». In BECQUET V. ET DE LINARES C. (dir). *Quand les jeunes s'engagent. Entre expérimentations et constructions identitaires*, Paris, L'Harmattan. p. 127. (Débats jeunesse, 16).

²⁴ BELLAOUI N., op. cit., p. 128. (Débats jeunesse, 16).

²⁵ BELLAOUI N., op. cit., p. 128. (Débats jeunesse, 16).

En revanche, Olivier Servais, historien et anthropologue, a rédigé un dossier sur l'engagement des jeunes francophones en s'appuyant d'une part sur des données européennes et d'autre part, sur une enquête centrée sur la Belgique francophone. Sur base des résultats européens, nous pouvons constater que le discours du sociologue Olivier Galland cité par Servais semble diverger de celui de Bellaoui. En effet, il constate « une solidarité relativement lâche chez les jeunes générations qu'il qualifie de faible implication altruiste »²⁶. Galland fonde ses propos à partir du lien existant entre la participation associative et l'expression de sentiments solidaires. Selon l'auteur, il y a trois causes principales qui explique ce déclin de l'engagement chez les jeunes : « la montée en puissance des processus d'individualisation, le retour des valeurs matérialistes et l'autonomie progressive du groupe des pairs comme sphère de socialisation »²⁷. Servais synthétise les propos de Galland en disant que les motivations d'engagement diffèrent. En effet, on ne s'engage plus pour le projet qui légitime l'association mais pour l'existence du groupe, pour se retrouver, la rencontre, pour être ensemble.

Par contre, les propos du sociologue Lapeyronnie viennent appuyer ceux de Galland cités par Servais tout en les temporisant. En effet, auparavant, l'engagement était envisagé sous la forme de « l'adhésion à une cause ou à un collectif, adhésion qui, en retour, informait la vie de l'individu et lui donnait sens »²⁸. Aujourd'hui, toujours selon Lapeyronnie, l'engagement n'est plus une adhésion mais « une forme de consentement collectif pour mieux réaliser une individualité »²⁹. S'engager signifie plus précisément donner un sens concret aux idées ou aux convictions morales. L'objectif du jeune est de donner du sens à sa participation sociale et non pas d'obtenir uniquement un statut social.

Les motivations et les formes d'engagement des jeunes bénévoles d'aujourd'hui sont bien différentes par rapport à leurs aînés. Autrefois, c'était par sympathie pour un discours, une vision du monde que l'on se rapprochait d'une association en s'ancrant durablement dans une identité collective structurante. Actuellement, c'est l'inverse, le centre du processus de l'engagement est mené par une activité personnelle en participant à une mission ou en coordonnant un projet. Par conséquent, l'engagement est devenu une expression individuelle qui va néanmoins permettre à l'individu d'exprimer ses valeurs, de s'expérimenter et de découvrir la société. D'après Bellaoui³⁰, ces deux approches semblent totalement s'opposer.

²⁶ SERVAIS O., « L'engagement en Belgique francophone, « La Revue Nouvelle », n° 5, 2016, p. 20

²⁷ SERVAIS O., op. cit., p. 21.

²⁸ LAPEYRONNIE D., op. cit., p. 41. (Débats Jeunesses, 16).

²⁹ LAPEYRONNIE D., op. cit., p. 41. (Débats Jeunesses, 16).

³⁰ BELLAOUI N., op. cit., p. 129. (Débats jeunes, 16).

Autrefois, on s'inscrivait pour du long terme dans un engagement, maintenant, nous sommes un peu passés à des engagements successifs qui dépendent des disponibilités et des motivations des jeunes. Dès lors, nous pouvons reprendre les termes évoqués par Ion lors de l'introduction, auparavant le jeune qui s'engageait était un « militant total » ; par contre, le jeune qui s'engage aujourd'hui est plutôt un « militant distancié ».

Nous constatons que les raisons de s'engager évoluent : deux courants d'analyse énoncée par Francine Labadie³¹ peuvent éclairer cette évolution. D'une part, il y a le courant des « choix rationnels » dont l'accent est mis sur les motivations individuelles à agir collectivement, c'est-à-dire que le volontaire va procéder à « une analyse des coûts et bénéfices de l'engagement, l'individu privilégie la stratégie du ticket gratuit, qui lui permet de tirer des bénéfices de son attitude sans avoir à en supporter les coûts »³². Et d'autre part, un autre courant qui se situe en opposition car celui-ci valorise les motivations structurelles et idéologiques de l'engagement et met un point d'honneur sur la finalité d'identification collective. Nonobstant, depuis quelques années maintenant, plusieurs chercheurs essaient d'aller au-delà de cette dichotomie entre acteurs et système en proposant « une articulation de ces deux types d'engagement, entre dimension symbolique et dimension stratégique de toute mobilisation »³³. D'ailleurs le sociologue Ion cité par Labadie, met en évidence l'existence d'une « articulation contemporaine entre individuel et collectif, ainsi qu'entre utilitarisme et altruisme »³⁴. De plus, Ion rajoute que les individus s'engagent aujourd'hui pour conjurer les risques de plus en plus présents tels que la pauvreté, le réchauffement climatique, ... L'engagement des volontaires n'est donc plus guidé par une représentation positive de l'avenir mais par une vision conservatrice et précautionneuse.

1.2.4 VERS UN NOUVEAU PROCESSUS DE SOCIALISATION

Selon Havard Duclos et Nicourd³⁵, les associations sont des lieux de rencontre informels de sociabilité. En effet, les associations permettent de rencontrer des gens qui peuvent parfois être perçus comme divers socialement et de sortir de son milieu. En outre, quand un jeune

³¹ LABADIE F., op. cit., p. 55-68. (Débats Jeunesses, 16)

³² LABADIE F., Chapitre III. « Modernité et engagement des jeunes ». In BECQUET V. ET DE LINARES C. (dir). *Quand les jeunes s'engagent. Entre expérimentations et constructions identitaires*, Paris : L'Harmattan, 2005. p. 67. (Débats Jeunesses, 16)

³³ LABADIE F., op. cit., p. 67. (Débats Jeunesses, 16)

³⁴ LABADIE F., op .cit., p. 67. (Débats Jeunesses, 16)

³⁵ HAVARD DUCLOS B. & NICOURD S., « Chapitre 2 : Agir ensemble ? ». In : *Pourquoi s'engager ? Bénévoles et militants dans les associations de solidarité*. Paris : Payot & Rivages, 2005, p. 115-120

s'engage, il y en quelque sorte un « compromis » entre l'individu et l'organisation. Le jeune donne de son temps en échange d'une « bonne ambiance », d'une sociabilité intéressante avec des gens qu'il trouve sympa, agréables et intéressants. D'ailleurs, pour certains jeunes, l'association est un lieu de recrutement.

Néanmoins, selon le sociologue allemand Ulrich Beck cité par Labadie, dans la société moderne, nous assistons à l'émergence d'un nouveau rapport entre l'individu et la société. En effet, autrefois « la socialisation, alors à dominante communautaire, visait à assimiler la « tradition » et à produire des individus « conformes », reproduisant les normes de leur milieu d'origine, de leur classe sociale et de leur culture... »³⁶. Aujourd'hui, la socialisation ne passe plus par l'assimilation des normes mais sollicite l'acquisition d'une capacité à la « réflexivité », à savoir, à délibérer, à juger, à négocier et à choisir. Cette capacité « réflexive » s'acquiert grâce aux différentes expérimentations et à travers la multiplication des appartenances.

D'après les sociologues Catherine Leclercq et Julie Pagis³⁷, pour pouvoir s'intéresser aux résultats de l'engagement, il est nécessaire d'analyser les processus de socialisation au sein des organisations, c'est-à-dire les mécanismes que les individus mettent en place afin d'assimiler et de s'approprier la « culture » du collectif. Ici, « la socialisation doit être analysée comme un processus de formation et de transformation individuelle, issu directement ou indirectement de l'engagement et ayant des répercussions immédiatement ou ultérieurement dans tous les domaines de l'existence sociale »³⁸. D'ailleurs, le processus de socialisation commence dès le moment où le jeune ouvre les portes de l'association pour se renseigner sur celle-ci ou sur les missions des volontaires.

L'engagement des jeunes est de plus en plus moral et largement « désinstitutionnalisé ». En effet, comme le souligne Labadie, étant donné que l'engagement est une affaire individuelle, l'association n'est plus que le « cadre de la réalisation d'initiatives concrètes, qu'un lieu rendant possible une action collective pragmatique »³⁹. L'engagement constitue donc une difficulté d'adhérer au collectif. De plus, il implique une volonté de rester maître de soi, de son implication et de son action. Les jeunes ne semblent pas moins concernés ou impliqués que leurs aînés. Il semble que ce soit la forme et le contenu de l'engagement qui aient changé.

³⁶ LABADIE F., op. cit., p. 58. (Débats Jeunesses, 16)

³⁷ LECLERCQ C. & PAGIS J., « Les incidences biographiques de l'engagement. Socialisation militantes et mobilité sociale », *Sociétés contemporaines*, 2011, n° 84, p. 5-8

³⁸ LECLERCQ C. & PAGIS J., op.cit, p. 5

³⁹ LABADIE F., op. cit., p. 68. (Débats Jeunesses, 16)

En effet, d'ailleurs selon Labadie⁴⁰, ce ne sont plus les grandes causes qui mobilisent les jeunes mais « la vie quotidienne » et les politiques qui les encadrent. Ce « nouveau type » d'engagement semble nécessaire et indispensable quant à la construction de l'identité individuelle et au passage de l'âge adulte.

CHAPITRE 2 : LA PLACE DES ORGANISATIONS DANS L'ENGAGEMENT DES JEUNES

Dans le chapitre précédent, nous avons pu observer que l'engagement se désinstitutionnalise du fait que celui-ci devient plus individuel. Néanmoins, les organisations offrent d'une part, des espaces permettant aux jeunes de réaliser des actions concrètes au sein d'une collectivité et d'autre part, des lieux de rencontres informels leur permettant d'accroître leur réseau social. Ce chapitre va se concentrer sur la place des organisations dans l'engagement des jeunes. En effet, nous verrons d'un côté que les associations mettent à disposition des jeunes plusieurs espaces d'engagement selon les profils et de l'autre, nous examinerons la relation qui existe entre le bénévole et l'organisation.

2.1 DES PROFILS SELON LES ESPACES D'ENGAGEMENT

Bellaoui⁴¹ reprend la typologie des profils des bénévoles étudiants proposée par Guillaume Houzel, président du conseil de l'Observatoire de la vie étudiante car celle-ci semble pouvoir s'étendre à l'engagement des jeunes. Cette typologie met en évidence trois profils. Tout d'abord, le **représentant**, c'est celui qui est membre du Conseil d'administration de l'association. Bien souvent, les associations élisent un certain nombre de jeunes administrateurs pour répondre à leur volonté de renouvellement et aux incitations des pouvoirs publics. Un volontaire qui désire devenir représentant est généralement un jeune qui est sensible aux questions statutaires, qui assume un rôle de gestion ou porte la parole collective. Son engagement s'inscrit dans un système organisé où sa participation est articulée autour des dimensions administratives et institutionnelles. Ensuite, **l'intervenant**, c'est chez lui dont le caractère individuel est le plus marqué dans son engagement. En effet, il tient à garder une certaine distance avec l'identité collective de l'association. L'intervenant souhaite simplement donner de son temps et de ses compétences à une cause pratique qui le séduit. Il ne ressent pas spécialement le besoin de concevoir ou organiser une activité. Ce qui prime chez ce bénévole c'est le fait de poser une action sans contraintes, tournée vers autrui et

⁴⁰ LABADIE F., op. cit., p. 68. (Débats Jeunesses, 16)

⁴¹ BELLAOUI N., op. cit., p. 133-135. (Débats jeunesses, 16).

locale ; et non l'adhésion à un groupe ou à un projet social. Pour terminer cette typologie de profils, il y a **l'entrepreneur** qui contrairement à l'intervenant prend l'initiative et les responsabilités d'un projet. Cet entrepreneur va créer une association dans une logique d'initiative. Pour s'investir pleinement dans des projets collectifs. Ce « type » de bénévole a le besoin de maîtriser toutes les données opérationnelles et donc par conséquent, être le (co)fondeur de ces projets. Il a tout à fait conscience de l'implication que constitue un projet et ne veut négliger ni la définition des intentions, ni la recherche des financements, ni l'animation de l'équipe, ni la communication ... Il est prêt à toucher à tout pour que son initiative soit une réussite. Il est souvent motivé soit par une passion soit par la recherche d'expérience. Ces différentes postures ne sont pas en opposition, une même personne peut adopter plusieurs postures au sein d'une association. Cette typologie montre des profils d'engagement bien différents ; néanmoins, ils représentent un complément à l'éducation formelle en développant des compétences telles que le sens de l'initiative, des responsabilités, de l'esprit d'équipe, de la prise de paroles etc.

Dans son dossier sur l'engagement en Belgique francophone, Servais⁴² reprend les trois figures de l'associatif de Wallonie et Bruxelles qui ont émergé lors d'une enquête qualitative en 2004-2005 menée par Luc Alberello, sociologue et Murielle Williquet. En effet, les mutations de l'engagement affectent non seulement le rapport au groupe, mais aussi la structuration même des groupes et des associations bénévoles. Par conséquent, les auteurs mettent en évidence ce bouleversement des structures associatives avec l'apparition de trois nouvelles figures ayant des rôles distincts. Dans cette étude, le volontariat se caractérise par l'existence d'une collaboration des volontaires avec des travailleurs rémunérés. Tous deux remplissent des rôles complémentaires, le volontaire apportant un soutien spécifique par rapport au permanent (travailleur rémunéré). La première figure est la plus classique, il s'agit du « **volontariat prépondérant** ». « Au sein de ces associations, les volontaires vont occuper des fonctions variables, mais ils remplissent un rôle important. En tant que membre adhérent, ils constituent l'Assemblée générale et dès lors, fixent les orientations politiques générales de ces associations »⁴³. De plus, ces volontaires sont en étroite collaboration avec les permanents de l'association étant donné qu'ils remplissent des rôles complémentaires. La deuxième figure est appelée « **volontariat canalisé** ». Cette figure cloisonne les volontaires à une sphère d'action bien déterminée. « Il s'agit bien souvent d'associations requérant un niveau de qualification important, et qui dès lors doivent avant tout fonder leur action sur des

⁴² SERVAIS O., L'engagement en Belgique francophone, « La Revue Nouvelle », n° 5, 2016, p. 20-27.

⁴³ SERVAIS O., op. cit., p. 27.

professionnels». Néanmoins, certaines de leurs tâches resteront limitées, comme par exemple les secouristes de la Croix-Rouge. Et enfin, pour terminer il y a la figure du « **volontariat qualifié de « non sollicité** » ». « Il s'agit simplement de marquer politiquement la présence de volontaires au sein des structures des associations »⁴⁴. Les associations doivent répondre à un quorum afin que leur Assemblée générale soit valablement délibérée.

Nous constatons que les différents auteurs sont d'accord pour énoncer qu'il y a d'une part, des volontaires que l'on pourrait nommer plus de gestion, c'est-à-dire qu'ils participent aux dimensions administratives et institutionnelles de l'association en étant membre par exemple du Conseil d'administration et/ou à l'Assemblée générale. D'autre part, des volontaires dits d'« action » ou de « terrain » qui vont être présents pour une action bien spécifique.

2.2 LA RELATION ENTRE L'ORGANISATION ET LE JEUNE : DE L'OFFRE À LA DEMANDE

Patricia Vendramin⁴⁵, sociologue, dans un ouvrage collectif met en évidence l'engagement militant dans un cadre d'analyse qui s'articule autour de trois éléments qui permet de penser l'engagement. Tout d'abord il y a la cause, l'action qui sera défendue et qui par conséquent, peut fluctuer dans le temps avec les contextes, les motivations etc. La cause, l'action peut être un facteur de motivation à l'engagement des jeunes dans une organisation. Ensuite, il y a l'individu engagé qui est celui qui va donc porter cette cause, cette action. L'individu souhaite devenir acteur de son environnement. L'individu va donc analyser les coûts et les bénéfices qui découlent de cet engagement. L'individu engagé va-t-il porter la cause de la même manière selon ses motivations à l'engagement ? (famille, contrepartie, valeur ...) Et dernièrement, l'organisation qui a un rôle central dans le recrutement, la division des tâches, le pouvoir, la transmission de savoir et savoir-faire, etc. En effet, l'organisation a un rôle important à jouer dans l'engagement de jeunes. Ces derniers sont très sensibles à leur fonctionnement et peuvent influencer les engagements ou les désengagements. Ces trois éléments sont liés car les militants sont les acteurs d'une organisation de travail qui impliquent des normes et des obligations et dans laquelle ils désirent défendre une cause.

En effet, un jeune qui s'engage au sein d'une organisation est assujetti aux règles de celles-ci qui peuvent être contraignantes même si elles le sont moins que dans le milieu professionnel, elles peuvent entraîner un désengagement. L'individu engagé est donc en relation avec

⁴⁴ SERVAIS O., op. cit., p. 27.

⁴⁵ VENDRAMIN P., (2013), « L'engagement militant : la rencontre entre un individu, une cause et une organisation ». In VENDRAMIN P (dir). *L'engagement militant*, Louvain-La-Neuve, Presses universitaires de Louvain, p. 15-33

l'organisation. Olivier Fillieule⁴⁶ reprend les outils conceptuels proposés en 1954 par Hans Gerth et Charles Whright Mills qui tirent des enseignements sur les relations entre les individus et les organisations. Le premier constat met en évidence que l'engagement militant doit résulter d'un ajustement entre la demande et l'offre de militantisme. Ce constat repose sur l'idée, que d'une part, il y a une offre associative qui ne peut pas être réduite à un nombre de causes disponibles à un moment donné. Mais elle renvoie aussi à l'image publique des groupements qui attirent ou au contraire découragent les engagements. Cette image, toujours variable, peut avoir un impact sur les investissements des militants. D'autre part, il y a la demande d'engagement c'est-à-dire les facteurs qui favorisent les militants à s'engager dans une association ou, au contraire la désertion d'une institution.

Ensuite, si l'on considère comme Gerth et Whright Mills, toujours cités par Fillieule, qu'« une institution est une organisation de rôles distincts et hiérarchisés auxquels les membres doivent se conformer, il est raisonnable de penser que l'intériorisation de ces rôles passe par des mécanismes d'apprentissage et de socialisation secondaire dont il faut étudier la prégnance »⁴⁷. Cette distinction renvoie d'une part, à la sélection des personnes par la mise en place d'incitants ou de barrières à l'entrée et à l'orientation des activités. D'autre part, à la socialisation organisationnelle, c'est-à-dire à l'effet socialisateur multiple qui est établi par les règles et les modes de fonctionnement de l'organisation. Vu l'importance du processus de socialisation organisationnelle, il est pertinent de s'arrêter sur les contenus et les modalités de ce dernier. Fillieule⁴⁸ relève trois dimensions. Premièrement, il y a l'acquisition des ressources c'est-à-dire le savoir-faire et le savoir-être. En effet, la participation à une activité militante peut permettre d'acquérir des ressources qui seront variables d'un individu à l'autre en fonction des capitaux déjà détenus antérieurement par celui-ci et par conséquent générer des rétributions. Deuxièmement, cela peut entraîner l'acquisition d'une idéologie puisque cette socialisation secondaire peut porter sur l'intériorisation de sa place dans un groupe ou dans le monde, de la place de ce groupe dans le monde ou de manière plus large de la vision du monde. Ainsi des organisations légitiment certains discours, au détriment d'autres, ce qui entraîne des contraintes car tous les membres ne disposent pas des mêmes ressources pour modifier ou renouveler les idéologies dominantes. De plus, selon Lefebvre et Sawicki, cités par Fillieule⁴⁹, les collectifs militants sont régis « par des règles écrites et non écrites, où se

⁴⁶ FILLIEULE O., « Carrière militante », *Dictionnaire des mouvements sociaux*, Presses de sciences-po., Paris, 2009, p. 89-90.

⁴⁷ FILLIEULE O., op. cit., p. 89-90.

⁴⁸ FILLIEULE O., op. cit., p. 91-92.

⁴⁹ FILLIEULE O., op. cit., p. 85-94.

transmettent des habitudes et des modes de croire, largement intériorisés par ses militants et responsables »⁵⁰. Ici, les ressources sont institutionnelles c'est-à-dire le leadership qui exerce une fonction de manière informelle ou formelle, l'acquisition d'une certaine légitimité grâce à son ancienneté. Néanmoins, ces ressources sont aussi sociales mais sont constituées en dehors des rétributions offertes par l'organisation. En effet, certains individus, grâce à leur expérience, ont une capacité d'expertise ou morale à résister voire à redéfinir les visions, discours imposés par l'organisation. Cette socialisation au sein des organisations implique un travail sur les identités individuelles et collectives.

De plus, Fillieule⁵¹ met en évidence qu'être militant permet à la personne de s'affirmer et de se valoriser car durant l'engagement, le militant a le sentiment d'agir, d'avoir le pouvoir de transformer certaines réalités, d'aider les autres ... Néanmoins, cet engagement peut être coûteux car cela prend du temps, de l'énergie, entraîne des renoncements, peut être pénible ... Par conséquent, il doit y avoir un certain équilibre entre les profits et les coûts qu'un militant peut retirer de cet engagement. Cet équilibre prend un sens subjectif car il sera ressenti différemment d'un individu à l'autre. En effet, si s'engager devient trop lourd, trop coûteux, il est fort probable que l'individu se désengage, d'où le rôle important à jouer par l'organisation dans la valorisation de ses militants. Dans le même sens, Nathalie Ethuin et Yasmine Siblot⁵², sociologues, insistent sur le fait que les organisations doivent réaliser un suivi individualisé afin que chaque jeune puisse révéler son potentiel intérieur et sa connaissance de soi.

CHAPITRE 3 : CAPITALISATION DES EXPERIENCES

Nous avons vu jusqu'à présent que par l'allongement de la jeunesse, bien souvent, les jeunes ont l'occasion de réaliser plusieurs engagements. En effet, ces différentes expériences leur permettent de construire en partie leur identité et servent d'étapes de transition vers l'âge adulte. A présent, arrêtons-nous d'une part, sur l'accumulation des activités bénévoles pouvant avoir un impact sur les trajectoires individuelles. Et d'autre part, essayons de catégoriser les compétences que ces jeunes peuvent acquérir grâce à leurs différents engagements.

⁵⁰ FILLIEULE O., op. cit., p. 91

⁵¹ FILLIEULE O., « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel », *Revue française de science politique*, 51 (1-2), février-avril 2001, p. 157-188

⁵² ETHUIN N. & SIBLOT Y., « Du cursus d'éducation syndicale aux parcours de formation des militants de la CGT (années 1950-2000) », *Le Mouvement Social*, 2011, n° 235, p. 66

3.1 CARRIÈRE BÉNÉVOLES : VERS DES TRAJECTOIRES INDIVIDUELLES MOUVANTES

L'engagement résulte entre la volonté de faire pour le bien, de former sa personnalité et de mieux connaître un domaine intéressant qui par la suite, peut avoir une visée professionnelle. De plus, il n'est pas rare de voir des jeunes changer d'orientation (études et donc professionnelle) à la suite de différents engagements.

Laurent Willemez⁵³ met en évidence un cadre d'analyse distinctif : le « capital militant et les carrières militantes ». Concernant le capital militant, des individus sont engagés dans des organisations et possèdent donc des ressources acquises antérieurement ou suite à l'action qui sont mobilisables et mobilisés dans le cadre de l'activité militante qui peuvent par la suite être reconverties dans d'autres espaces sociaux et notamment dans un espace professionnel. Néanmoins, ce capital militant renvoie aussi à des ressources moins cognitives mais qui passent aussi par un apprentissage tel que le dépassement de la timidité. Concernant les carrières militantes, les savoirs et les savoir-faire renvoient dans un premier temps à des formes de socialisation. L'organisation permet d'enseigner des manières de savoirs et savoir-faire qui s'inscrivent dans les trajectoires des individus. Le fait de s'engager dans différentes organisations qui encadrent les différentes actions peut aussi produire des « crises » biographiques. De plus, Willemez précise que l'acquisition de ces savoirs sont transmises par les organisations militantes. L'organisation a donc un rôle important dans l'engagement, car à plusieurs reprises nous constatons que celle-ci peut considérablement influencer l'engagement ou le désengagement.

De surcroît, d'autres auteurs utilisent le terme carrière. En effet, Selon Fillieule, le militantisme doit aussi être considéré comme une « activité sociale individuelle et dynamique »⁵⁴. Il aborde le concept de carrière et de trajectoire même si le premier concept est plus utilisé car ce dernier a pour habitude de faire référence à la notion de biographique dans le sens d'intériorisation. Ainsi, selon Havard Duclos et Nicourd⁵⁵, le début de l'engagement correspond à un moment clé d'une trajectoire qui peut être modifiée à deux niveaux. D'une part, l'engagement peut être un moyen pour le jeune de donner du sens à une trajectoire travaillée par les différents héritages et les projections dans l'avenir. D'autre part,

⁵³ WILLEMEZ L., (2013), « Apprendre en militant : contribution à une économie symbolique de l'engagement? ». In VENDRAMIN P. (dir). *L'engagement militant*. Louvain-La-Neuve, Presses universitaires de Louvain. p. 51-65.

⁵⁴ FILLIEULE O., op. cit., p. 201.

⁵⁵ HAVARD DUCLOS B. & NICOURD S., « Chapitre 1 : comment être utile ? ». In : *Pourquoi s'engager ? Bénévoles et militants dans les associations de solidarité*. Paris : Payot & Rivages, 2005, p. 19-72.

le jeune s'engage pour répondre au besoin d'une continuité dans son histoire biographique. Les associations permettent de restaurer les trajectoires brisées ou blessées, c'est-à-dire que l'individu peut se trouver face à des ruptures de cycles de vie. Par exemple, celle-ci peuvent être sociales suite à un échec scolaire ou géographiques liées à des migrations.

Fillieule⁵⁶ reprend à Everett Hughes la notion de carrière qui propose une approche des professions et permet d'appréhender les étapes d'accès à une profession comme une suite de changements qui peuvent être objectifs et subjectifs. Selon Howard Becker cité par Fillieule⁵⁷, ce concept de carrière chez Hughes cité par Becker renvoie à deux dimensions : « dans sa dimension objective, une carrière se compose d'une série de statuts et d'emplois clairement définis, de suites typiques de positions, de réalisations, de responsabilités et même d'aventures. Dans sa dimension subjective, une carrière est faite de changements dans la perspective selon laquelle la personne perçoit son existence comme une totalité et interprète la signification de ses diverses caractéristiques et actions, ainsi que tout ce qui lui arrive »⁵⁸. Appréhender la notion de carrière permet de saisir comment, à chaque étape biographique, les attitudes et les comportements sont déterminés par ceux du passé et par conséquent conditionnent ceux du futur, resituant ainsi les périodes d'engagement dans l'ensemble du cycle de vie. Cette notion de carrière permet d'analyser et de comprendre les prédispositions au militantisme c'est-à-dire le passage à l'acte, la multiplication des engagements tout au long du cycle de vie (déplacement d'un engagement vers un autre collectif) et le désengagement ou non. Dans cette logique de carrière, il est pertinent de prendre l'individu comme unité car celui-ci est considéré indépendamment des logiques sociales collectives.

Toujours, selon Fillieule, cette analyse doit tenir compte de deux dimensions essentielles des identités sociales. « Celle, dans une perspective diachronique, de la transformation des identités et des mécanismes sociaux à l'œuvre dans ces transformations ; celle, dans une perspective synchronique, de la pluralité des sites d'inscription des acteurs sociaux »⁵⁹. En 1992, dans *Miroirs et Masques*, Anselm Strauss, sociologue considérée comme l'une des figures emblématiques de l'interactionnisme symbolique américain et cité par Fillieule, présente comment les identités peuvent se modifier durablement en fonction des variations de la structure sociale et des positions des acteurs qui se succèdent au sein de cette structure, avec tout ce que cela peut engendrer au niveau des différentes étapes biographiques en termes

⁵⁶ FILLIEULE O., op. cit., p. 85-94.

⁵⁷ FILLIEULE O., op. cit., p. 202-215.

⁵⁸ FILLIEULE O., op. cit., p. 86.

⁵⁹ FILLIEULE O., op. cit., p. 87

d'interprétation subjective des transformations vécues. Strauss analyse ce qu'il intitule d'une part, les « changements institutionnalisés » qui font référence à des changements de statuts qui peuvent être créés par le mariage, l'entrée dans la vie active ... D'autre part, les « accidents biographiques » qui renvoient ici aux éventuels échecs, deuils, crises... Cette analyse a pour objectif de réaliser un « zoom » sur les processus qu'il appelle de « désidentification » et de « d'initiation » qui peuvent avoir des conséquences durables et irréversibles sur les identités.

D'après Daniel Gaxie⁶⁰, politiste français, cette notion de carrière doit être analysée comme un « acte officiel inaugural d'un itinéraire », c'est-à-dire qu'il s'agit d'un système d'interactions inscrit dans des structures et produisant des événements, des expériences, des relations qui vont pouvoir générer des changements de perspectives. Par conséquent, il peut y avoir une évolution des motifs, des raisons, des valeurs, des interprétations d'une cause, de l'importance ou non donnée aux gratifications. En outre, Maud Simonet⁶¹ dans son ouvrage sur le travail bénévole parle de « carrière parallèle », c'est-à-dire le bénévolat permet aux individus de tester ou même de réaliser une « vocation » qui peut se transformer en une carrière professionnelle.

A partir du moment, où l'on parle de carrière militante, l'analyse des rétributions prend tout son sens. En 1997, Gaxie⁶² publiait un article sur les rétributions du militantisme qui présentait les questions et hypothèses d'un programme de recherche sur divers partis et organisations politiques. Malgré le fait que cet article ait été fortement critiqué, l'auteur n'a jamais eu l'occasion de reprendre les analyses présentées dans l'article ni de répondre aux différentes objections. Néanmoins, après une relecture et une rencontre en septembre 2003 avec des chercheurs tchèques, polonais et français sur les questions du militantisme, Gaxie est revenu sur la question des rétributions de l'engagement et y apportant quelques corrections et compléments à ses analyses de 1977. Selon lui, les rétributions concernent tout ce que l'on peut qualifier de satisfaction, d'avantage, de plaisir, de joie, de gratification, de profit, de récompense, de bonheur, de bénéfice ou incitation. Mais le terme rétribution fait aussi référence à la dimension de l'apprentissage social en acquérant de l'expérience, mais pas uniquement. En effet, un engagement peut engendrer une articulation de changements dans la sphère des engagements publics avec des changements dans la carrière professionnelle. Pour illustrer ces propos, prenons l'exemple du jeune engagé dans une organisation : il se peut que

⁶⁰ GAXIE D., « Rétributions du militantisme et paradoxes de l'action collective », *Swiss Political Science Review*, 2005, vol 11(1), p. 176

⁶¹ SIMONET M., op. cit., p. 44.

⁶² GAXIE D., op. cit., p. 157-188

ce jeune soit embauché dans celle-ci à la fin de ses études. Ces rétributions se manifestent tout d'abord en dehors de toute « explication réflexive », c'est-à-dire ces rétributions s'expriment par des jubilations lors des retrouvailles, lors des réunions, le plaisir des repas, la valorisation, la nomination à un poste ... Par conséquent, les militants n'ont pas conscience de bénéficier de ces gratifications et ne perçoivent pas les satisfactions qu'ils retirent de leur activité comme une récompense. Ce qui donne du sens et de la valeur aux rétributions du militantisme, ce n'est pas l'investissement dans une cause mais les finalités officielles de l'action collective, telles qu'elles sont perçues par chaque individu. Par contre, l'accumulation du capital culturel au sein des organisations et issue de l'engagement ne jouit pas toujours et partout de la même valorisation que celle des titres scolaires qui sont considérés comme légitimes.

Selon Havard Duclos et Nicourd⁶³, les rétributions sont avant tout identitaires c'est-à-dire augmentation de l'estime de soi, cohérence identitaire, justification de son existence sociale et de sa place dans le monde. Ce qui comme nous l'avons vu, est important chez le jeune qui est à la recherche de sa construction identitaire durant cette période de jeunesse. Mais vu que l'engagement peut tout à fait être comparé à une activité de travail, celui est porteur de rétributions qui lui sont en partie semblables. Tels que élargir son réseau social, apprendre à structurer son temps, acquérir de nouvelles compétences qui souvent peuvent par la suite être valorisées et parfois permettent d'obtenir un nouveau statut social.

3.2 VERS L'ACQUISITION DE COMPÉTENCES : ENTRE FORMATION ET EXPÉRIMENTATION

Selon Becquet⁶⁴, toujours à partir de l'enquête réalisée sur la mise en œuvre du service civil volontaire à l'association Unis-Cité, la démarche d'engagement peut s'articuler autour de deux logiques ; d'une part dans une « logique de formation », c'est-à-dire avoir la volonté d'acquérir de nouvelles compétences, découvrir le monde associatif ou avoir une première expérience dite professionnelle ; d'autre part, dans une « logique de parcours » qui correspond à l'envie de changer de situation, c'est-à-dire réaliser une parenthèse dans son parcours actuel en reprenant une activité.

Dans ces deux logiques, le volontariat est appréhendé comme une contribution à la construction de la trajectoire individuelle. Becquet classe les jeunes selon leur diplôme pour montrer que cela a une répercussion sur la démarche d'engagement. Premièrement les jeunes

⁶³ HAVARD DUCLOS B. & NICOURD S., « Chapitre 2 : Agir ensemble ? ». In : *Pourquoi s'engager ? Bénévoles et militants dans les associations de solidarité*. Paris : Payot & Rivages, 2005, p. 113

⁶⁴ BECQUET V., op. cit., p. 33

ditions précaires c'est-à-dire ceux qui ont peu ou pas de diplômes et qui sont issus des milieux populaires vont se diriger vers une logique de parcours car ils désirent obtenir un éclaircissement au niveau de leur projet professionnel. Ils sont donc à la recherche d'une orientation professionnelle. Deuxièmement les jeunes ayant obtenus le bac (équivalent au CESS en Belgique) mais qui n'ont pas forcément réussi d'études supérieures vont se retrouver dans une logique de formation car ils disposent à s'intéresser à leur projet professionnel. Troisièmement les diplômés supérieurs et donc par conséquent ce sont les jeunes les plus âgés. Ce dernier groupe se retrouve face à deux situations à la fin des études : soit ils s'interrogent sur le métier qu'ils désirent exercer soit ils éprouvent des difficultés à trouver un travail. Néanmoins, dans les deux cas, ils utilisent le volontariat pour acquérir de l'expérience et sont donc tournés vers une logique de formation. Servais⁶⁵ confirme les propos de Becquet concernant le lien entre le niveau d'étude et l'engagement. En effet, en 2005 une enquête a été réalisée en Wallonie et à Bruxelles auprès d'un échantillon de 650 individus montrant que les personnes les plus formées et les plus occupées s'engagent davantage que les jeunes qui sont moins diplômés ou encore les chômeurs.

En outre, pour un jeune, s'engager permet aussi de se tester dans différents domaines afin de savoir quelle orientation choisir ensuite. Bellaoui⁶⁶ met en évidence trois dimensions. La première est un peu fortuite, c'est-à-dire un étudiant réalisant des études universitaires et donc un enseignement général souhaite s'impliquer dans une association étudiante. Cette implication va s'avérer s'approcher de près avec des métiers très concrets. La deuxième dimension est plus stratégique car dans ce cas-ci le jeune bénévole désire tester une voie qui l'intéresse mais qui reste inconnue. Et pour terminer, celle qui est certainement la plus floue consiste à découvrir de nouveaux horizons. Dans ce cas-ci, l'important ne sera non pas le terrain d'engagement et la cohérence avec un éventuel parcours professionnel ultérieur (dimension 1 et 2), mais bien de se prouver à soi-même sa capacité à jouer un rôle dans la société et d'assumer des responsabilités dans des situations qui ne sont pas toujours évidentes. Les jeunes recherchent à travers le bénévolat la possibilité de s'exprimer personnellement au cours de son intervention bénévole. Pour faire lien avec ce qui vient d'être énoncé par Becquet, nous pouvons constater que les trois dimensions se trouvent dans des logiques de parcours. De plus, si nous mettons en corrélation ces trois dimensions avec le cadre d'analyse de Willemez, nous constatons qu'elles se rapprochent du concept de carrière militante.

⁶⁵ Servais O., op. cit., p. 21.

⁶⁶ BELLAOUI N., op. cit., p. 131-133. (Débats jeunesse, 16).

Roger Suer et Jean-Michel Peter⁶⁷ ont réalisé une enquête auprès de 58 bénévoles de tout âge actifs dans plusieurs secteurs d'intervention de l'association : humanitaire, social, sportif et loisir. Cette enquête a pour but d'observer et d'analyser les incidences positives mais aussi négatives de l'engagement. Ils sont partis d'entretiens non directifs et approfondis sur le parcours de bénévoles afin d'en savoir davantage sur la formation et la construction de savoirs. Cette enquête leur a permis de mettre en lumière qu'il est difficile de considérer l'engagement volontaire comme une formation au sens d'une activité contractuelle. Néanmoins toutes les personnes interrogées lors de cette enquête sur les apprentissages informels au sein des associations affirment en retirer des avantages par l'acquisition de nouvelles compétences transversales utiles dans d'autres espaces sociaux. Tous ces apprentissages se font le plus souvent de manière informelle. Tout d'abord, l'engagement permet de développer un potentiel personnel, les jeunes de l'enquête s'engagent avec l'envie d'œuvrer pour la collectivité mais aussi de former leur personnalité dans un engagement choisi et volontaire durant leur temps libre. Les jeunes sont à la recherche d'un épanouissement personnel et d'une reconnaissance qu'ils vont pouvoir acquérir grâce à leur engagement. Même s'il est difficile de catégoriser les apprentissages, les auteurs mettent en avant que le bénévolat permet d'enrichir ses expériences, de développer ses aptitudes, d'acquérir des compétences, de prendre des responsabilités et des initiatives qui se font bien souvent de manière informelle. Les résultats de cette enquête mettent en évidence quelques grandes dimensions. Tout d'abord les **compétences techniques** qui sont particulièrement nombreuses dans le milieu sportif. Néanmoins derrière cette première compétence, se cache le fait d'avoir la capacité à prendre des responsabilités, à travailler en équipe, à savoir communiquer... Ensuite, il y a la confiance en soi qui se développe chez le bénévole, de plus l'expérience facilite le développement de **compétences empathiques** ce qui permet de mieux comprendre les autres, de motiver les gens rencontrés, de savoir écouter autrui, s'exprimer avec une certaine aisance. Il y a aussi les **capacités organisationnelles** qui permettent de comprendre et analyser une situation, de construire et évaluer un projet, d'être capable de travailler en groupe, ... Et pour terminer, nous avons l'**éducation buissonnière** qui peut être considérée comme un temps libéré où les individus vont pouvoir mettre l'accent sur la pratique de la vie quotidienne dans des espaces sociaux. Ces espaces permettent aux jeunes d'innover et d'inventer sur des pratiques et des valeurs donnant accès à différentes connaissances et ce, en dehors des parcours scolaires formalisés.

⁶⁷ SUE R. & PETER J-M., (2012), « Les apprentissages informels au sein des associations dans une société de connaissances en mutation », *Biennale internationale de l'éducation, de la formation et des pratiques professionnelles*, Paris, Communication n°87 – Atelier 22 ; travail social et bénévolat

Albina Khasanzyanova⁶⁸ a aussi mené une enquête qui s'est réalisée en deux étapes. En effet, dans un premier temps, une enquête quantitative avec une visée exploratoire et dans un second temps, des entretiens semi-directifs qui avaient une visée d'approfondissement de certains points. Cette enquête avait pour objectif de comprendre les rôles et les compétences acquises en fonction des parcours professionnels ou académiques des bénévoles. L'enquête s'est concentrée sur les bénévoles de quinze associations qui sont de deux types : des clubs affiliés à des fédérations sportives et des associations socioculturelles (formation, animation, accompagnement scolaire ou personnes malades et/ou en situation de handicap, de la culture). L'enquête quantitative compte 201 réponses et les étudiants sont les plus représentés avec 75,5 % des réponses. Viennent ensuite 14,5 %, de personnes qui exercent une activité professionnelle et les bénévoles qui recherchent un emploi représente que 5,5 % de la population interrogée.

Les résultats de l'enquête mettent aussi en évidence l'acquisition des compétences mais s'attarde sur l'usage de ces apprentissages. Comme la précédente enquête réalisée par Suer et Peter, des catégories sont énoncées. Tout d'abord, nous avons les **apprentissages professionnels** dont leur utilisation et leur rôle seront différents selon le profil. En effet, les personnes exerçant déjà une activité professionnelle vont tirer profit du bénévolat en réalisant des ponts entre leur métier et leur activité associative due à l'existence de proximité entre celles-ci. Concernant les étudiants, ces apprentissages vont jouer un rôle important quant à leur orientation professionnelle car le bénévolat leur permet de « tester » un métier, généralement celui qu'ils souhaitent exercer plus tard. Par conséquent, le bénévolat est une bonne préparation à leur futur métier car celui-ci leur permet d'acquérir de nouvelles compétences qui pourront leur être utiles lorsqu'ils exerceront une activité professionnelle. Pour terminer cette typologie de profil, il y a les personnes à la recherche d'un emploi qui vont « utiliser » le bénévolat pour acquérir ou développer des compétences qui leur semblent utiles pour le métier qu'ils souhaitent exercer. Selon eux, ils pourront valoriser leur activité bénévole auprès d'un potentiel employeur. Nous constatons que l'activité bénévole est vécue pour les étudiants et les personnes à la recherche d'un emploi comme l'occasion d'acquérir de nouvelles compétences. Ensuite, nous avons les **compétences personnelles** c'est-à-dire que le bénévolat permet de développer des qualités humaines et des savoir-être tels que l'ouverture vers les autres, la communication, l'écoute, la patience, la confiance en soi, ... que les bénévoles vont pouvoir utiliser dans la vie quotidienne. Et pour terminer, nous avons les

⁶⁸ KHASANZYANOVA A., (2017), « Quelles compétences acquièrent les bénévoles dans les associations et pour quels usages », *Education et socialisation*, [En ligne], n°46, <https://journals.openedition.org/edso/2776>, consulté le 26 février 2020.

compétences sociales au niveau des usages sociaux c'est-à-dire qu'être bénévole dans une association permet de se constituer des réseaux, de connaître de nouvelles personnes appartenant à d'autres milieux, d'enrichir sa vie sociale.

Une troisième enquête réalisée par Sandrine Cortessis et Saskia Weber Guisan⁶⁹ s'intéresse à l'engagement des jeunes dans des activités bénévoles au sein d'associations de divers types, et plus particulièrement, aux apprentissages et aux compétences développés lors de ce bénévolat. Pour cela, elles ont réalisé en Suisse romande, une trentaine d'entretiens semi-directifs auprès de jeunes âgés de 16 à 25 ans. Cette recherche a pu montrer que les jeunes avaient tendance à toujours évoquer les formations formelles qu'ils avaient pu suivre lors de leur activité bénévole pour répondre à la question demandant s'ils avaient le sentiment d'avoir développé de nouveaux savoirs et/ou compétences grâce à leur engagement. Néanmoins, lorsque les auteures insistaient sur leurs expériences bénévoles en tant que telles, alors une majorité des jeunes interrogés abordaient le développement en termes de maturité. En effet, les jeunes trouvent qu'ils ont pu combattre leur timidité, avoir plus confiance en eux, qu'ils ont appris à vivre en groupe, à être plus patients, ... mais aussi qu'ils ont développé un important réseau social. Par contre, Cortessis et Weber Guisan, contrairement à l'enquête précédente, observent que les jeunes ont tendance à cloisonner leurs apprentissages car ils ne font pas forcément de liens entre ce qu'ils apprennent au travail, à l'école ou lors de leurs activités bénévoles. De plus, certains jeunes ne se sentent pas autorisés à valoriser leur bénévolat car ils ne considèrent pas l'activité bénévole comme une activité avec des normes et des buts à atteindre car il s'agit d'une activité ludique et conviviale.

Au sein des trois enquêtes, on peut constater que si les mêmes termes ne sont pas forcément utilisés, certaines compétences sont en concordance comme la confiance en soi et les capacités organisationnelles avec les compétences sociales et personnelles. A contrario, on constate aussi que dans ces enquêtes on ne relève pas les mêmes compétences, ce n'est pas pour autant que celles-ci n'existent pas forcément chez les bénévoles. De plus, les trois enquêtes sont réalisées auprès d'une population très large, allant de l'étudiant au pensionné et dans des associations différentes ce qui peut peut-être expliquer ces différences au niveau des compétences. En effet, nous n'allons pas forcément retrouver les mêmes apprentissages dans une association sportive que dans une association socioculturelle ou encore de défense de l'environnement. Toutefois, nous pouvons essayer de répertorier trois grandes compétences. Tout d'abord, nous avons des **compétences personnelles** qui font référence à la confiance en

⁶⁹ CORTESSIS S. & WEBER GUIBAN S, (2016), « Le bénévolat, une porte d'entrée privilégiée pour mobiliser les jeunes dans des activités propices au développement de compétences transversales », *Education et socialisation*, [En ligne], n° 41, <https://journals.openedition.org/edso/1753>, consulté le 24 novembre 2019.

soi, la timidité, la patience, l'estime de soi, l'écoute c'est-à-dire des savoir-être. Ensuite, nous avons des **compétences sociales** qui font référence aux usages sociaux et pour terminer des compétences **techniques/organisationnelles** qui font référence à des savoir-faire tels que gérer un projet, organiser une réunion, collaborer etc.

SYNTHÈSE DE LA REVUE DE LA LITTÉRATURE ET HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

Tout d'abord, un chapitre lié à l'engagement des jeunes a démontré que celui-ci était toujours bien présent mais différemment. En effet, de par l'allongement de la jeunesse, celle-ci est devenue une période où le jeune va construire son identité et trouver sa place au sein de la société. Pour cela, le jeune va recourir à un foisonnement d'expériences qui vont impacter les trajectoires individuelles et participer à la transition vers l'âge adulte. En effet, aujourd'hui l'engagement des jeunes a tendance à être plus court et multiple. C'est par des engagements concrets proches de la vie quotidienne que le jeune va pouvoir construire son identité individuelle et se diriger vers l'âge adulte. C'est ainsi qu'une première hypothèse de recherche peut être formulée : **l'acquisition de nouvelles compétences peut avoir des répercussions sur le parcours scolaire et/ou professionnel des jeunes.**

Ensuite, nous avons abordé dans les autres chapitres la question de motivation et de compétences. Selon Becquet⁷⁰, lorsque les jeunes s'engagent au sein d'une organisation, deux logiques motivationnelles peuvent se cacher derrière eux. D'un côté, nous avons la logique de formation, dont l'objectif est d'acquérir de nouvelles compétences, de tester un nouveau métier, d'avoir des expériences, d'expérimenter. De l'autre côté, nous avons la logique de parcours dont l'objectif est de réaliser d'autres activités, de prendre le temps de réfléchir sur son avenir. Les deux logiques contribuent à la construction des trajectoires individuelles et nous amène à une seconde hypothèse : **l'engagement des jeunes peut être motivé par l'acquisition de compétences valorisables dans la vie sociale et professionnelle dans laquelle le jeune se projette.**

En effet, l'acquisition des compétences peut être un levier à l'engagement des jeunes car nous avons pu constater que l'acte d'engagement permet de développer et/ou d'acquérir des compétences qui peuvent être multiples. D'ailleurs, nous avons pu relever trois grandes

⁷⁰ BECQUET V., op. cit., p. 33

catégories dans la revue de la littérature. Tout d'abord nous avons les compétences personnelles qui font référence au savoir-être c'est-à-dire que l'engagement permet de développer sa confiance en soi, de vaincre sa timidité, d'avoir une meilleure estime de soi, d'être plus patient ... Ensuite, nous avons des compétences techniques/organisationnelles qui font référence à des savoir-faire tels que savoir gérer et évaluer un projet, lire un budget, organiser une réunion, rédiger un appel à projet ... Et pour terminer, il y a les compétences sociales qui font référence aux usages sociaux, car grâce à leur engagement les jeunes élargissent leur cercle d'amis ... Cette typologie nous permet d'énoncer une troisième hypothèse : **le volontariat permet d'acquérir des compétences techniques, personnelles et sociales.**

Comme ont pu le mettre en évidence Suer et Peter⁷¹ dans leur enquête sur les apprentissages informels au sein des associations, les personnes interrogées affirment acquérir de nouvelles compétences et ce de manière informelle. D'ailleurs, Havard Duclos et Nicourd⁷² disent que les associations sont des lieux de rencontre informel de sociabilité. Néanmoins, Cortessis et Weber Guisan⁷³ viennent temporer les propos des auteurs ci-dessus. En effet, lors de leur enquête, elles ont pu constater que les jeunes n'avaient pas forcément conscience des compétences acquises en situation informelle car les jeunes ont tendance à toujours évoquer les formations formelles qu'ils ont pu suivre lors de leur volontariat pour énoncer les compétences acquises durant leur engagement. Ces éléments-là nous amènent à l'hypothèse suivante : **les jeunes n'ont pas forcément conscience de l'acquisition de toutes les compétences quand les apprentissages se font en situation informelle.**

A travers la revue de la littérature, nous avons pu remarquer que ce sont les organisations qui offrent des espaces aux jeunes afin que ceux-ci puissent réaliser leurs initiatives concrètes. Ainsi, nous avons pu observer que ces différents espaces d'engagement amènent différents profils d'engagement. En effet, comme l'a souligné Servais⁷⁴ en reprenant la typologie qui a émergé lors d'une enquête réalisée par Albarello et Williquet au sein d'une association il y a trois grands espaces où l'on peut retrouver des volontaires. Nous avons d'abord les volontaires qui se trouvent sur le terrain qui sont nommés « volontaires canalisés ». Ensuite,

⁷¹ SUE R. & PETER J-M., (2012), op. cit., Atelier 22 ; travail social et bénévolat

⁷² HAVARD DUCLOS B. & NICOURD S., op. cit., p. 115-120

⁷³ CORTESSIS S. & WEBER GUIBAN S., op. cit., *Education et socialisation*, n° 41.

⁷⁴ SERVAIS O., op. cit., p. 20-27.

on parle des « volontaires qualifiés de non sollicités » qui sont présents à l'Assemblée générale. Et pour terminer nous avons les volontaires qui siègent au sein du Conseil d'administration (CA) et que l'on nomme « volontaires prépondérants ». Néanmoins, il est important de préciser que pour être volontaire au sein d'un CA, l'âge minimum requis est 18 ans. De plus, un volontaire peut d'une part, porter plusieurs casquettes et donc, se retrouver dans plusieurs espaces d'engagement au sein d'une association et d'autre part, évoluer au sein de cette association, et donc changer d'espace et de profil d'engagement. Ces derniers éléments nous amènent à une dernière hypothèse : **les compétences acquises peuvent être différentes selon les espaces où le jeune exerce son volontariat (terrain, AG, CA).**

Ces différentes lignes directrices retenues ci-dessus sont essentielles pour se questionner sur le sujet central de ce mémoire qui est le développement des compétences chez les jeunes qui s'engagent et donc la question est la suivante : **en quoi, l'engagement des jeunes volontaires âgés de 16 à 24 ans permet-il l'acquisition de compétences ?**

C'est ainsi que dans la deuxième partie, il sera intéressant de s'arrêter sur les deux organisations de jeunesse choisies qui serviront de dispositif. En effet, catégoriser nos deux associations va nous permettre d'en savoir davantage sur leurs volontaires et nous permettra de choisir un échantillon en connaissance de cause pour la partie empirique.

EN UN CLIN D'ŒIL ...

L'ENGAGEMENT DES JEUNES		
DIFFÉRENTS ESPACES		
Terrain Volontaires canalisés	Assemblée générale Volontaires qualifiés de non sollicités	Conseil d'administration Volontaires prépondérants
DEUX LOGIQUES MOTIVATIONNELLES		
Logique de formation Objectifs : acquérir de nouvelles compétences, tester un nouveau métier, expérimenter, etc.	Logique de parcours Objectifs : réaliser de nouvelles activités, réfléchir pour son avenir, etc.	
ACQUISITION DE COMPÉTENCES		
Compétences personnelles Exemples : confiance en soi, savoir écouter, empathie, communiquer, bienveillance, etc	Compétences techniques/organisationnelles Exemples : collaborer en équipe, animer un groupe ou une réunion, gérer des débats, des groupes, etc.	Compétences sociales Exemples : s'ouvrir aux autres, réaliser de nouvelles rencontres, interagir avec autrui, etc.
Situation informelle	Situation formelle et/ou informelle	Situation informelle

L'ENSEMBLE CONTRIBUE À LA CONSTRUCTION DE
LA TRAJECTOIRE INDIVIDUELLE

DEUXIEME PARTIE : DÉMARCHE EMPIRIQUE

Dans la première partie de la recherche, une revue de littérature a été élaborée. Cette partie théorique était essentiellement composée d'articles sociologiques. Sur base de cette littérature, des hypothèses ont été dégagées. C'est pourquoi l'orientation de cette recherche s'articule vers un cadre disciplinaire sociologique pour relever les compétences qui sont développées chez les jeunes qui s'engagent dans le volontariat. La recherche vise à récolter l'expérience des jeunes âgés de 16 à 24 ans dans des associations. Quelles sont les compétences que les jeunes développent dans leur activité de volontariat ? Quels sont les impacts sur leur trajectoire de vie ? Comment prennent-ils conscience de l'acquisition de compétences ?

CHAPITRE 4 : LA MISE EN PLACE DE LA MÉTHODE

Ce chapitre a pour objectif de présenter la méthodologie utilisée tout en l'accompagnant d'explication. Le projet de cette recherche est d'aller à la rencontre des jeunes qui sont actuellement volontaires au sein d'une association pour les interroger sur leur expérience. L'idée est d'essayer de relever les différentes compétences que les jeunes peuvent développer dans leur engagement et quel est l'impact de ces compétences sur leur trajectoire de vie.

Cette recherche tentera de cerner les compétences relevées par les jeunes qui s'engagent en tant que volontaire dans des associations à partir d'une série d'entretiens semi-directifs. Ainsi, nous pourrions vérifier les différentes hypothèses qui ont émergées lors de la première partie, notamment, celle concernant la typologie des compétences qui a vu le jour grâce aux enquêtes d'une part, de Roger Suer et Jean-Michel Peter⁷⁵ et d'autre part, de Albina Khasanzyanova⁷⁶.

L'analyse du terrain aura lieu au sein des deux organisations de jeunesse présentées dans le chapitre suivant. La population ciblée est celle des jeunes âgés de 16 à 24 ans étant volontaires dans ces deux organisations de jeunesse. Nous choisissons comme terrain des organisations de jeunesse, car d'une part, nous savons que les OJ font appel à des jeunes volontaires et d'autre part, travaillant actuellement dans une organisation de jeunesse, nous avons une certaine connaissance du terrain et une accessibilité à celui-ci. Les données sont des données qualitatives. L'objectif, à travers cette étude qualitative, est donc d'observer les différentes compétences que les jeunes peuvent développer dans leur volontariat.

⁷⁵ SUE R. & PETER J-M., op. cit., Atelier 22, travail social et bénévolat.

⁷⁶ KHASANZYANOVA A., op. cit., *Education et socialisation*, n° 46.

La méthode qualitative via des entretiens semi-directifs avec comme support un guide d'entretien est donc la méthodologie la plus appropriée comme nous l'apprennent Jacques Marquet, Raymons Quivy et Luc Van Campenhoudt⁷⁷. Le guide d'entretien se trouve en annexe 1. Le guide d'entretien est composé de trois temps. Le premier consiste à faire connaissance avec le jeune. Le second temps a pour objectif de connaître sa situation d'engagement. Et enfin, le troisième temps qui s'intéresse aux compétences que le volontaire peut développer tout au long de son engagement.

4.1 LES HYPOTHÈSES DE CE TRAVAIL

La synthèse des apports théoriques de la première partie a permis de dégager les hypothèses qui sont reprises de manière succincte ci-dessous :

1. L'acquisition de nouvelles compétences peut avoir des répercussions sur le parcours scolaire et/ou professionnel des jeunes.
2. L'engagement des jeunes peut être motivé par l'acquisition de compétences valorisables dans la vie sociale et professionnelle dans laquelle le jeune se projette.
3. Le volontariat permet d'acquérir des compétences techniques, personnelles et sociales.
4. Les jeunes n'ont pas forcément conscience de l'acquisition de toutes les compétences quand les apprentissages se font en situation informelle.
5. Les compétences acquises peuvent être différentes selon les espaces où le jeune exerce son volontariat (terrain, AG, CA).

Nous constatons que ces hypothèses peuvent être de deux natures différentes. Nous avons d'une part, les hypothèses 3 et 5 qui sont plutôt descriptives. En effet, lors de nos entretiens, les jeunes vont décrire les compétences et les espaces dans lesquels ils les développent. D'autre part, nous avons les hypothèses 1, 2 et 4 qui expriment plutôt des opinions. En effet, lors des entretiens, les jeunes vont nous partager leurs ressentis, leurs réflexions par rapport à leur engagement. Toutefois, les différentes hypothèses qu'elles soient de nature descriptives ou subjectives sont en relation.

⁷⁷ MARQUET J., QUIVY R. & VAN CAMPENHOUDT L. « Manuel de recherche en sciences sociales », 5e édition. France, *Dunod*, 2017, p. 228.

4.2 LA RÉCOLTE DES DONNÉES

4.2.1 LE TYPE D'ENTRETIEN

Dès le début de la recherche, il avait été décidé de privilégier une approche qualitative plutôt que quantitative. Cela signifiait donc de limiter les entretiens à une dizaine, et privilégier l'expression de vécu de quelques jeunes par rapport à la collecte d'un nombre consistant de données. En effet, comme le précise le Manuel de recherche en sciences sociales⁷⁸, les entretiens permettent d'instaurer un véritable échange avec son interlocuteur. Au cours de ce dernier, celui-ci va exprimer ses perceptions de la situation, ses interprétations et ses expériences. Parallèlement, le chercheur est tout de même en capacité de réagir rapidement et d'intervenir en cas de questionnements ou d'éventuelles diversions du sujet de la part de l'interlocuteur lors de l'entretien. Cela permet à l'interlocuteur de s'exprimer librement, en suivant le fil de sa pensée et en procédant par des formulations et par des associations qui sont porteuses de sens pour lui. D'ailleurs, en choisissant un entretien semi-directif et donc des questions assez ouvertes, nous facilitons l'expression des interlocuteurs sans pour autant s'éloigner des objectifs de la recherche. En effet, nous avons élaboré notre guide d'entretien à partir des hypothèses énoncées plus haut afin de centrer nos échanges autour de celles-ci.

De plus cette méthode s'est également révélée particulièrement pertinente pour cette recherche parce qu'elle permet au chercheur de formuler les questions dans un ordre différent de celui initialement prévu.

C'est au travers d'un entretien semi-directif que chaque volontaire a relaté les faits, exprimé son avis, raconté des choses sur différents thèmes à savoir:

- La trajectoire du volontaire.
- Les motivations liées aux compétences.
- La caractérisation des compétences.
- La prise de conscience ou non des compétences.
- Les espaces dans lesquels se développent les compétences.

Ces différents thèmes ont été dégagés en fonction des hypothèses qui ont émergées lors de la rédaction de la revue de la littérature.

⁷⁸ MARQUET J., QUIVY R. & VAN CAMPENHOUDT L., op. cit., p. 241-242.

4.2.2 LE DÉROULEMENT DES ENTRETIENS

Avant de commencer chaque entretien, il nous est apparu essentiel d'établir une relation de confiance avec les jeunes interrogés. Pour cela, une première présentation succincte de la recherche a été faite lors de l'établissement du premier contact (via mail ou via Facebook). Ensuite, en début d'entretien, des informations complémentaires ont été données. Toutefois, les hypothèses du mémoire n'ont jamais été révélées aux jeunes volontaires, car l'objectif de la démarche était de les laisser s'exprimer librement en relation au sujet sans les influencer.

Avant le début de chaque entretien, l'anonymat a été garanti à chaque interviewé. Il a également été demandé aux jeunes volontaires la permission d'enregistrer chaque visioconférence afin de pouvoir retranscrire chaque rencontre. Il a bien évidemment été précisé que ces enregistrements resteraient dans le cadre privé du mémoire et ne seraient en aucun cas diffusés à quiconque ou sur la toile. Aucun des participants n'a formulé d'objections à ce propos. De plus, étant donné que les entretiens ont été réalisés via Zoom ou Teams à cause de la situation sanitaire, les jeunes avaient le choix de laisser ou de couper leur caméra. Deux jeunes ont préféré ne pas activer leur caméra. Avant de clôturer chaque entretien, nous avons demandé à chaque participant s'il avait envie/besoin de rajouter quelque chose.

4.2.3 LA MATRICE DE SÉLECTION

Les personnes interrogées sont des jeunes âgés de 16 à 24 ans qui sont volontaires au sein d'une organisation de jeunesse. Cette recherche se base sur l'interview de onze volontaires émanant de deux organisations de jeunesse (OJ) différentes. Ces deux associations sont membres d'une même fédération, le Conseil Jeunesse Catholique (CJC) : Jeune Et Citoyen et Jagora.

Les critères de sélection tiennent compte de :

- ☞ L'âge : les jeunes doivent être âgés de 16 à 24 ans. En effet, même si le décret OJ affirme que les jeunes concernés par ce décret sont âgés de 3 à 30 ans. Nous avons pris la décision de nous concentrer sur les adolescents et les très jeunes adultes qui sont généralement encore aux études. En effet, nous avons vu lors de la revue de la littérature qu'il y avait un allongement de la jeunesse, et par celle-ci nous pouvons supposer qu'il est fort probable que les jeunes de 24 ans soient encore aux études s'ils ont pris le chemin des études ou en début de carrière professionnelle si ce n'est pas le cas.

- ☞ Expériences: étant donné que nous désirons observer les compétences que les volontaires développent lors de leur volontariat, il nous a semblé pertinent de choisir des volontaires en fonction du nombre d'actions de volontariat. Nous avons pris la décision que les jeunes devaient avoir menés au moins 4 actions (réunion et/ou animation) en tant que volontaire. En effet, nous pensons qu'il est nécessaire que ces jeunes aient un minimum d'expérience au sein de l'organisation pour être capable de prendre un minimum de recul.
- ☞ Espace : dans la revue de la littérature, nous avons constaté qu'il y avait 3 grands espaces au sein d'une organisation. Il nous semble opportun de partager notre échantillon au sein de ces différents espaces. Cela nous permettra de vérifier si l'acquisition des compétences est différente selon les espaces.
- ☞ Diversité : afin d'avoir un échantillon le plus diversifié possible, nous avons essayé, quand cela était possible, d'avoir une certaine parité au niveau du sexe, des qualifications, de la culture, ... des jeunes.

Présentation de la matrice de sélection

Cette recherche qualitative se base sur onze entretiens semi-directifs avec des jeunes âgés entre 17 et 24 ans au moment de l'entretien et qui sont actuellement volontaires chez Jeune Et Citoyen ou Jagora. Ces deux organisations de jeunesse choisies font partie d'une même fédération : le Conseil Catholique de la jeunesse. Ces entretiens ont été réalisés entre le 22 janvier et le 2 février 2021. Les entretiens ont été enregistrés, et ont une durée très variable allant de 25 à 55 minutes. Ils ont ensuite été retranscrits et sont restés confidentiels. En effet, les données ont été anonymisées pour l'analyse et utilisées uniquement dans le cadre de ce mémoire. Nous vous présentons ci-dessous un tableau qui reprend les différents profils des volontaires interviewés. Il y sera également repris un prénom fictif des volontaires interviewés afin de conserver leur anonymat.

Nous retrouvons aussi dans ce tableau l'organisation de jeunesse dans laquelle les jeunes sont volontaires, leur âge, leur ancienneté au sein de l'OJ et le ou les espaces dans le(s)quel(s) ils sont volontaires.

Tableau récapitulatif de la matrice de sélection

Dans ce tableau, nous tenons compte uniquement des engagements qui ont lieu dans les deux organisations de Jeunesse de cette recherche. En effet, certains jeunes sont engagés dans d'autres associations, ces engagements seront explicités dans le chapitre 7 : analyse et retour sur la question des compétences.

Nom	OJ	Age	Ancienneté	Espace(s)	Diplômes obtenus	Situation actuelle
Hakim	JEC	21 ans	4 ans Septembre 2020	Terrain CA	CESS	3 ^e bachelier en écriture multimédia
Eric	Jagora	19 ans	2 ans	Terrain	CESS	1 ^{re} bachelier en anthropologie et sociologie
Mélina	JEC	24 ans	Septembre 2020	CA	CESS Bachelier en sciences politiques	« Stage » en communication au sein du Haut-Commissariat des Nations Unis
Romain	Jagora	21 ans	Novembre 2020	Terrain	BAC (équivalence CESS) DALF	2e en pilote commercial
Elise	Jagora	22 ans	3 ans	Terrain	CESS*	2e master en gestion environnementale
Gilles	JEC	18 ans	4 ans Septembre 2020	Terrain AG	CESS	1re bachelier en sciences-math
Marine	Jagora	21 ans	4 ans 2ans	Terrain AG	CESS	Travail : call center pour le tracing Covid
Julie	JEC	22 ans	4 ans 2 ans	Terrain AG	CESS + qualification en éducatrice A2 Diplômes : animation et secourisme	2e bachelier en éducatrice A1
Pierre	JEC	18 ans	4 ans	Terrain	CESS + qualification en technicien en infographie	Rien – Arrêt des études en janvier – Cherche sa voie
Nadia	Jagora	18 ans	Août 2020 Novembre 2020	Terrain CA	CESS	1 ^{re} bachelier en sciences politiques
Eloise	JEC	17 ans	4-5 ans	Terrain	CE1D	Rhétor

* Elise n'a actuellement pas encore validé son bachelier en anthropologie et sociologie car un travail n'a toujours pas été remis.

CHAPITRE 5 : PRÉSENTATION DES ORGANISATIONS

Dans ce chapitre, nous allons décrire les deux organisations de jeunesse sur laquelle la partie empirique de ce mémoire se concentre. Arrêtons-nous d'abord sur les organisations de jeunesse. Il s'agit d'associations volontaires s'adressant à un public composé majoritairement de jeunes de moins de 30 ans qui contribuent au développement de leurs responsabilités et de leurs aptitudes personnelles. Ces organisations sont encadrées par des équipes d'animation composées de permanents, travailleurs et de volontaires qui s'investissent chaque année dans une dynamique citoyenne, responsable, active, critique et solidaire (CRACS).

Travaillant dans une Organisation de Jeunesse (OJ) qui est membre de la fédération du Conseil de la Jeunesse Catholique (CJC), notre choix s'est naturellement tourné vers les organisations de cette fédération. Le CJC regroupe 25 associations œuvrant dans le domaine de la Jeunesse qu'il est nécessaire de distinguer selon cinq types d'OJ. En effet, il y a les mouvements de jeunesse, les mouvements thématiques, les services de jeunesse, les fédérations d'Organisations de jeunesse et les fédérations des Centres de Jeunes. Nous avons décidé de nous concentrer sur les services de jeunesse. La finalité de ces OJ est de soutenir le développement des responsabilités et des dispositions personnelles des jeunes au moyen d'activités régulières. Celles-ci peuvent recouvrir plusieurs formes comme l'animation, la formation, l'initiation à des modes d'expression socioculturels, l'information ou la mise à disposition de lieux de rencontres. Nous avons fait le choix de nous arrêter sur deux organisations de jeunesse : Jeune Et Citoyen (JEC) et Jagora.

5.1 JEUNE ET CITOYEN⁷⁹

Jeune Et Citoyen (JEC) est une association active dans l'éducation à la citoyenneté et à la participation. Le soutien à l'engagement socio-politique des jeunes constitue le cœur du travail de l'asbl. Les bureaux de l'asbl sont implantés à Bruxelles et à Namur.

5.1.1 HISTORIQUE⁸⁰

L'asbl Jeune Et Citoyen (alors Jeunesse Estudiantine Catholique) a été créée en 1928 ou 1929 comme mouvement de jeunesse selon les sources. A cette période, JEC vise la responsabilisation des jeunes et leur sensibilisation aux questions sociales et à l'engagement par une démarche d'éducation populaire fondée sur le principe du « Voir-Juger-Agir ». Dans

⁷⁹ JEUNE ET CITOYEN – JEC – Notre projet associatif, <https://jecasbl.be>, consulté le 13 décembre 2020

⁸⁰ CONSEIL DE LA JEUNESSE CATHOLIQUE – Jeune Et Citoyen – JEC, <https://cjc.be>, consulté le 13 décembre 2020

les années 1990, elle devient alors une Organisation de Jeunesse et recentre ses activités autour de la promotion d'une citoyenneté participative chez les jeunes. A la suite des nombreuses grèves étudiantes dans l'enseignement, l'asbl décide de renforcer ses actions dans les établissements scolaires pour répondre à la volonté des élèves de se faire entendre et d'y prendre une place plus active. En 2003, la JEC c'est-à-dire la Jeunesse Estudiantine Catholique devient Jeune Et Citoyen. Elle ouvre ses actions au monde associatif tout en renforçant son ancrage dans le milieu scolaire en réalisant notamment la formation des délégués de classe.

5.1.2 PUBLIC

Les actions de JEC s'adressent aux jeunes âgés de 3 à 30 ans, que ce soit dans le cadre d'une association, en milieu scolaire ou sur base d'une démarche individuelle. De plus, JEC collabore aussi avec des professionnels et des volontaires du secteur socio-éducatif (enseignants, animateurs, éducateurs, ...) afin de renforcer leurs actions directes avec les jeunes.

5.1.3 FINALITÉ

JEC a pour objectif principal d'augmenter et de développer le pouvoir des jeunes dans la société. Ce pouvoir nécessite que ces jeunes aient des moyens, des ressources et des opportunités pour comprendre, débattre, décider, agir, critiquer, se positionner, s'exprimer, argumenter, ... c'est-à-dire pour s'engager dans la société en tant que citoyen, responsable actif, critique et solidaire. Par conséquent, elle sensibilise les jeunes et les adultes qui les encadrent aux principes et aux enjeux de la citoyenneté et de la participation dans la société. JEC forme et accompagne ces jeunes dans la concrétisation de ces principes, notamment au sein de l'école (formation des délégués).

5.1.4 MISSIONS

Les missions de l'asbl JEC sont au nombre de trois et sont interreliées. Elles ont pour objectif de favoriser une participation démocratique des jeunes dans l'espace public en vue de leur développement en tant qu'individus et qu'acteurs émancipés.

1. Renforcer l'autonomie des jeunes.
2. Sensibiliser aux enjeux liés à la participation des jeunes.
3. Promouvoir une participation locale et directe.

JEC réalise ses missions à travers cinq modes d'action : l'analyse des besoins, la sensibilisation (ex : au harcèlement), l'animation (ex ; au vivre ensemble), la formation (ex : des délégués) et la supervision.

5.1.5 VOLONTAIRES CHEZ JEC

JEC identifie une typologie de volontaires possibles en fonction des tâches, sujets, thématiques qui lui sont attachés. Premièrement, il y a le **volontaire de terrain** c'est-à-dire qu'il est en contact avec du public, dans une démarche d'animation, de formation ou de mobilisation : projets, actions, évènements. Deuxièmement, le **volontaire technique** qui lui peut se trouver dans les bureaux de l'asbl, sur le terrain ou à distance. Celui-ci se trouve dans une démarche de renforcement ou d'apports de compétences très spécifiques au travail quotidien de l'asbl ou dans les actions de terrain, mais sans contact obligatoire avec du public. Ces compétences peuvent être multiples : la communication, le secrétariat, la comptabilité, le graphisme, la logistique, les compétences techniques en groupe de travail (ex : pédagogie, intelligence collective, travail de jeunesse, éducation etc). Dernièrement, le **volontaire de gestion** qui peut se trouver dans les bureaux de l'asbl ou à distance avec une démarche d'implication dans les décisions stratégiques et dans la gestion de l'asbl en intégrant l'Assemblée générale ou le Conseil d'administration. S'il y a bien trois types de volontaires chez JEC, la frontière entre ces 3 profils n'est pas étanche. En effet, prenons l'exemple de Hakim (nom d'emprunt), cela fait quelques années qu'il est volontaire chez JEC, il soutient l'équipe en allant avec elle sur le terrain pour réaliser des formations et des animations. A la suite de ses études en écriture multimédia, Hakim met maintenant ses compétences au profit de l'asbl en réalisant des montages vidéo. Et dernièrement, il vient d'intégrer le Conseil d'administration de l'association.

Le volontariat chez JEC commence fin 2014 avec trois élèves de l'Institut des Sœurs de Notre-Dame d'Anderlecht (ISND). Ceux-ci sont depuis plusieurs années délégués et désirent s'investir davantage en partageant et transmettant leurs expériences aux nouveaux délégués. La chargée de projet chez JEC ayant la référence de l'école saute sur l'occasion en leur proposant de préparer ensemble les futures formations de délégués de leur école. Cette année-là, ce sont ces trois élèves qui dispenseront cette formation.

Une situation similaire se produit à la Providence de Champion et au centre d'enseignement Saint Joseph à Chimay. JEC propose à des élèves qui sont délégués depuis plusieurs années de former leurs pairs à travers un module « Formation animateur-Formateur ». L'animation

et la formation par des volontaires se construit petit à petit avec des objectifs, des modalités d'accompagnement et la création d'un groupe de travail.

L'année de 2016 est synonyme d'année de changements pour JEC avec l'arrivée d'une nouvelle secrétaire générale (qui n'est autre que la référente de l'ISND) et le nouveau plan quadriennal. Il est décidé que les jeunes au sein de l'asbl trouve une place centrale avec pour objectif : le développement du volontariat. Ce nouvel objectif a donc apporté de nombreux changements entre 2016 et 2019. En effet, de plus en plus d'activités sont prises en charge par des volontaires et ceux-ci ne sont pas forcément des élèves dans l'institution (Comme c'était le cas au début avec l'ISND et la Providence de Champion). En effet, maintenant ce sont des jeunes qui se sentent membres de JEC et désirent l'aider dans ses missions. Par ailleurs, des projets « délégation d'élèves » et « animations dans des écoles » ont vu le jour. Il peut s'agir de partenariats ou de projets initiés au sein de JEC. Dans tous les cas, JEC désire que les jeunes soient réellement acteurs dans le choix des objectifs, du suivi du projet, de sa finalité et dans l'évaluation de celui-ci.

En 2020, le travail continue auprès des volontaires. Les permanents de JEC réfléchissent à comment accompagner au mieux ces jeunes. Actuellement, JEC se trouve dans une phase de transition. D'ailleurs, fin décembre 2020, JEC peut compter au sein de son asbl plus ou moins 25 volontaires. Ces jeunes sont âgés entre 18 et 24 ans et poursuivent leurs études principalement dans l'enseignement supérieur, très peu de volontaires sont encore en secondaire. De plus, cette année-là trois jeunes volontaires décident d'intégrer le Conseil d'administration de JEC et par conséquent réaliser du volontariat de gestion.

Etant donné que JEC se trouve actuellement dans une phase de transition, il nous semble important de préciser le rôle des volontaires dans un projet. Tout d'abord, il nous semble nécessaire de distinguer les projets selon deux niveaux. En effet, un projet peut naître à l'initiative d'un chargé de projet qui rédige lui-même un appel à projet. Bien souvent les idées de projets proviennent à la suite de discussion avec des jeunes. Afin de mobiliser des jeunes pour un projet, JEC réalise une phase de mobilisation via les volontaires de JEC ou via les réseaux sociaux. Ces jeunes qui s'investissent dans un projet peuvent alors soit avoir un rôle de participant soit un rôle de volontaire. Dans le premier cas, cela veut dire que le permanent a rédigé l'appel à projet, les objectifs, les finalités et les grandes lignes du projet. Par conséquent, les jeunes sont donc animés mais ne sont pas porteurs du projet. Dans le second cas, le permanent a rédigé l'appel à projet mais il y a une marge de manœuvre qui permet aux jeunes de définir les objectifs du projet, la forme que celui-ci va prendre, d'assister aux réunions pour construire et faire avancer le projet. Dans ce cas-ci, les jeunes sont porteurs et

acteurs du projet. Nous constatons qu'actuellement les projets sont majoritairement à l'initiative des permanents et non des jeunes mais ensuite ceux-ci deviennent généralement porteurs du projet. Néanmoins, JEC souhaite inverser cette dynamique et y arrive pour certains projets. En effet, après s'être mobilisés dans certains projets à la suite d'un appel de JEC, certains jeunes reviennent avec une proposition de projet. Dans ce cas-là, ils sont à l'initiative du projet et c'est vers cet idéal que JEC désire tendre. De plus, JEC désire que les volontaires s'intéressent et s'investissent dans la vie quotidienne de l'asbl. Ainsi, certains volontaires sont consultés par certains groupes de travail. En effet, actuellement JEC travaille sur le chantier « identité » et il est donc primordial pour l'association que les volontaires et JEC aient une même vision. A terme, JEC souhaiterait que les volontaires aient une place claire et précise au sein des différents groupes de travail.

5.1.6 PROJETS

Nous avons constaté que JEC est surtout connue pour ses formations de délégués dans les écoles. Durant ces formations, JEC outille les jeunes à leur rôle de délégué. Pendant plusieurs journées, ces délégués vont apprendre à développer leurs capacités à s'organiser en groupe, à animer des réunions, prendre des décisions concertées, coopérer autour d'actions et projets collectifs. Bref, les différentes activités ont pour objectif d'inviter les délégués à développer leur pouvoir d'agir au sein de l'école et puis ensuite dans la société. Ces formations sont principalement données par les permanents mais il arrive que des volontaires accompagnent JEC pour dispenser ces différentes formations.

JEC a évolué au fil des années et réalise depuis plusieurs années des projets avec les jeunes volontaires en-dehors de l'école. Voici un aperçu de quelques projets auxquels les volontaires ont pu participer ou participent actuellement. Il ne s'agit en aucun cas d'une liste exhaustive.

Le Forum des délégués

Chaque année depuis 20 ans, JEC organise un évènement où tous les élèves délégués et les adultes-ressources des écoles de la Fédération Wallonie-Bruxelles sont invités à participer. Il s'agit du « Forum des délégués ». Cet évènement a pour objectif de mettre en place un espace où ces différents acteurs peuvent partager leur vécu, réfléchir ensemble au fonctionnement de la délégation dans leur école et échanger leurs pratiques respectives. Ce forum représente donc avant tout un moment d'échanges et d'enrichissement mutuels pour toute personne intéressée par les pratiques participatives existantes dans les écoles du secondaire. Les quatre dernières éditions ont été portées, organisées et animées par une équipe de jeunes délégués volontaires avec le soutien de permanents.

La « Bande À Complots » (BAC)

Il s'agit d'un projet d'éducation aux médias. Ce projet est né à la suite d'un appel à projet auquel a répondu une chargée de projet chez JEC. Si elle a rédigé le cadre et le processus, elle a sondé un petit groupe de jeunes pour en définir le contenu et l'approche de terrain. A la suite de plusieurs échanges et animations avec eux, il a été mis en évidence que les jeunes s'intéressent beaucoup aux vidéos de théories du complot sans forcément les remettre en question. Ainsi, l'idée de créer un outil de sensibilisation a-t-il vu le jour. L'outil s'articule autour de la recherche d'information, de la confrontation et de la vérification des sources, afin de développer le sens critique. Ce projet a donc été entièrement porté par huit jeunes qui se sont mobilisés et qui se sont donnés un nom : BAC (pour Bande à Complots). Pour mener à bien ce projet, ils ont d'abord visionné des vidéos complotistes pour se familiariser avec la thématique et le vocabulaire. Ces jeunes, désirant sensibiliser d'autres jeunes âgés de 12 à 16 ans, ont créé une animation permettant de clarifier les termes et d'interroger les représentations des jeunes sur ce sujet.

Le Conseil des Jeunes de Namur (CJN)

Ce projet est né à l'initiative d'un échange entre la Secrétaire générale de JEC et l'échevine de la Ville de Namur. De 2016 à 2018, JEC a accompagné d'une part, le Service Jeunesse de Namur pour proposer un espace communal de participation pour les jeunes âgés de 13 à 17 ans habitant le Grand Namur et d'autre part, les jeunes dans leur mandat. Ce Conseil a été un espace de rencontre, d'expression et d'action pour ces jeunes. Les objectifs de ce projet étaient au nombre de trois : encourager les jeunes à participer à la vie communale ; proposer un lieu pour concrétiser les initiatives des jeunes et demander l'avis de la jeunesse namuroise sur des sujets tels que la mobilité, le tourisme et les loisirs à Namur. Pendant ce projet, avec l'accompagnement d'adultes référents, ces jeunes conseillers ont construit leur cadre de fonctionnement : rédaction d'une charte, répartition des rôles de chacun, animation des outils de communication, création de groupes thématiques, par exemple. Ils ont aussi appris à rentrer dans une démarche de projet. En effet, après avoir collecté toutes les idées de projets et les avoir catégorisées par thématiques, ils se sont mis d'accord sur les projets qu'ils allaient mener grâce à plusieurs processus collectifs.

Sénégal, une fois !

Ce projet est né à la suite d'une discussion entre une jeune volontaire et une chargée de projet : un projet interculturel en Afrique, découvrir une nouvelle culture, surpasser ses préjugés pour aller vers l'autre. Un appel à candidature a été réalisé sur Facebook pour

trouver d'autres jeunes intéressés par ce projet. Six jeunes ont répondu à l'appel ! Même si le lieu et les objectifs très globaux ont été pensés par JEC, tout le reste a été construit par ces 6 jeunes : les actions concrètes, le financement, la logistique etc. Ces six jeunes accompagnés d'une permanente JEC sont donc partis une dizaine de jours au Sénégal, chez l'habitant. Durant ce voyage, les jeunes ont réalisé des visites culturelles, des animations pour présenter la Belgique mais surtout pour apprendre à se connaître (Jeunes Belges et Sénégalais). D'ailleurs, une activité a été élaborée par les jeunes belges sur les stéréotypes et les préjugés et a pu être testée sur place avec un groupe d'élèves d'une école sénégalaise. Une partie de ces jeunes belges ont eu l'envie de renouveler l'expérience avec une autre thématique centrale. En découle donc un nouveau projet avec de nouveaux jeunes : « Voyage Voyage » et l'espoir de pouvoir partir l'été 2021 au Québec.

Emoti'médias

Ce projet est actuellement en cours et a pour objectif d'amener les jeunes à décortiquer leurs émotions face à une information pour poser un regard critique et distancié sur sa forme et son contenu. Le projet est né à l'initiative d'une chargée de projet de JEC. L'idée de celui-ci se base sur des échanges qu'elle a réussi à maintenir avec certains volontaires chez JEC durant le premier confinement et l'expression souvent émotionnelle qu'ils ont eus à propos de ce dernier. Toutefois, même si c'est JEC qui permet de découvrir la thématique et le projet imaginé, ce sont bien les jeunes qui sont porteurs du projet en guidant l'orientation de celui-ci sur la forme et sur le fond. A l'issue de ce projet, un ou des outil(s) de sensibilisation à l'information seront construits par les jeunes à destination d'un public de 15-22 ans.

5.2 JAGORA⁸¹

Jagora encourage les jeunes à s'engager dans des actions afin de favoriser le vivre-ensemble et une meilleure compréhension de l'autre. L'interculturalité est au cœur de son projet associatif. Tout comme JEC, les bureaux de l'asbl sont implantés à Bruxelles et à Namur.

5.2.1 HISTORIQUE⁸²

L'asbl Groupes d'amitiés naît en 1951, à l'initiative d'Action Catholique de la Jeunesse Belge (ACJB) mais ce n'est qu'en 1969 que l'asbl est agréée en tant qu'Organisation de Jeunesse. En 1981, les Groupes d'amitiés deviennent le Centre Jeunesse Défense. A cette époque,

⁸¹ CONSEIL JEUNESSE DÉVELOPPEMENT – Qui sommes-nous ?, <https://cjc.be>, consulté le 13 décembre 2020

⁸² CONSEIL DE LA JEUNESSE CATHOLIQUE – Conseil Jeunesse Développement - (CJD), <https://cjc.be>, consulté le 13 décembre 2020

l'association se dit d'inspiration chrétienne mais s'ouvre de plus de plus à tous les jeunes soumis à l'obligation militaire. Il faut attendre juillet 1996 pour que l'organisation se réoriente et change de nom pour devenir le Conseil Jeunesse Développement. L'asbl se revendique pluraliste. L'association continue son évolution et en 2012, l'Assemblée générale valide l'interculturalité comme le cœur de son action. Après plus de 2 ans de travail avec les volontaires, l'asbl change de nom pour devenir Jagora fin de l'année 2020.

5.2.2 PUBLIC

Jagora encourage les jeunes âgées de 16 à 35 ans à s'engager dans des actions favorisant le vivre-ensemble. Mais la réalité est légèrement différente, il s'agit plus de jeunes âgés de 18 à 35 ans. Cela s'explique par le fait que la majorité des projets sont menés de manière autonome par les jeunes.

5.2.3 FINALITÉ

L'association désire que les jeunes se rencontrent et s'engagent ensemble dans la société et ce, quels que soient leur parcours et leurs origines. L'interculturalité au sens large est au cœur de du projet associatif c'est-à-dire que les jeunes peuvent se mettre en projet sur le genre, sur le jeu de rôle ou autre tant qu'il y a une réflexion sur les cultures et l'inter dans le projet. Jagora forme des jeunes citoyens, responsables, actifs, critiques et solidaires (CRACS) en valorisant la mise en projet des jeunes et en s'ancrant dans une démarche d'éducation permanente.

5.2.4 MISSIONS

Les missions de l'asbl Jagora sont au nombre de cinq :

1. Défendre et promouvoir l'interculturalité et le vivre-ensemble.
2. Susciter l'engagement de jeunes de différentes origines et milieux sociaux dans la société.
3. Créer des lieux de dialogues, de rencontres et d'échanges.
4. Former des jeunes CRACS d'une société multiculturelle.
5. Soutenir une action par et pour les jeunes : sensibiliser, mobiliser et animer.

5.2.5 VOLONTAIRES CHEZ JAGORA

Jagora identifie également différents volontaires selon leurs actions. Premièrement, il y a les **volontaires groupes d'action**, ce sont les volontaires qui sont sur le terrain et qui réalisent des projets ou des animations. Toutes les animations faites par les volontaires sont réalisées en lien avec les projets, les groupes de travail ou CéJeuDi Deuxièmement, il y a les volontaires

qui font partie des **groupes de travail**. Ces volontaires réfléchissent à l'organisation et à la vie quotidienne de l'asbl. Ces réflexions se font avec les permanents qui jouent un rôle de facilitateur. Dernièrement, l'association a changé de nom et ce changement s'est fait à la suite d'un groupe de travail composé de volontaires et de deux permanentes. Généralement, les volontaires qui se retrouvent dans ces groupes de travail sont ceux qui désirent s'investir davantage dans l'asbl. Troisièmement, il y a les volontaires qui sont membres du **Conseil d'administration**. Bien souvent, ces volontaires viennent des groupes d'actions et c'est à la suite d'un entretien d'accompagnement que ces volontaires sont réorientés vers le CA. Le permanent qui réalise cet entretien peut parfois pointer le fait que le volontaire soit en demande de renouveau et/ou en besoin d'acquérir de nouvelles compétences. Au sein du CA, il est à mentionner que tous les volontaires ont moins de 35 ans et sont ou ont été récemment volontaires dans les groupes d'action. Quatrièmement, il y a les volontaires qui sont membres de **l'Assemblée générale**. Dans cet espace se retrouvent principalement les volontaires des groupes d'action et d'anciens volontaires qui n'ont pas envie de couper complètement le lien. Dernièrement, il y a le **CéJeuDi** où quelques volontaires présents dans les groupes d'action organisent des activités transversales entre les différents volontaires des différents projets. En effet, les volontaires sont sur leur projet et donc, ne rencontrent pas les autres volontaires qui sont sur d'autres projets à l'exception de l'AG. Grâce aux CJeudi, les volontaires peuvent donc aller à la rencontre des autres volontaires lors de ces activités.

En quelque sorte, le volontariat a toujours existé mais en 2014 un processus de changement s'opère chez Jagora. En effet, Jagora désire appliquer au maximum le par et pour les jeunes et par conséquent changer leur posture dans l'accompagnement des projets. Actuellement, Jagora peut compter 150 volontaires se mobilisant dans une quinzaine de projets. Aujourd'hui, ce qui est important pour Jagora c'est de permettre aux jeunes, quel que soit leur milieu ou leur origine, de créer leurs propres projets citoyens et interculturels. Toutefois, il est primordial pour l'asbl que les jeunes soient réellement aux commandes, qu'ils puissent construire leurs projets de A à Z. De plus, Jagora prône la pédagogie par projet c'est-à-dire par la pratique de pédagogie active qui permet de générer des apprentissages à travers la réalisation d'une production concrète. En effet, Jagora considère qu'on apprend en expérimentant, en se trompant et en vivant avec le groupe.

Contrairement à Jeune Et Citoyen, la majorité des projets naissent à la suite d'initiatives de jeunes et non d'un appel à projet. D'ailleurs, l'équipe de permanents est assez dubitative face à cette logique d'appel à projet car ensuite les jeunes sont enfermés dans une durée, dans des objectifs, ... ce qui va à l'encontre des valeurs et de la pédagogie que prône l'asbl. En effet,

les jeunes ont le droit à l'erreur, ont le droit d'arrêter, de changer de projet mais avec un appel à projet tout cela n'est pas possible car il faut rendre des comptes en complétant des rapports. Néanmoins, l'asbl complète des appels à projets soit avec les jeunes quand ceux-ci viennent avec une idée de projet soit ce sont les permanents qui sont à l'initiative d'un appel à projets. Jagora rencontre ce dernier cas de figure que rarement.

Les permanents chez Jagora ont un rôle d'accompagnateur dans la réalisation des projets des jeunes. En effet, en fonction du public des volontaires, l'accompagnement peut différer. Il y a des projets où les permanents sont tout le temps à la manœuvre de relance car les jeunes en ont besoin et d'autres projets où les jeunes sont laissés en roue libre. A ce moment-là, les permanents n'interviennent qu'en cas de besoin c'est-à-dire que les permanents ne seront pas forcément présents aux réunions, aux activités etc. mais vont intervenir lorsqu'il y a un nouveau volontaire dans le projet pour faire le lien entre les « anciens » et les « nouveaux », lorsqu'il y a des tensions dans le groupe, pour mettre les jeunes en réseautage, pour donner des conseils, pour réaliser des débriefings, pour remotiver les volontaires par messages etc. La place du permanent dépend du groupe et de ses besoins et non du projet. La pluralité des profils de volontaires peut parfois amener des tensions au sein d'un groupe car il peut y avoir des différences au niveau des rythmes. En effet, certains volontaires ont certaines capacités que d'autres n'ont pas comme l'utilisation d'Excel, d'un Google drive ... Jagora valorise cette différence et désire d'ailleurs travailler sur cet aspect à l'avenir afin que les volontaires puissent prendre conscience de cette diversité qui est inhérente à leur groupe d'action et de ses conséquences positives ou négatives possibles. Le vivre ensemble est vécu au travers des projets et de leurs objectifs certes, mais également in situ dans l'association par la rencontre de volontaires aux parcours, origines, croyances et expériences diverses.

5.2.6 PROJETS⁸³

Nous avons constaté que Jagora a pour objectif de mettre les jeunes au cœur des projets avec toujours un focus sur l'Interculturalité. Ces projets peuvent durer dans le temps et assister à un certain turn-over des volontaires dans ceux-ci. Voici quelques projets qui existent chez Jagora. Comme pour JEC, il ne s'agit pas d'une liste exhaustive.

La Caravane des festivals

Ce projet existe depuis 2014 et est toujours porté par les volontaires de Jagora. En effet, ce projet a été créé par les jeunes. L'objectif des « caravaniers » est de débattre et d'échanger avec les festivaliers sur les/leurs préjugés culturels. Toutefois pour le groupe de jeunes « Il est

⁸³ JAGORA – Nos projets, <http://www.jagora-asbl.be>, consulté le 6 avril 2021.

normal d'avoir des préjugés mais en prenant conscience de nos aprioris, on peut les dépasser et ainsi, réellement rencontrer l'autre ». Afin de faire passer le message, la Caravane s'est mise en mouvement. En effet, chaque année depuis 2014, la Caravane circule à travers la Belgique en faisant différentes escales dans des festivals comme Lasemo, Jam'in Jette et Esperanzah. Durant ces festivals, les volontaires de Jagora proposent des jeux, des animations et des débats conçus pour sensibiliser le grand public. Chaque année, certains volontaires quittent leur projet, tandis que d'autres remplissent pour une saison supplémentaire. Ils se mettent alors en recherche avec l'aide d'un permanent de nouveaux membres. Ainsi, chaque année le projet évolue petit à petit. Les outils changent, les réflexions, les formations ...

Recto-Verso

Ce projet est né à l'initiative de jeunes qui ont voulu créer des ateliers d'expression à destination de jeunes en difficultés. Ce groupe a pu réaliser un partenariat avec SOS Jeunes pour lequel ils ont construit des ateliers d'expression liés à l'usage des mots. L'objectif étant de redonner confiance aux jeunes et de retrouver l'estime de soi. Suite à la situation sanitaire, les volontaires n'ont pu réaliser qu'une seule animation. Toutefois, ces jeunes n'ont pas baissé les bras et continuent à réfléchir au projet quitte à un peu modifier le public initialement visé. En effet, il y a aussi l'idée de réaliser de la correspondance avec des personnes âgées. En cette période, ces personnes peuvent se sentir seules, l'idée est donc de commencer par réaliser des échanges de lettres voire aussi des enregistrements audios afin de pouvoir inclure tout le monde. Cette nouvelle idée est actuellement en cours de réflexion et rien n'a encore pu être réalisé concrètement. Face au contexte actuel, les jeunes désirent continuer à agir et cherchent d'autres alternatives pour « faire du bien » autour de soi en permettant aux personnes de communiquer. Ce projet a connu beaucoup de bouleversements et de réorientations depuis le début. Il est un très bon exemple d'un projet qui vit ... Les volontaires du départ sont aussi partis depuis bien longtemps. Chaque fois que le groupe s'est réorienté (parfois par obligation) et que la permanente a demandé s'ils souhaitent arrêter là, chaque fois, quelqu'un « s'est levé » pour continuer ... Parfois en disant que la richesse de ce projet c'était d'être avec des personnes différentes de soi. Ici, il n'y a pas beaucoup d'accomplissements si on se place d'un point de vue quantitatif mais le plaisir éprouvé d'être ensemble et le besoin du projet semble être plus fort que le besoin d'accomplir des choses quantifiables et régulières.

Renqu'Art

Ce projet a été créé pour offrir un espace afin que chacun puisse s'exprimer lors d'ateliers sur la migration à travers l'art. Cet espace est avant tout un lieu pour permettre aux artistes, confirmés ou non, de se rencontrer, d'échanger avec la peinture, le dessin, la photo,

l'écriture ... selon l'inspiration. En effet, à travers des ateliers artistiques tels que la peinture, le dessin, la construction, le modelage, les personnes peuvent s'exprimer sur leur vision de la migration. Ces personnes peuvent avoir une histoire migratoire ou se sentir tout simplement touchées par la thématique. L'objectif est de permettre à ces différentes personnes venant de tous horizons de s'exprimer personnellement tout en créant des synergies créatrices pour qu'elles puissent co-construire et penser au pluriel. Le groupe Renqu'Art désire exposer les créations réalisées par les « artistes » afin d'attirer l'attention sur leur travail et créer le débat sur l'inclusion, l'exclusion et la discrimination.

Migration : au-delà des préjugés

Ce projet est issu d'un partenariat entre des volontaires de l'ULB Engagée et de Jagora. Lors de la première année, le groupe était formé à 70 % de jeunes de moins de 35 ans et étaient accompagnés du sociologue Andréa Réa qui enseigne à l'Université Libre de Bruxelles. Aujourd'hui, le groupe est constitué à 95 % de jeunes de moins de 35 ans. Ainsi, face à la crise humanitaire des réfugiés en 2015, ces jeunes ont décidé d'associer leur expertise scientifique et pédagogique pour créer un outil de formation et d'animation sur les enjeux liés aux migrations. Cet outil aborde une série de problématiques et de fausses idées qui étaient largement propagées durant la crise humanitaire des réfugiés de 2015-2016. La création de cet outil a pour objectif de susciter la réflexion et le débat sur les différentes « fausses idées ». Dans cette optique les volontaires de Jagora et l'ULB Engagée se rendent dans les écoles du secondaire de tous les réseaux d'enseignement ainsi que dans les maisons de jeunes et de quartiers de la Fédération Wallonie Bruxelles afin de toucher le plus de jeunes possibles.

La situation sanitaire complexifie la mise en projet des volontaires de chez Jagora. Mais ce n'est pas pour autant que ceux-ci attendent les bras croisés que la vie revienne à la « normale ». En effet, depuis mars 2020, quatre nouveaux projets ont vu le jour : Polarikwa, 6 000 sens à Charleroi, Table de conversation et Focus Interculturalité.

5.3 JEC ET JAGORA

Nous constatons que JEC et Jagora ne sont pas au même stade concernant l'accompagnement des volontaires. Cela peut s'expliquer d'une part parce que la réflexion sur l'accompagnement des volontaires a commencé en 2014 chez Jagora et en 2016 chez JEC. D'autre part, le nombre de volontaires au sein des associations est bien différent : 150 pour Jagora contre 25 chez JEC. Nous pouvons penser que JEC met en place des projets qui peuvent répondre aux besoins de jeunes afin que ceux-ci deviennent volontaires de l'asbl, espérant ensuite que

ces jeunes restent volontaires quand le projet se termine et soient ensuite à l'initiative d'autres projets.

Toutefois, que ce soit au sein de Jagora ou de JEC, ces associations se veulent un lieu d'expression et d'expérimentation pour les jeunes. Elles désirent que ceux-ci soient les décideurs de l'Organisation, à travers leurs instances c'est-à-dire l'Assemblée générale et/ou le Conseil d'administration (où il y a deux tiers de moins de 35 ans), et via les projets qu'ils portent et mettent en œuvre.

Ainsi, actuellement JEC et Jagora réalisent un partenariat dans l'accompagnement des jeunes d'un projet. En effet, des jeunes volontaires namurois qui proviennent donc à la fois de Jagora et de JEC sont engagés dans la lutte contre les préjugés et les discriminations. Ce groupe de jeunes provenant de la province de Namur et appelé pour ce projet les « Ambassadeurs Interculturels » rassemble des jeunes MENA et Belges qui désirent sensibiliser d'autres jeunes namurois à l'interculturalité en créant un rap/slam, une exposition photos et des textes traitant du racisme mais aussi tout ce qui les rassemble malgré leurs différences. Toutefois, avant de se lancer dans leur projet, ces volontaires se sont outillés grâce à une formation dispensée par le Centre d'Action Interculturelle (CAI) de Namur. Lors de cette formation, les jeunes ont pu apprendre à créer un discours inclusif qui déconstruit les stéréotypes et les préjugés pour ainsi leur permettre de devenir les ambassadeurs de l'interculturalité et du vivre-ensemble.

CHAPITRE 6 : PORTRAITS DE JEUNES VOLONTAIRES

Après avoir réalisé une description des deux organisations de jeunesse sur laquelle la partie empirique de ce mémoire se concentre, il paraît utile de présenter ici quatre portraits de volontaires qui ont été interviewés et dont les profils sont contrastés.

6.1 HAKIM

Hakim a 21 ans et termine actuellement son bachelier en écriture multimédia. Son engagement chez Jeune Et Citoyen débute en 2017 avec le projet Bandes à Complots car il aime le contact avec les jeunes. Toutefois, JEC n'a pas été choisi par hasard car la secrétaire générale de cette association n'est autre que la tante d'Hakim. De plus, son cousin est également volontaire chez JEC : il a aussi participé au projet BAC et est actuellement membre de l'Assemblée générale. C'était rassurant et plus simple pour Hakim de rejoindre une association où il y avait des personnes qu'il connaissait. Cependant, au fil des années, Hakim

s'est investi dans différents espaces. Ainsi, il a commencé par être un volontaire de terrain en réalisant le projet BAC et des animations dans les écoles. Depuis qu'il a commencé ses études en écriture multimédia, Hakim met à profit ses compétences en réalisant des photos, des vidéos, des logos pour JEC. En septembre 2020, il participe aux différentes réunions du Conseil d'administration avant de l'intégrer officiellement en décembre 2020. Hakim n'est pas volontaire dans d'autres organisations mais il y a réalisé une animation pour les ambassadeurs d'expression citoyenne.

6.2 ELISE

Elise a 22 ans et termine son master en gestion de l'environnement mais ne pourra pas le valider cette année. En effet, son bachelier en sociologie et anthropologie n'est pas terminé car Elise doit encore rendre un travail. Son engagement chez Jagora a commencé il y a 3 ans avec le projet Caravane car son ex-petit ami lui a proposé de rejoindre le projet. Malgré la séparation, Elise décide de maintenir son activité de volontariat car le projet en lui-même lui plaisait. Actuellement, Elise est engagée au sein de Jagora uniquement comme volontaire de terrain. Néanmoins, devenir membre au sein de l'Assemblée générale l'intéresserait énormément mais elle n'a, pour l'instant, pas le temps pour s'investir dans cet espace.

De plus, Elise a commencé son volontariat avec le Patro, un mouvement de jeunesse. Ainsi, vers 12 ans, Elise commence le Patro et participe aux différentes animations avant de devenir elle-même animatrice au sein de ce mouvement de jeunesse. Son expérience de volontaire en tant que telle commence donc vers l'âge de 17 ans. Elise est engagée à différents niveaux : au niveau local où elle a été animatrice durant 5 ans et co-présidente pendant 2 ans ; au niveau régional depuis 4 ans et fédéral depuis 3 ans en tant que formatrice. Depuis cette année, Elise est déléguée en assemblée pédagogique. Aujourd'hui, Elise a arrêté l'animation locale et se concentre uniquement aux niveaux régional et fédéral. Mais ses engagements ne s'arrêtent pas là, étant donné que depuis septembre, Elise occupe le rôle de présidente au sein du cercle des étudiants en tourisme et environnement.

6.3 ROMAIN

Romain a 21 ans et vient de Madagascar. Il a obtenu son bac français en 2016 et a ensuite suivi des cours d'anglais durant 6 mois. Ensuite, il est parti en Afrique du Sud durant 2 ans pour suivre des études de pilote privé où il a obtenu une licence de pilote privé Sud-Africaine. Depuis 1 an et demi, Romain est en Belgique et suit des études de pilote commercial.

Romain est volontaire chez Jagora depuis novembre 2020 et n'est engagé dans aucune autre association. Romain a commencé son engagement car il avait du temps et qu'il désirait l'utiliser d'une part, pour aider les autres et d'autre part, pour réaliser un projet mais ne trouvait pas la motivation. Il a donc effectué quelques recherches sur internet et a choisi Jagora car il était mentionné sur leur site qu'ils réalisaient des projets autour de l'interculturalisme. N'étant pas belge, ce terme a fait écho et il a pensé qu'il pourrait rencontrer des gens de différents horizons. Il a donc postulé pour deux projets et a reçu une réponse positive après seulement deux jours. Depuis lors, Romain est volontaire de terrain chez Jagora.

6.4 ELOÏSE

Eloïse a 17 ans et se trouve en 6e année secondaire dans la filière générale. L'année prochaine, elle désire entreprendre des études à l'université, en sciences humaines. Eloïse est devenue volontaire au sein de Jeune Et Citoyen vers l'âge de 12-13 ans en répondant positivement à un appel réalisé par la ville de Namur et JEC. Eloïse s'est engagée dans le Conseil des Jeunes de Namur car ce projet l'intéressait et qu'il est important pour elle, de pouvoir agir et se sentir utile. Quand ce projet fut terminé, Eloïse ne s'est pas engagée davantage dans les missions de JEC. Mais il y a quelques mois, Eloïse est revenue et s'est à nouveau investie dans un nouveau projet : Ambassadeurs interculturels. Ainsi, Eloïse s'engage quand les projets l'intéressent et lui semblent porteurs de sens.

CHAPITRE 7 : ANALYSE ET RETOUR SUR LA QUESTION DES COMPÉTENCES

Ce chapitre a pour objectif de présenter les données récoltées auprès des jeunes interrogés. Nous rappelons que cinq hypothèses ont émergé à la suite de la revue de la littérature dont deux (3 et 5) sont plutôt descriptives tandis que les trois autres (1,2 et 4) sont de l'ordre de la subjectivité étant donné que celles-ci sont liées au ressenti des jeunes interrogés.

Dans les pages qui suivent, chaque hypothèse sera analysée selon un cadre spécifique et constituera une section distincte des autres. Suite à une analyse préalable, les informations contenues dans les entretiens ont été regroupées, analysées et comparées à l'aide de grilles de lecture. Il nous a paru pertinent de nourrir systématiquement l'analyse par des extraits d'entretiens formulés par les jeunes interviewés qui pourront d'une part, nous aider à éclaircir certains points jugés significatifs et d'autre part, permettront de nous appuyer sur ces extraits

surtout pour les hypothèses qui expriment des ressentis. Chaque section commencera par un petit retour sur la revue de la littérature et se terminera par un résumé intermédiaire.

7.1 LA TRAJECTOIRE DU VOLONTAIRE

Le premier questionnaire abordé dans cette recherche concerne l'acquisition de nouvelles compétences grâce à l'expérience de volontariat en lien avec la trajectoire du jeune. Nous avons vu dans la partie théorique que les expériences parsèment les trajectoires de vie et qu'elles sont à l'origine des transitions biographiques.

En effet, dans la partie théorique, Franssen⁸⁴ nous a montré qu'il y avait un allongement de la jeunesse et de par cet allongement le jeune devait se construire une identité, une place dans la société et trouver sa vie. Dès lors, le jeune est parfois amené à un foisonnement d'expériences qui le conduit à une multiplication des parcours possibles. La jeunesse est donc une période d'expérimentation, une phase d'apprentissage progressive des responsabilités, de construction des rôles professionnels et familiaux. Toutes ces expériences participent donc à la transition vers l'âge adulte.

Afin d'établir si cette première hypothèse est fondée, donc si effectivement les jeunes trouvent que leur expérience de volontariat a eu des répercussions sur leur trajectoire étudiante et/ou professionnelle, nous avons procédé à l'analyse de leurs témoignages.

A partir des entretiens, nous avons construit le tableau ci-dessous qui reprend les questions suivantes relatives à chaque volontaire :

- Tes activités de volontariat ont-elles influencé tes choix de formation ? Ou as-tu choisi l'activité de volontaire en fonction de ta formation ? Pourquoi ?
- Ce que tu fais dans l'association, est-il en lien avec ta formation ? Est-ce que ce que tu as appris dans ta formation te sert/t'est utile pour ton volontariat ? Si oui, peux-tu préciser.

Nom	Secondaire (Option)	Etude/situation actuelle	Choix : formation/volontariat	Liens : formation/volontariat
Hakim (JEC)	Sciences appliquées + littérature.	3 ^e Bac écriture multimédia.	<u>Formation</u> : non mais impacté positivement.	Prise de parole (+ compréhension) Montage vidéo Gestion de projets.
Eric (Jagora)	Sciences sociales.	1 ^{re} Bac sociologie et anthropologie.	<u>Formation</u> : un peu car le volontariat a aidé à vouloir comprendre le social, les gens et les cultures.	Liens : pas directement mais des apprentissages similaires : mode de penser sur les préjugés.

⁸⁴ FRANSSEN A., op. cit., p. 141-148.

			<u>Volontariat</u> : oui car option sciences sociales et activité vécue par Jagora.	Façon de percevoir le monde.
Mélina (JEC)	Sciences-économiques et langues vivantes (anglais + néerlandais).	Stage au Haut-commissariat des Nations Unis (diplôme : bachelier en sciences-politiques).	<u>Formation</u> : non mais choix d'étude influencé par les fréquentations lors des activités volontariat.	Le parcours en tant que tel non mais les cours oui. Exemple le droit pour le Conseil d'administration.
Romain (Jagora)	BAC français.	2 ^e pilote commercial.	<u>Formation</u> : non mais depuis le volontariat l'envie de réaliser des études en psychologie.	Volontariat sert dans les études : prise de parole.
Elise (Jagora)	Math-sciences.	2 ^e master gestion environnemental (Bac en sociologie et anthropologie non validé).	<u>Formation</u> : sociologie et anthropologie influencé par des discussions avec d'autres volontaires lors d'activités de volontariat. <u>Volontariat</u> : les études en BAC ont certainement influencé l'envie de s'engager dans d'autres associations.	Oui concernant les regards sur les préjugés, les stéréotypes et la discrimination.
Gilles (JEC)	Math-sciences.	1 ^{re} BAC sciences-math.	Pas du tout.	Non.
Marine (Jagora)	Audiovisuel.	Travail : call center pour le tracing Covid (Diplôme CESS mais 1 an psychologie et 2 ans sciences-politiques).	<u>Formation</u> : oui pour sciences-politiques.	Utile dans la construction des activités au niveau contenu.
Julie (JEC)	Agent éducation (technique de qualification).	2 ^e Bac éducatrice.	Choix du volontariat à la suite de la formation. Une permanente a vu le lien entre les deux.	Gestion des réunions, des débats et des animations.
Pierre (JEC)°	Technicien en infographie (technique de qualification).	A la recherche de ce qu'il veut faire (diplôme CESS – de septembre à décembre 20 : physique et histoire) Tend vers la psychologie l'année prochaine.	Non.	En secondaire (infographisme) Création de logos, d'affiches.
Nadia (Jagora)	Sciences humaines et langues modernes.	1 ^{re} BAC en sciences politiques.	Non.	Permet de rencontrer des personnes qui font les mêmes études. Débattre autour de différentes questions (immigration, de l'acceptation de la société).
Eloïse (JEC)	Filière générale avec options à la carte (dont photo).	En rhéto Perspective pour l'année prochaine : sciences humaines.	Choix du projet en lien avec les études (photos).	Actuellement non.

Avant de passer à l'analyse, certaines considérations s'imposent au traitement des données.
Les options que les jeunes ont choisi en secondaire concernent uniquement les options de 5^e

et/ou de 6^e secondaire. De plus, précisons que pour l'ensemble des volontaires sauf Romain et Nadia, leur volontariat – que ce soit auprès des deux associations de notre recherche ou dans d'autres – a débuté lorsqu'ils étaient en secondaire. En effet, Romain a débuté son volontariat en novembre 2020 et est arrivé en Belgique il y a un an et demi. Nadia est volontaire depuis août 2020, c'est-à-dire lorsqu'elle a obtenu son CESS et avant de commencer ses études à l'université. Pour réaliser cette analyse, nous allons reprendre les deux questions énoncées plus haut.

7.1.1 LES CHOIX DE FORMATIONS

En ce qui concerne les choix, c'est-à-dire si le volontariat a influencé les choix de formation ou inversement, ce sont les études qui ont influencé le volontariat. Nous allons d'abord nous concentrer sur la première option. Tout d'abord, nous constatons que tous les jeunes ont obtenu leur CESS ou une équivalence (Romain) sauf Eloïse qui est actuellement en 6^e secondaire. De plus, nous observons que la plupart des jeunes volontaires ont tendance à se diriger vers les mêmes formations même si celles-ci n'ont pas été achevées ou encore débuté (mais l'intention est présente). En effet, nous remarquons que nous avons d'une part, les formations qui touchent aux sciences sociales – sociologie et anthropologie (Eric, Elise), sciences-politiques (Mélina, Marine, Nadia) et sciences humaines (Eloïse) – et d'autre part, nous avons les formations touchant la psychologie (Romain, Pierre). Sur onze entretiens réalisés, seuls 3 jeunes n'ont pas pris ou ne vont pas prendre cette trajectoire.

Toutefois, nous ne remarquons pas de grande tendance concernant l'influence du volontariat sur le choix de formation mais quelques éléments peuvent être soulignés. Tout d'abord, cinq jeunes racontent que leur volontariat n'a pas influencé leur choix de formation. Néanmoins, Romain qui réalise des études de pilote commercial se pose des questions quant au sens de sa formation actuelle : « *Mais c'est ce matin que je me rends compte que peut-être je n'ai pas très bien choisi les bonnes études. Parce que je ne me sens plus heureux quand j'aide quelqu'un, quand je peux aider quelqu'un. Je ne sais pas pourquoi* » (Romain, Jagora). Nous précisons que Romain a commencé son engagement que très récemment, au mois de novembre. D'ailleurs, il envisage de réaliser des études en psychologie. « *J'ai pensé à étudier la psychologie, mais je ne sais pas ce qui va se passer dans les prochains mois à venir. Je dois finir ma formation d'abord avant de commencer cela. Je ne sais pas encore. Je suis encore tourmenté* ». (Romain, Jagora).

Romain n'est pas le seul à être tourmenté par le choix de ses études. En effet, Pierre qui a d'abord commencé en septembre des études de physique pendant 3 mois pour ensuite se

diriger au mois de décembre en histoire. Pour finalement, tout arrêter en janvier et se questionner sur l'année prochaine. *« Je suis en train d'un peu chercher ce que je vais faire l'an prochain pour pouvoir entamer des études parce que je veux absolument faire des études [...] Et là ici je cherche ce que je vais faire mais là je commence à tendre un peu vers la psycho pour l'an prochain. »* (Pierre, Jeune Et Citoyen).

Toutefois, l'activité de volontariat peut influencer indirectement le choix d'études. C'est d'ailleurs le cas de Marine. Elle a entrepris différentes formations après ses secondaires sans jamais les terminer. Pourtant, elle nous raconte avoir choisi les sciences-politiques pour mieux comprendre le monde de l'engagement et du militantisme: *« Clairement je pense qu'à la base je n'avais pas spécialement prévu de faire sciences-po et je n'avais pas comment dire, et je n'avais pas d'objectifs même à la fin, même quand je les faisais, je n'avais pas du tout de « projet » pour plus tard. Mais à force de rester aussi dans le monde plus engagé ou plus militant bon ben ça fait d'autant plus que j'ai envie de savoir plus au niveau de cette question ou d'approfondir tout ça et donc ça m'a poussé oui clairement à faire sciences-po. Ça m'a orienté oui je pense. »* (Marine, Jagora).

De surcroît, le choix des études peut être influencé non par l'activité de volontariat en tant telle mais par les personnes que les jeunes côtoient durant leur engagement. Après l'obtention de son CESS, Mélina a entrepris des études à l'université, en gestion. Ces études se sont révélés ne pas être son domaine de prédilection. Mélina explique : *« Mon choix de quitter la gestion pour me diriger vers les sciences politiques a été grandement motivé grâce à des personnes que j'ai fréquentées en étant dans mes volontariats, des personnes qui étaient plus âgées que moi et qui ont su m'orienter en m'expliquant que je m'acharnais sur un domaine d'étude qui ne me permettait pas d'atteindre toute la plénitude de tous mes potentiels et de tout ce que je savais faire. Donc j'ai pu être réorientée parce que j'étais bien entourée. Et j'étais bien entourée parce que j'étais engagée. »* (Mélina, Jeune Et Citoyen).

Cependant, il arrive parfois que ce sont les études qui influencent le choix de l'activité de volontariat ou le projet dans lequel le jeune s'engage. Eloïse nous explique qu'elle s'est engagée dans le projet « Devenir ambassadeur » car celui-ci est proche de certains cours qu'elle suit actuellement. *« Je choisis des études qui sont assez proches de la photo, qui est le projet [Devenir ambassadeur] sur lequel on travaille [Les volontaires de JEC et Jagora] pour le moment. Le fait d'être en association est le choix du projet ».* (Eloïse, Jeune Et Citoyen).

Nous n'observons pas forcément une tendance entre le choix des études et l'activité de volontariat. Cependant, l'engagement peut amener une remise en question sur ses choix de formation. Nous le remarquons avec Romain qui est beaucoup plus épanoui quand il peut

aider autrui. Par ailleurs, l'activité de volontariat peut avoir un impact sur le choix des études et trouver sa « source » à deux niveaux. En effet, soit c'est l'activité en tant que telle qui va tout simplement influencer les études soit ce sont les différentes rencontres qui vont pouvoir aider, conseiller le jeune à choisir une trajectoire.

7.1.2 LIENS ENTRE VOLONTARIAT ET FORMATION

Observons maintenant si des liens existent entre les activités de volontariat et les différentes formations entreprises par les jeunes.

Que cela soit en secondaire ou en supérieur, les liens entre les études et le volontariat sont présents pour la majorité des jeunes. En effet, seul Gilles qui était en option math-sciences en secondaire et qui réalise actuellement un bachelier en sciences-math n'en voit pas. Par contre, Eloïse qui est toujours en secondaire ne fait pas de lien actuellement entre son engagement et ses études. Toutefois, elle pense que ses activités de volontaire seront bénéfiques pour sa future formation en sciences humaines. *« Alors ce que j'apprends à l'école ne me sert pas car je suis toujours en rhéto générale et qu'il n'y a pas de lien. Mais par contre, je crois que cela va me servir pour mes études après. Parce que je voulais faire des études de sciences humaines après donc, c'est quand même utile ».* (Eloïse, Jeune Et Citoyen).

Par ailleurs, il arrive parfois que ce sont les permanents qui perçoivent les liens et le font remarquer à leur entourage proche. C'est le cas de Julie qui nous raconte qu'elle n'a pas choisi de s'engager chez Jeune Et Citoyen en fonction de ses études. Elle clarifie qu'elle s'est engagée chez Jeune Et Citoyen quand une permanente lui a expliqué les liens qu'elle voyait entre ses études et le volontariat. *« Non je n'ai pas choisi JEC en fonction de mes études. Mais je sais bien que Luce m'en parlait justement parce qu'elle voyait le lien qu'il y avait entre les deux et qu'elle trouvait que cela pouvait être intéressant, et par la suite oui je trouvais qu'il y avait vraiment un lien que je pouvais exploiter entre les deux ».* (Julie, Jeune Et Citoyen).

Les liens que les jeunes perçoivent entre leur volontariat et leur formation semblent être de deux ordres. D'une part, nous avons le fait que le volontariat permet de mettre en pratique, la théorie vue à l'école ou lors des études supérieures. En effet, c'est le cas de trois volontaires qui peuvent ou ont pu pratiquer, s'exercer, expérimenter lors de leur activité de volontariat. Hakim qui réalise des études en écriture multimédia voit des liens à deux niveaux. Tout d'abord, il y a des liens qui sont indirectement liés à la formation en tant que telle. *« Dans mes études, on a beaucoup de présentations, on simule, en cours en tout cas, on simule des relations clients, on parle oralement devant des groupes et oui du coup, présenter face à un public que l'on ne connaît pas vraiment, face à une simulation de client etc. en cours. Ben ça*

prépare aussi à l'animation qu'on réalise avec les jeunes, dans la façon de s'exprimer, dans l'utilisation des termes aussi, il faut apprendre qu'il faut tout définir, tout n'est pas compréhensible par les plus jeunes. Et du coup, tous ces aspects, comment dire, pour mettre, pour faire en sorte que l'autre personne comprenne totalement ce que l'on veut dire, à 100 % de ce que l'on veut dire. C'est un critère important dans la prise de parole que ça soit avec les jeunes ou dans le milieu du digital. » (Hakim, Jeune Et Citoyen) Il met également en évidence des liens qui sont directement liés à ses études. Certaines de ses activités lui permettent d'expérimenter et d'évoluer dans son domaine de formation. *« J'apprends en plus parce que les études en multimédia c'est vraiment des études très pratiques et plus on pratique, plus on apprend. Et les expériences pratiques que je peux avoir chez JEC, et ben ça donne des compétences. On s'expérimente sur les outils, on apprend à utiliser d'autres spécificités, d'autres effets. After effect, je connaissais juste les bases pour faire des petites transitions pour la vidéo de JEC par exemple, ça m'a facilité aussi, j'ai appris de nouvelles choses et du coup ». (Hakim, Jeune Et Citoyen).*

La possibilité de passer de la théorie à la pratique ne se fait pas uniquement pour les études supérieures. En effet, Pierre qui a choisi l'option technicien en infographie en secondaire a pu aussi s'exercer dans le cadre de son activité de volontaire en réalisant des affiches, des logos etc. *« Et j'ai justement travaillé pour eux [Jeune et Citoyen], pour faire des logos même si ... Pour faire aussi des affiches, j'ai préparé des petits trucs. Même si au final ça n'a jamais abouti. Ils n'ont jamais été sortis mais j'ai pu un peu travailler en tant que graphiste. Et donc oui pendant un moment j'ai été volontaire par rapport, enfin j'ai pu. » (Pierre, Jeune Et Citoyen).*

D'autre part, il y a les formations suivies à l'université par les jeunes qui viennent nourrir leurs activités de volontaires. *« Oui ça m'a clairement été utile. Notamment quand j'étais à la caravane parce que l'on avait tout un système avec toute une animation où l'on faisait avec des questions sur plein de sujets différents. Et clairement mes cours me permettaient d'avoir réponse en tout cas ou d'avoir des pistes pour certaines réponses à certaines questions. Il y a plein de questions que l'on a pu construire grâce à des recherches que l'on a fait mais aussi grâce à chacun de nos cours respectifs, de prendre un peu là-dedans à chaque fois ». (Marine, Jagora).*

Nous constatons que les jeunes perçoivent différents liens entre leur formation et leur volontariat. Toutefois, nous observons que ces liens peuvent différer selon les études. Ainsi, nous remarquons que les jeunes qui suivent des études supérieures en Haute-Ecole mettent en pratique la théorie vue en cours. L'activité de volontariat leur permet donc de s'exercer et

s'expérimenter. Ce même constat peut aussi se faire pour les études en secondaire. Par contre, les jeunes suivant un cursus universitaire expliquent que leurs apprentissages théoriques permettent de nourrir le contenu de leurs projets/activités. Nous désirons rester prudents en ne généralisant pas ce propos et en émettant l'hypothèse qu'il peut s'agir d'une coïncidence. Il serait donc peut-être intéressant d'explorer cette piste dans une autre recherche.

Au vu de cette analyse, nous constatons que certains jeunes sont perdus face à leur « avenir ». Ainsi, leurs différents engagements peuvent, comme nous l'avons vu, les conduire vers certaines trajectoires. En effet, certains jeunes trouvent directement leur voie grâce à leur engagement, notamment à la suite de discussions, de rencontres qui permettent parfois d'aider le jeune dans son orientation de vie. Mais il ne faut pas pour autant généraliser cela car ce processus ne s'applique pas à tous les jeunes. De plus, nous observons aussi que dans la majorité des situations, les activités de volontariat sont liées aux différentes études et ce, directement ou indirectement. Nous supposons que l'acquisition des compétences peut avoir davantage de répercussions sur les études dites pratiques comme dans les Hautes Ecoles étant donné qu'il y a directement une mise en application sur le terrain, ce qui permet aux jeunes de constater si ce qu'il fait a du sens pour lui.

7.2 LES COMPÉTENCES COMME FACTEUR MOTIVATIONNEL

Cette deuxième hypothèse est axée sur les motivations des jeunes à s'engager en tant que volontaires dans une organisation de jeunesse et plus précisément sur la motivation à acquérir de nouvelles compétences.

Dans la revue de la littérature, nous avons constaté que selon Becquet,⁸⁵ deux logiques motivationnelles peuvent se cacher derrière l'engagement des jeunes au sein d'une organisation. D'un côté, il y a la logique de formation, dont l'objectif est d'acquérir de nouvelles compétences, de tester un nouveau métier, d'avoir des expériences, d'expérimenter. De l'autre côté, il y a la logique de parcours dont l'objectif est de réaliser d'autres activités, de prendre le temps de réfléchir sur son avenir. Toutefois, une enquête réalisée en 2002 par la SOFRES à la demande du Ministère de l'Education Nationale⁸⁶ auprès de jeunes âgés de 15 à 25 ans montre que si même l'engagement peut-être perçu comme un moyen de réaliser des expériences, celui-ci n'apparaît pas comme un facteur d'apprentissage. Ainsi, les savoirs et les savoir-faire semblent être des préalables à l'engagement.

⁸⁵ BECQUET V., op. cit., p. 33.

⁸⁶ SIMON F & SALVAING L., op. cit., p. 1-40.

Nous procéderons en deux étapes pour vérifier si l'hypothèse suivante : « l'engagement des jeunes peut être motivé par l'acquisition de compétences valorisables dans la vie sociale et professionnelle dans laquelle le jeune se projette » est correcte ou non. Nous commencerons par analyser les raisons pour lesquelles les jeunes ont débuté leur activité de volontariat. Ensuite, nous vérifierons si l'acquisition des compétences permet de maintenir leur engagement.

7.2.1 LES MOTIVATIONS DE DÉPART

Pour analyser les motivations de départ nous avons repris la typologie émise dans l'enquête réalisée par SOFRES pour le Ministère de l'Education Nationale⁸⁷, à savoir, « Pour soi », « par rapport aux autres/pour les autres » et « par rapport à la société ».

Lors de nos entretiens, nous nous sommes intéressés aux raisons de l'engagement des jeunes. Toutefois, notre recherche portant sur l'acquisition des compétences, nous avons aussi demandé s'ils étaient devenus volontaires pour acquérir de nouvelles compétences. Ces deux questions ont été posées à des moments différents de l'entretien.

Nom	Pour soi	Par rapport aux autres/pour les autres	Par rapport à la société	Acquisition de compétence ?
Hakim (JEC)	Besoins personnels	Rencontrer des jeunes du fondamental		Non
Eric (Jagora)	Prendre ses responsabilités	Voir d'autres horizons Aider les autres		Non
Mélina (JEC)	Se donner du sens			Non
Romain (Jagora)	L'envie de faire quelque chose/projet.	Aider les autres Rencontrer de nouvelles personnes		Non
Elise (Jagora)	Par plaisir Apprendre Co-évoluer Découvrir de nouvelles choses	Rencontrer de nouvelles personnes Echanger Avoir une utilité sociale		Oui
Gilles (JEC)	Sentiment « joie intérieur » Plaisir			Non
Marine (Jagora)		Avoir une « base de gens »	Envie de s'engager concrètement	Non
Julie (JEC)		Parce qu'on lui a demandé (permanente) Découvrir ce milieu		Non
Pierre (JEC) ^o	Pour l'expérience Avoir une occupation Plaisir			Oui
Nadia (Jagora)	M'amuser	Aider les autres Rencontrer de nouvelles	Immigration : fausses vérités par rapport à	Non

⁸⁷ SIMON F & SALVAING L., op. cit., p. 1-40.

		personnes	ce sujet	
Eloïse (JEC)	Pouvoir agir	Sentiment d'utilité		Non

Nous constatons que les facteurs motivationnels sont multiples et généralement axés sur soi et/ou sur les autres. Concernant, les motivations « pour soi », nous observons que celles-ci comprennent les responsabilités, la satisfaction, le plaisir etc. D'ailleurs, Elise explique qu'elle s'est engagée car cela lui fait plaisir mais que de ce plaisir découle d'autres facteurs. *« Parce que ça me fait plaisir. Ça c'est peut-être la raison globale : ça me fait plaisir. Mais il y a plein de choses qui mènent à ce plaisir. Il y a déjà le fait de rencontrer des nouvelles personnes, le fait d'apprendre, le fait de co-évoluer, le fait d'échanger, de découvrir de nouvelles choses, d'avoir l'impression d'avoir un sens aussi à ce que je fais. J'ai l'impression que quand je passe des moments au Patro ou chez Jagora et tout ça que ça a une certaine utilité. »* (Elise, Jagora). Le discours d'Elise montre bien que les facteurs motivationnels s'entremêlent et qu'il est donc compliqué de les distinguer car tout semble former un ensemble, un tout. Toutefois, les motivations dites « pour les autres/par rapport aux autres » semblent aussi importantes aux yeux des jeunes. En effet, ils ont ce besoin de s'ouvrir au monde en allant à la rencontre des autres et en découvrant de nouveaux milieux tout en ayant ce sentiment d'utilité sociale. Comme le mentionne l'enquête de SOFRES⁸⁸, ces motivations permettent de rentrer dans un processus d'émancipation en s'échappant en partie des structures d'encadrement telles que l'école et la famille.

Par ailleurs, les motivations axées vers la société sont peu énoncées par les jeunes interrogés. En effet, il n'y a que deux jeunes qui font référence à ces motivations pour la société. Toutefois, nous pouvons reprendre les sous-ensembles présentés par Prouteau et Wolff⁸⁹ dans leur étude réalisée en octobre 2002 consacrée à la vie associative pour relever les motivations qui poussent les jeunes à devenir bénévoles. Ces deux sous-ensembles sont les motivations qui expriment un intérêt porté à soi-même d'une part, et celles qui se tournent vers autrui et/ou vers l'espace public, d'autre part.

Concernant l'acquisition des compétences comme facteur d'engagement. Nous constatons que la majorité des jeunes volontaires répondent naturellement non à la question : « Es-tu devenu volontaire au sein de l'association pour développer de nouvelles compétences ? ». Cependant, deux jeunes ont répondu oui à cette question mais il nous semble pertinent de distinguer la réponse de ces deux jeunes. En effet, Elise, contrairement à Pierre, a directement abordé l'apprentissage comme levier d'engagement, nous n'avons donc pas eu besoin d'évoquer le

⁸⁸ SIMON F & SALVAING L., op. cit., p. 1-40.

⁸⁹ PROUTEAU L. & WOLFF Fr-Ch., op. cit., p. 27-28.

sujet pour qu'elle en parle. Dès lors, elle nous a confirmé et précisé ses propos lorsqu'on lui a demandé si le développement des compétences était une raison de son engagement. « *Développer des compétences non, je dirais plutôt pour acquérir des savoirs, c'était principalement pour ça. Ça m'intéressait bien d'en savoir plus sur les préjugés, la discrimination et les stéréotypes* ». (Elise, Jagora). Il est intéressant de constater qu'Elise ne considère pas les savoirs comme une compétence. Alors qu'une compétence dans sa globalité peut être définie comme une « connaissance approfondie, reconnue, qui confère le droit de juger ou de décider en certaines matières »⁹⁰.

Concernant Pierre, qui a directement évoqué son besoin de recherche d'identité, il n'a pas abordé le développement des compétences comme facteur motivationnel, uniquement quand on lui a posé la question. « *Dans l'idée oui, C'était quand je suis devenu volontaire chez JEC, c'était une manière assez égoïste enfin c'était de manière égoïste en fait. Je venais vraiment pour mon plaisir personnel, pour développer des compétences et pas spécialement forcément pour défendre la cause des jeunes.* » (Pierre, Jeune Et Citoyen). Nous observons que Pierre insiste sur le fait que son engagement est un acte égoïste et centré sur lui-même. Ces motivations d'engagement sont donc orientées vers soi.

Dans la première partie, nous avons pu constater que selon Bellaoui⁹¹, on pouvait entendre beaucoup de critiques envers la jeunesse car celle-ci aurait perdu le sens des autres et de l'engagement. Cette analyse nous montre bien que ces propos semblent être décalés de la réalité. En effet, nous constatons que l'engagement des jeunes est toujours bien présent et s'articule entre l'individuel et le collectif. D'ailleurs, Labadie⁹² parle dans sa théorie d'une articulation contemporaine entre l'utilitarisme et l'altruisme. De plus, Servais⁹³ en reprenant les propos de Galland insiste sur le fait que les jeunes continuent à s'engager mais différemment. En effet, nous constatons, contrairement à avant, que les jeunes ne s'engagent pas pour le projet qui légitimise l'association mais pour l'existence du groupe, pour se retrouver, pour être ensemble.

Notre recherche s'intéresse davantage au développement des compétences et nous remarquons que celles-ci ne sont pas à première vue un facteur motivationnel pour débiter une activité de volontariat. Par conséquent, vérifions si le développement des compétences lors de l'activité de volontariat permet de maintenir l'engagement.

⁹⁰ DICTIONNAIRE LE ROBERT – Définition, <https://dictionnaire.lerobert.com>, consulté le 20 février 2021.

⁹¹ BELLAOUI N., op. cit., p. 128. (Débats Jeunesses, 16).

⁹² LABADIE F., op. cit., p. 67. (Débats Jeunesses, 16)

⁹³ SERVAIS O., op. cit., p. 20-21.

7.2.2 LES MOTIVATIONS ACTUELLES

Afin de savoir si l'acquisition de compétences peut être un facteur motivationnel, nous avons posé la question suivante aux volontaires : aujourd'hui, restes-tu volontaire au sein de l'association pour développer de nouvelles compétences ?

Nom	Acquisition de compétences	Commentaires
Hakim (JEC)	Oui	Surtout pour le CA
Eric (Jagora)	Oui	Pour l'équipe, pour aider les autres
Mélina (JEC)	Oui	Mais aussi l'envie d'un nouveau challenge (pour JEC)
Romain (Jagora)	Non	Attachement au groupe Bonne humeur et enthousiasme des gens
Elise (Jagora)	Oui	Continuer à les mettre en œuvre, les développer
Gilles (JEC)	Oui	Mais depuis l'entretien (prise de conscience des apprentissages) et par plaisir
Marine (Jagora)	Oui	Mais pas la raison principale
Julie (JEC)	Oui	Lien entre formation et volontariat
Pierre (JEC) ^o	Oui	Pas tant acquérir mais développer Par plaisir
Nadia (Jagora)	Oui	Pas objectif premier
Eloïse (JEC)	Oui	

Nous constatons que tous les jeunes interrogés répondent oui à la question, à l'exception de Romain. Ceci peut éventuellement s'expliquer par le fait qu'il soit devenu volontaire dernièrement, c'est-à-dire en novembre 2020. Par ailleurs, Nadia qui est aussi devenue récemment volontaire chez Jagora raconte qu'elle espère acquérir de nouvelles compétences prochainement afin de pouvoir les valoriser ultérieurement. Vers novembre 2020, elle est devenue membre du Conseil d'administration. « *Mais là j'espère que j'acquerrai de nouvelles compétences pour le futur ... si je trouve un job d'étudiant ou si je dois travailler, que je pourrai utiliser tout ce que j'ai appris pour Jagora mais ce n'est vraiment pas mon but premier.* » (Nadia, Jagora).

Ainsi, ce n'est pas la seule à raconter qu'elle maintient son volontariat pour développer des compétences mais, tout comme Nadia, les jeunes précisent que ce n'est pas la seule et/ou la principale raison. « *Oui oui. Je pense qu'il me reste beaucoup de choses à développer dans les choses que je suis en train d'apprendre. Mais est ce que je reste uniquement pour ça, évidemment que non, je reste aussi parce que j'aime bien l'équipe. Parce que je pense cela a du potentiel, parce que je pense que ça peut aider certaines personnes oui* ». (Eric Jagora). - « *Je pense que ce n'est pas la raison principale du tout. Après oui j'ai clairement besoin de continuer, je n'ai pas une compétence en particulier que j'ai envie d'acquérir ou développer*

ou d'approfondir. Mais être engagée sans être nourri par rien entre guillemet, ça ne m'intéresse pas non plus ». (Marine, Jagora).

Au travers de ces deux extraits d'entretien, nous constatons qu'il est important d'acquérir/développer de nouvelles compétences, mais ce n'est pas pour autant l'unique raison du maintien de l'engagement. Comme le mentionne Marine, il est important d'être « nourri » par son activité de volontariat. Dès lors, nous supposons qu'un jeune peut se désengager s'il ne rencontre pas cette satisfaction. Outre le fait d'acquérir des compétences, nous observons également que plusieurs motivations de départ sont toujours bel et bien présentes comme le plaisir et aider les autres. Les sous-ensembles énoncés dans l'étude de Prouteau et Wolff et évoqués dans les motivations de départ sont toujours bien présents tout au long de la « carrière » d'engagement.

Lors de l'analyse de la première hypothèse, nous avons constaté que les activités de volontariat d'Hakim lui permettait aussi d'expérimenter, de s'exercer par rapport à ses études en écriture multimédia. Ainsi, il nous explique que ça lui arrive de valoriser ses créations dans un portfolio. *« On a un portfolio et du coup la vidéo principalement je l'ai mise sur le portfolio et du coup ça donne la visibilité par rapport au projet que je réalise. Le portfolio c'est un site web où je mets les projets que je réalise et du coup sur ce dernier j'y mets ce que je réalise et les projets qui m'intéressent et notamment il y a certain que j'ai réalisés avec JEC dessus. Du coup, ça valorise aussi mon CV on va dire »*. (Hakim, Jeune Et Citoyen).

Au vu de ces différents extraits, nous remarquons que le développement des compétences n'est pas un facteur motivationnel à l'engagement. Nous supposons que cela s'explique par le fait que les jeunes n'ont pas forcément conscience qu'ils vont pouvoir acquérir/développer de nouvelles compétences grâce à leur activité de volontariat. De plus, les raisons de départ permettent aussi de maintenir l'engagement des jeunes telles que le plaisir, aider les autres, rencontrer les autres ... Ceci vient confirmer les quatre points d'ancrage énoncés par Havard Duclos et Nicourd⁹⁴ qui permettent de maintenir l'engagement dans un collectif, c'est-à-dire la construction dans un sens pour les autres (sentiment d'utilité) mais, également pour leur propre trajectoire en donnant un sens à sa vie ; les gratifications qui sont exprimées par les rencontres, le plaisir de s'engager ; et enfin la valorisation de leur engagement par l'acquisition des compétences. Outre, le fait d'avoir des motivations pour commencer à s'engager, il est essentiel que les jeunes puissent trouver des ressources qui les maintiennent.

⁹⁴ HAVARD DUCLOS B. & NICOURD S., op. cit., p.16-17.

Notre hypothèse de départ qui consiste à dire que l'engagement des jeunes peut être motivé par l'acquisition de compétences valorisables dans la vie sociale et professionnelle dans laquelle le jeune se projette est partiellement confirmée. En effet, l'engagement des jeunes peut être maintenu par l'acquisition des compétences mais n'est pas la motivation première pour commencer une activité de volontariat. Toutefois, les personnes interrogées n'ont pas forcément fait référence à la valorisation des compétences dans la vie sociale et professionnelle. Seuls Hakim, Mélina et Nadia y font référence. Nous pouvons émettre deux hypothèses face à cela, soit c'est parce que les jeunes n'ont pas forcément conscience de tous ses apprentissages et donc ne les valorisent pas, soit c'est parce que leur engagement de départ n'est pas motivé par la valorisation des compétences qu'ils peuvent développer durant celui-ci.

7.3 LA CARACTÉRISATION DES COMPÉTENCES

Nous examinons à présent l'hypothèse suivante : le volontariat permet d'acquérir des compétences organisationnelles/techniques, personnelles et sociales. Nous nous sommes basés sur les enquêtes de Suer et Peter⁹⁵, de Khasanzyanova⁹⁶ et de Cortessis et Weber Guisan⁹⁷, pour répertorier les compétences en trois grandes catégories. Les compétences personnelles qui font référence à la confiance en soi, la timidité, la patience, l'estime de soi, l'écoute c'est-à-dire des savoir-être. Les compétences sociales qui font référence aux usages sociaux et les compétences techniques/organisationnelles qui font référence à des savoir-faire tels que gérer un projet, organiser une réunion, collaborer, etc.

Analysons les catégories de compétences l'une après l'autre mais nous avons dû suite aux entretiens, rajouter une catégorie : celle des savoirs. En effet, plusieurs jeunes nous ont partagé avoir acquis des savoirs grâce à leur engagement.

Nom	Personnelles	Organisationnelles/ Techniques	Sociales	Savoirs
Hakim (JEC)	Confiance en soi et aux autres Prise de parole	Gestion de projet, collaborer en équipe, gestion de groupe, animer une activité	Rencontre avec des jeunes : contexte culturel différent	Organisation d'une asbl (CA)
Eric (Jagora)	Empathie Ecoute Moins timide	Logistique Animation Elaboration d'idée	Faire partie d'un groupe Connaitre des gens et	Connaissance par rapport à la vie de certaines populations

⁹⁵ SUE R. & PETER J-M., (2012), op. cit., Atelier 22 ; travail social et bénévolat.

⁹⁶ KHASANZYANOVA A., (2017), op. cit., *Education et socialisation*, n° 46.

⁹⁷ CORTESSIS S. & WEBER GUIBAN S, (2016), op. cit., *Education et socialisation*, n° 41.

	Bienveillance Expression Prise de parole		les comprendre	
Mélina (JEC)	S'affirmer Prendre position Sens de l'observation Empathie Gestion des émotions Gestion du stress/confiance en soi	Avoir un esprit analytique Gérer les conflits Savoir négocier Gestion de projet Gestion de groupe	Vivre et travailler avec les autres Respecter la place des autres	
Romain (Jagora)	Empathie Respect Moins timide Flexibilité	Google Sheets Google drive	Interagir avec les gens Ouverture vers les gens	
Elise (Jagora)	Co-évoluer Exister Communiquer Patience Empathie Gestion des émotions Être fière de soi Valeurs : partage et solidarité Confiance en soi	Gérer des projets Gestion de groupe S'orienter (géographie) Informatique (mails, gestion de listings) Pédagogie	Trouver sa place et la donner dans un groupe Apprendre à composer avec les différences de chacun	Stérotypes Préjugés Discrimination
Gilles (JEC)	Prise de parole Confiance en soi	Animer Développer et mettre en place des projets	Rencontrer des gens Ouverture vers le monde plus adulte et vers les autres	La notion d'engagement Fonctionnement d'une entreprise Fonctionnement des comptes Délégation
Marine (Jagora)	S'exprimer Maturité Patience Prise de parole Prendre sur soi La conscientisation des choses/des infos.	Transmettre des savoirs Parler calmement Gestion de groupe Gérer des débats Rédiger une lettre formelle Regarder des chiffres/un budget Rechercher des informations Gestion administrative Répondre à des appels à projet	Apprendre à composer avec tout le monde Donner la parole à l'autre Rencontrer des gens	Histoire de Bruxelles Culture générale
Julie (JEC)	Prise de parole Oser apprendre aux autres S'autoévaluer	Animer Gestion de groupe Mener des débats Evaluer un projet Organiser un voyage	Partir en voyage avec des gens que l'on ne connaît pas Découvrir d'autres familles S'ouvrir aux gens	La culture
Pierre (JEC)°	Confiance en soi	Gestion de groupe Gérer les réunions Prendre le rôle de leader, d'animateur Animer une réunion	Aller vers les autres Rencontrer de nouvelles personnes	La délégation Les rôles en réunion
Nadia (Jagora)	La ponctualité L'organisation Expression	Prise de décision Synthétiser ses propos	Elargir le cercle d'amis/connaissances Aller vers les autres	Fonctionnement de l'asbl
Eloïse	Ecouter les autres	La photo	Les rencontres	Fonctionnement d'une

(JEC)	La prise de parole Moins timide Communiquer	Travailler en groupe Animer une activité	Ouverture aux autres	commune, des institutions
-------	---	---	----------------------	------------------------------

Nous constatons qu'il y a un foisonnement d'apprentissages grâce aux activités de volontariat. Il nous est impossible de passer chaque apprentissage en revue. Dès lors, nous allons réaliser pour chaque catégorie, un focus sur les « principaux » apprentissages, c'est-à-dire ceux qui sont le plus mentionnés par les jeunes interviewés.

7.3.1 LES COMPÉTENCES PERSONNELLES

Dans la revue de la littérature, nous avons constaté que les compétences personnelles font référence aux savoir-être qui correspondent à la dimension affective de l'apprentissage, c'est-à-dire aux croyances, aux sentiments, aux perceptions, aux attitudes, aux besoins et aux valeurs qui sont soulevés par les interactions avec d'autres personnes et avec l'environnement.

La confiance en soi est l'apprentissage qui revient systématiquement chez les jeunes interrogés même s'ils ne le nomment pas en tant que tel. En effet, la confiance en soi détermine la façon dont le jeune va réaliser une action déterminée et le niveau de performance qu'il va atteindre. Dès lors, certaines actions découlent de la confiance en soi comme la prise de parole en public. D'ailleurs, nous avons englobé les termes suivants : expression, moins timide, prise de parole dans le concept confiance en soi.

Arrêtons-nous d'abord sur les jeunes qui expriment clairement leur confiance en soi. C'est le cas de plusieurs jeunes. « *Dans une certaine confiance en moi en fait. Et être à l'aise avec moi-même et me dire ok je sais ce que je vau, je suis là pour ça [...] Ça m'a appris d'être fière de ce que je représente* ». (Elise, Jagora). - « *C'est dans la gestion de mon stress parce que quand ça ne va vraiment pas et que je rentre en panique je me retourne et je me dis [Mélina] tu as fait et tu as fait ça. Et tu es à JEC et je fais ça. Et quand tu étais là tu as fait comme ça et donc je me rappelle tout ce que j'ai dépassé dans mes engagements passés et toutes mes réussites avant et alors là, je me calme. Ça me calme vraiment. Dans beaucoup de circonstances de ma vie au quotidien quand je me rappelle tous mes engagements et de tout le chemin parcouru cela me redonne confiance en moi* ». (Mélina, Jeune Et Citoyen). En parcourant ces deux extraits, nous observons que les jeunes ont besoin de se rassurer, surtout en période de doutes. Ainsi, ils se remémorent toutes les activités et/ou épreuves accomplies pour se rendre compte qu'ils sont capables. En réalisant ce processus, cela permet aux jeunes de renforcer sa confiance en soi.

Toutefois, Hakim est le seul qui nous évoque la confiance des autres. « *En tout cas, la confiance que les autres pouvaient avoir en moi et la confiance que je pouvais avoir envers*

moi-même par rapport à ce que je produis et ce que je créé ». (Hakim, Jeune Et Citoyen). Pourtant cette confiance en les autres n'est pas si anodine. En effet, il arrive que des jeunes aient peur du regard des autres, de ce que les autres vont penser ... pouvant créer une angoisse et/ou une paralysie dans la prise de parole en public. Ainsi, nous remarquons que plusieurs jeunes ont pu vaincre cette crainte grâce à leur volontariat. C'est le cas d'Eloïse qui nous l'explique : « *La communication parce qu'à la base j'étais timide et maintenant moins. [...] Et avant les projets ce n'était pas possible pour moi de parler devant plus de 10 personnes donc ça change beaucoup de choses. Pouvoir animer, on a fait une seule animation mais du coup ça me permet d'avoir moins peur de perdre mes mots en parlant aux gens parce que quand on a un retour sur ce que l'on fait comme dans les animations on se rend compte que ce que l'on fait ce n'est pas si mal et qu'on travaille bien déjà [...] J'ai fait un discours au CJN devant 200 personnes alors que juste avant j'ai fait un malaise vagal parce que j'avais trop peur de parler devant 10 personnes ».* (Eloïse, Jeune et Citoyen).

Même si Eloïse n'aborde pas la confiance en soi ou la confiance des autres, nous constatons que derrière l'extrait se cache cet apprentissage personnel. En effet, au fur et à mesure des animations données, Eloïse a pu développer sa confiance en elle et ainsi tenir un discours devant 200 personnes. D'ailleurs, ce n'est pas la seule à oser parler devant un groupe, quel que soit le nombre de personnes. Plusieurs volontaires l'évoquent lors des entretiens. « *Avant de prendre la parole devant un groupe, je n'aurais pas osé le faire. Que maintenant animer des débats, je le fais, je suis devenue moi-même formatrice au patro. Et j'ose apprendre aux autres. Alors qu'avant je ne l'aurais pas forcément fait. J'étais plus en retrait ou quoi que là j'ose vraiment essayer d'apprendre, donner des techniques aux jeunes etc.* » (Julie, Jeune Et Citoyen) « *A part à l'oral comme j'ai dit vraiment j'avais du mal à m'exprimer. Parfois je bégaye un peu et tout ça. Et je trouve que je m'exprime un tout petit mieux depuis le début mais ce n'est pas un changement significatif* ». (Nadia, Jagora).

Ces différents extraits nous montrent bien que les jeunes ont pu prendre confiance en eux au fur et mesure de leurs activités. En effet, les jeunes s'exercent et s'améliorent dans la prise de parole grâce aux différentes réunions et/ou animations. Même si cette prise de parole ne se fait pas uniquement dans les activités de volontariat, les jeunes peuvent réaliser des liens avec leur vie étudiante et/ou vie professionnelle.

L'empathie est également évoquée par deux jeunes volontaires. Nous savons que ces deux jeunes ont d'une part, une certaine ancienneté dans le volontariat et d'autre part, une multitude d'engagements. Elise et Mélina nous en parlent : « *Je pense que c'est vraiment un des trucs principaux que ça m'a appris et que j'apprends encore au quotidien car je crois qu'il*

n'y aucune formule pour traiter avec chacun mais donc. Ça ça m'a pas mal appris ça. Et du coup avec tout ça, une certaine patience, une certaine empathie, parce que tu te trouves parfois dans des cas de figure un peu complexes puis justement la gestion de groupe, la gestion de ses émotions personnelles dans des cadres où que ça soit en festival ». (Elise, Jagora). - « Et bien l'empathie, c'est vraiment ce que j'ai dû apprendre. Et ça l'empathie c'est quelque chose que j'apprends dans mes volontariats. Et ce n'est pas facile. Mais à force de travailler avec des personnes différentes, que l'on ne connaît pas, qui ont aussi leur parcours, leur trajectoire de vie et tout. Il faut prendre sur soi et ça c'est vraiment le plus grand effort que je dois faire. (Mélina, Jeune Et Citoyen).

Par sa posture, le volontaire acquiert progressivement plus de confiance en soi et une capacité à se distancier. Les expériences de volontariat facilitent les acquis de compétences empathiques comme la capacité à mieux comprendre les autres. Durant les entretiens, nous avons retrouvé plusieurs indices dans le sens : écouter les autres, s'exprimer, communiquer, la bienveillance, la patience etc. Il est certain que le fait d'avoir des objectifs, de ressentir un sentiment d'utilité renforcent une image positive de soi, l'estime et la confiance en soi et par conséquent un savoir-être incontestable.

7.3.2 LES COMPÉTENCES SOCIALES

Dans la revue de la littérature, Havard Duclos et Nicourd⁹⁸ évoquent le fait que les associations sont des lieux de sociabilité et de rencontre informels. En effet, les associations permettent de rencontrer des gens qui peuvent parfois être perçus comme différents socialement et issus d'autres milieux.

En effet, tous les jeunes interrogés racontent que leur engagement a permis d'élargir ou de développer leur cercle social. De fait, être volontaire au sein d'une association permet aux jeunes de rencontrer de nouvelles personnes et d'aller à la rencontre de personnes vers qui ils iraient pas « habituellement ». *« Et je pense que de moi-même ce ne sont pas ces personnes, pas méchamment, mais je ne pense pas que ça aurait été des personnes avec qui j'aurais été parler voilà quoi. Alors que chez JEC, j'ai appris à les connaître, je trouve que ce sont des personnes qui sont fantastiques. J'adore être avec eux ». (Julie, Jeune Et Citoyen). - « Le volontariat permet d'aller vers des personnes vers qui on n'irait pas d'habitude. Sans Jagora je ne vois pas où est ce que je pourrais rencontrer des personnes qui sont en dehors de mon cercle, des personnes qui sont intéressées par d'autres choses que moi je suis intéressée. J'ai*

⁹⁸ HAVARD DUCLOS B. & NICOURD S., op. cit., p. 115-120

vraiment eu l'impression de découvrir de nouveaux univers, des intérêts des personnes que je rencontrais ». (Nadia, Jagora).

De plus, certaines personnes sont plus timides ou sont assez casanières, ce qui complique les choses pour faire de nouvelles rencontres. Pierre et Marine nous racontent que le volontariat les a aidés à aller vers les autres. *« Et moi qui suis quelqu'un de très casanier justement le fait de sortir comme ça. Je me suis rendu compte qu'en fait ce n'était pas si mal ».* (Pierre, Jeune Et citoyen). *« Je pense que je suis un peu casanière [...]Au final c'est là que ça élargi fort mon cercle social et ça continue à élargir parce que ça me fait rencontrer d'autres gens. Alors que sinon j'aurais juste rencontré entre guillemet presque personne quoi ».*(Marine, Jagora).

Certes, les volontaires rencontrent d'autres jeunes grâce à leur activité de volontariat mais nous constatons que la relation que les jeunes peuvent avoir avec les permanents est également importante. *« Ça m'a permis vraiment de m'ouvrir je pense un peu, c'est vraiment je trouve de très chouettes connaissances et je suis sûr qu'il y aurait aucun problème à ce qu'à un moment j'aille chez eux [Jeune Et Citoyen] et que je commence de discuter de ma vie. Parce que j'en ai envie d'en discuter, parce que j'ai besoin de parler. Je suis sûr qu'il n'y aurait aucun souci ».* (Gilles, Jeune Et Citoyen) *« On se connaît très bien aussi je vais dire avec tous les gens de là-bas. Mais l'année passée j'ai eu plus de difficultés, des choses comme ça et ils m'avaient écrit une petite lettre et des trucs comme ça. Ce sont des petits détails mais en fait ça fait toujours plaisir de le savoir, c'est toujours chouette ».* (Marine, Jagora).

Les différentes activités de volontariat sont donc bien vecteur de socialisation.

7.3.3 LES COMPÉTENCES ORGANISATIONNELLES/TECHNIQUES

Ces compétences font référence au savoir-faire, c'est-à-dire la capacité à réaliser concrètement une tâche. Cette capacité est éprouvée par la pratique.

Nous constatons que le volontariat permet de développer de nombreuses aptitudes relatives à la gestion de projets. En effet, presque tous les volontaires nous en parlent, et ce n'est pas étonnant en sachant que les volontaires dits de terrain réalisent des projets. Parcourons quelques extraits d'entretiens trouvés à partir des termes projets et gestion afin de regarder ce qu'il en ressort. *« D'organiser des choses comme ça. Quand il y a des projets qui ont besoin d'une salle, de matériel tout ça. Prendre des décisions, on s'occupe de ça. [...] On essaie de voir comment est-ce que l'on peut organiser les projets surtout en période de confinement »* (Nadia, Jagora). - *« Il y a aussi énormément de réunions que l'on a faites, ça aussi c'était*

quelque chose d'assez nouveau, de vraiment ... des réunions où on parle de projets où l'on se dit on va faire ça, on va faire ça, on va faire ça, on va faire ça. Et là aussi, la prise de parole, l'écoute et l'expression des idées c'est quelque chose que je n'avais jamais vraiment vécu de façon un peu autonome [...] c'est vrai que la question de logistique par exemple. Ah tiens combien on sera dans cette salle, combien de chaises on devra prévoir. C'est un exemple tout bête mais voilà. C'est vrai que ce sont des questions qu'il faut se poser ». (Eric, Jagora).

Nous constatons que la gestion de projets permet d'acquérir une multitude d'aptitudes. Nous avons scindé la gestion de projet en deux car d'un côté, il y a tout ce qui concerne la « création », « préparation », « organisation » du projet et de l'autre, la concrétisation du projet par l'animation. Généralement, les jeunes créent des outils pour ensuite réaliser des animations. A travers les propos des jeunes, nous remarquons qu'il n'est pas si facile de réaliser un projet et qu'ils n'ont pas forcément les compétences avant de se lancer dans un projet. Le terme organisation revient fréquemment dans les entretiens des volontaires. En effet, il est essentiel de s'organiser au niveau logistique, des réunions, dans la prise de décision, dans la prise de parole. Tout cela montre bien que la collaboration en équipe est cruciale pour la réussite du projet.

Les jeunes peuvent développer d'autres apprentissages quand ils vont à la rencontre du public pour expérimenter leur outil. *« Oui aussi le fait d'animer une réunion, de prendre le rôle d'animateur, d'amener quelque chose mais c'est vraiment ces deux rôles que j'ai pu développer que je n'avais pas encore avant ».* (Pierre, Jeune et Citoyen). *« J'ai tout appris par rapport à l'animation, par rapport à la gestion d'un groupe, par rapport à la négociation avec des professeurs ».* (Mélina, Jeune Et Citoyen) Outre, la gestion de projet, nous constatons qu'être sur le terrain est très enrichissant pour les différents volontaires. En effet, mener à bien une animation, des débats, des réunions n'est pas forcément facile. Lors des animations, les jeunes désirent transmettre un message, un savoir tout en gérant un groupe. L'expérience de volontariat suscite des apprentissages autour de la compréhension et l'analyse de la situation, de la construction d'un projet et de son évaluation, du travail en équipe et de la gestion de projet.

7.3.4 LES SAVOIRS

Dans cette section, nous nous intéressons aux connaissances que les volontaires peuvent acquérir durant leur engagement. En effet, nous avons vu qu'ils réalisent divers projets et que durant ceux-ci ils créent bien souvent des outils. Ainsi, ils vont donc à la recherche d'informations ou suivent des formations pour en savoir davantage sur le sujet. Toutefois,

tous les volontaires n'abordent pas cette acquisition de savoirs. D'ailleurs, nous ne l'avions pas abordé lors de la revue de la littérature car les enquêtes sur lesquelles nous nous sommes basées n'y font pas fait référence.

Les savoirs que les jeunes acquièrent dépendent du projet qu'ils mènent, d'une part et du groupe de volontaire auquel ils sont rattachés, d'autre part. Pour ce dernier, nous ne rentrerons pas en détails ici car nous avons justement une hypothèse qui aborde le sujet et qui sera analysée ultérieurement dans cette recherche.

Concernant les volontaires de chez JEC, nous avons deux jeunes qui nous évoquent avoir acquis des connaissances sur la délégation. Ce n'est pas du tout étonnant étant donné que ces jeunes ont d'abord suivi la formation sur le rôle du délégué quand ceux-ci étaient eux-mêmes délégués. C'est par la suite que ces jeunes sont devenus volontaires chez JEC et ont donné ces formations à leurs pairs. « *L'apprentissage purement connaissance, c'est donc mes formations de délégués que j'ai suivies, qui m'ont appris beaucoup de choses que ça soit la première ou la deuxième que j'ai suivie. C'est vraiment les formations de délégués qui m'ont appris plus de choses en termes de connaissances pures* ». (Pierre, Jeune Et Citoyen). « *Je pense qu'au niveau de la délégation pure et dure, dans la délégation même, je pense que je me sens plus à l'aise et beaucoup plus de bagages que dans d'autres domaines. Par exemple, même si pour l'engagement j'ai quand même pas mal bossé dessus pour les 90 ans de Jeune Et citoyen. Je devrais par exemple encore aller regarder un peu, voir ce qui pourrait vraiment, ce qu'il faudrait dire, ce qu'il faudrait bien savoir pour bien pouvoir en parler. Tandis que la délégation je me sentrais beaucoup plus à l'aise et je ne me dirais pas ... Je pense que je pourrais vraiment tout dire comme ça* ». (Gilles, Jeune Et Citoyen).

Nous constatons qu'aussi bien Pierre que Gilles sont à l'aise avec la notion de délégation. D'ailleurs, Gilles nous raconte que même s'il a travaillé sur le concept d'engagement en créant un outil avec une permanente, il reste toutefois plus à l'aise avec les connaissances concernant la délégation. Nous supposons que Gilles est plus à l'aise avec cette notion pour plusieurs raisons. Tout d'abord, il a suivi une formation à ce sujet en situation formelle. Ensuite, il a lui-même été délégué et a donc pu pratiquer, expérimenter ce rôle en tant qu'élève avant de lui-même donner ces formations à d'autres délégués.

Certes, les formations permettent d'acquérir de nouveaux savoirs mais nous constatons que les jeunes développent de nouvelles connaissances grâce aux recherches qu'ils effectuent lors des projets. Marine nous raconte avoir renforcé sa culture générale. « *Je pense vraiment qu'il y a toute une partie de culture mais c'est aussi une culture générale. [...] Donc je pense que ça développe, au niveau de tout ce qui est plus savoirs, ce que je disais culture et tous ces*

trucs-là. Ce qui a vraiment été développé ça serait une meilleure recherche de l'information avec un certain croisement des sources et des choses comme ça » (Marine, Jagora).

Sans rentrer dans les détails car tout cela sera analysé plus loin dans cette recherche, nous constatons que les jeunes qui sont rattachés à l'Assemblée générale et/ou au Conseil d'administration évoquent avoir appris principalement sur le fonctionnement d'une association et/ou sur le fonctionnement des comptes. Nous analyserons en profondeur ces connaissances lors de la vérification de la cinquième hypothèse.

Nous constatons que ces différentes compétences s'entremêlent, se complètent et qu'il est donc difficile de les prendre en considération individuellement. En effet, développer ou acquérir des compétences organisationnelles/techniques peut indirectement influencer les compétences personnelles et inversement.

Tous les jeunes volontaires interrogés ont abordés les trois catégories de compétences répertoriées grâce à la revue de la littérature. Nous pouvons donc valider l'hypothèse suivante : le volontariat permet d'acquérir des compétences organisationnelle/techniques, personnelles et sociales. Suite aux différentes entretiens, nous avons rajouté une quatrième catégorie, celle des savoirs même si tous les jeunes ne l'ont pas abordée.

7.4 LA CONSCIENTISATION OU NON DES COMPÉTENCES

La prochaine hypothèse est énoncée de la manière suivante : les jeunes n'ont pas forcément conscience de l'acquisition de toutes les compétences quand les apprentissages se font dans des situations informelles.

Dans la revue de la littérature nous avons pu observer que d'un côté, Suer et Peter⁹⁹ qui, à partir de leur enquête sur les apprentissages informels au sein des associations, ont pu mettre en évidence que les personnes interrogées affirment acquérir de nouvelles compétences, et ce de manière informelle. Havard Duclos et Nicourd¹⁰⁰ appuient les propos de ces auteurs en avançant que les associations sont des lieux de rencontre informels de sociabilité. De l'autre côté, nous avons Cortessis et Weber Guisan¹⁰¹ qui ont constaté lors de leur enquête que les jeunes n'avaient pas forcément conscience des compétences acquises en situation informelle. Ces auteures appuient leurs propos sur le fait que les jeunes ont tendance à toujours évoquer les formations formelles qu'ils ont pu suivre lors de leur volontariat pour énoncer les

⁹⁹ SUE R. & PETER J-M., (2012), op. cit., Atelier 22 ; travail social et bénévolat

¹⁰⁰ HAVARD DUCLOS B. & NICOURD S., op. cit., p.115-120

¹⁰¹ CORTESSIS S. & WEBER GUIBAN S, (2016), op. cit., *Education et socialisation*, n° 41

compétences acquises durant leur engagement. Précisons que la dernière enquête vise le volontariat des jeunes âgés de 16 à 25 ans alors que la première concerne l'engagement des individus sans cibler une tranche d'âge spécifique.

Cette hypothèse nous semble être la plus complexe à traiter vu la part de subjectivité qui se cache derrière celle-ci. En effet, nous trouvons que cette subjectivité se situe à la fois au niveau des jeunes interrogés qui vont exprimer leur expérience, leur ressenti et à la fois au niveau du chercheur qui va interpréter le « récit » du jeune. Précisons que lors de l'entretien, nous n'avons pas directement posé la question : « Avez-vous conscience d'acquérir de nouvelles compétences grâce à votre engagement ? ».

Comme le mentionne Cortessis et Weber Guisan¹⁰² dans leur enquête, nous observons que plusieurs volontaires ont mis en évidence les compétences développées lors d'une formation. Par ailleurs, nous ne savons pas si toutes les personnes interrogées ont suivi une formation ou non lors de leur activité de volontariat. Toutefois, Elise et Pierre a directement abordé les formations qu'elle avait pu suivre. *« On essaie aussi de faire des formations pour déjà mieux s'y connaître sur les préjugés, les stéréotypes et la discrimination. Puis aussi pour savoir comment réagir face aux gens sur le terrain [...] Et donc tous ces jeunes s'ils n'ont pas eu accès aux formations ou au point le plus haut qui leur montrent tout ce que ça apporte aux jeunes. Tu ne te rends pas compte de tout cela quoi. Et clairement c'est pour ça que moi je trouve cela hyper important »* (Elise, Jagora). Avec l'extrait d'Elise, nous remarquons que les formations lui ont permis de développer des savoirs sur un sujet bien précis mais aussi sur la manière d'interagir avec les individus. Elise souligne également l'importance de suivre des formations car cela permet au jeune de prendre conscience des gratifications issues de son engagement.

Les formations aident donc les jeunes à prendre conscience de leurs apprentissages. Toutefois, nous avons voulu savoir si l'entourage direct ou indirect des personnes interrogées les aidaient à prendre conscience du développement de ces compétences. Nous avons donc posé la question suivante lors des entretiens : T'a-t-on déjà fait remarquer que tu avais acquis de nouvelles compétences grâce à ton engagement de volontaire ?

Nom	T'a-t-on déjà fait remarquer que tu avais acquis de nouvelles compétences grâce à ton engagement de volontaire ?
Hakim (JEC)	Non
Eric (Jagora)	Oui – la maman – maturité
Mélina (JEC)	Indirectement

¹⁰² CORTESSIS S. & WEBER GUISAN S, (2016), op. cit., *Education et socialisation*, n° 41.

Romain (Jagora)	Oui – les amis – aller vers les autres et l'empathie
Elise (Jagora)	Non
Gilles (JEC)	Non
Marine (Jagora)	Indirectement
Julie (JEC)	Non
Pierre (JEC)	Non
Nadia (Jagora)	Oui – la maman – plus organisée
Eloïse (JEC°)	Oui – les parents

Les réponses sont réparties entre les oui et non, il n'y a donc pas une tendance qui se dégage. Toutefois, nous constatons que généralement ce sont les parents qui font remarquer à leur enfant qu'ils ont évolué dans un domaine. « *Moi ma maman, elle trouve que je suis plus organisée* ». (Nadia, Jagora). - « *Oui souvent mes parents me disent, c'est chouette tu apprends plein de choses là-bas. Mes parents me font souvent la réflexion* ». (Eloïse, Jeune Et Citoyen).

Les amis peuvent aussi constater une évolution dans plusieurs domaines. C'est le cas de Romain qui a évolué dans la manière de s'exprimer et d'interagir avec les autres. « *Ce sont mes amis qui me disent ça mais pas forcément ceux qui sont dans le CJD [Jagora]. La facilité avec laquelle je peux interagir avec les gens, oui je pense. Puisque je suis un introverti, de fou.* ». (Romain, Jagora).

Par ailleurs, d'autres jeunes réalisent des liens entre leur engagement et les compliments que des personnes extérieures peuvent leur faire. Mélina nous explique : « *Moi j'ai eu le cas quand j'étais à JEC. Je discutais justement avec Valérie [une permanente], elle me faisait remarquer oui je trouve que tu as de chouettes compétences analytiques etc. De part une situation, on était en discussion et donc elle m'a dit cela. Et on a continué notre discussion mais elle n'a pas pu faire le lien ne connaissant pas vraiment toute mon histoire telle que je te la raconte, que ce sont les volontariats qui m'ont apporté ces compétences-là* ». (Mélina, Jeune Et citoyen). Nous observons que ce ne sont pas les personnes qui leur font directement la remarque mais ce sont les jeunes qui réalisent le lien entre la remarque et leur activité de volontariat. Ainsi, nous constatons que quand il s'agit de l'entourage direct (parents, amis), ceux-ci ont la capacité de nommer les apprentissages réalisés. Par contre, les personnes qui ne font pas partie de l'entourage proche n'ont pas cette possibilité d'effectuer des liens entre les apprentissages et le volontariat. Toutefois, c'est grâce à leurs compliments que les jeunes peuvent ensuite y réfléchir et effectuer des ponts.

Par ailleurs, Mélina nous fait remarquer qu'elle réalise ce lien durant notre discussion. « *Concernant Valérie [permanente] je fais le lien maintenant en discutant avec toi et en y*

réfléchissant mais avant dans la discussion, je ne m'étais pas dit ça ». (Mélina, Jeune Et Citoyen).

D'ailleurs, ce n'est pas la seule à prendre conscience de certains apprentissages durant l'entretien. En effet, plusieurs jeunes nous ont témoigné leur prise de conscience à la fin de l'entretien quand nous terminions celui-ci par une dernière question : Désires-tu rajouter/partager quelque chose par rapport à ton volontariat ? (ressenti, expériences, compétences ...) « *Là l'entretien que je fais avec toi, là me pousse à mettre des mots sur ce que j'ai appris mais c'est vrai qu'au quotidien, je n'ai jamais fait le bilan effectivement de mes compétences acquises. [...] Ça m'a fait réfléchir à des points essentiels et je pense que je vais prendre un carnet et que je vais renoter un peu tout ce dont on a pu parler parce que je ne me rendais pas compte à quel point ça m'aiderait autant à faire le point sur le chemin parcouru.* ». (Mélina, Jeune Et Citoyen). - « *Maintenant. Tu vois je me pose jamais la question. Mais c'est vrai que c'est maintenant que tu m'interviews là, c'est là que je me dis, c'est vrai ça, comment ça se fait que ...* ». (Romain, Jagora).

De plus, nous avons demandé aux jeunes s'ils prenaient le temps de réfléchir à cette possibilité d'apprendre de nouvelles choses et comment ils s'en rendaient compte. Elise est la seule a abordé ces moments d'auto-évaluation personnelles prévus par les associations. Néanmoins, même si plusieurs jeunes nous racontent qu'ils ne prennent pas le temps d'y réfléchir, certains éléments permettent aux jeunes de prendre conscience de leurs apprentissages. « *Donc finalement tu t'en rends compte aussi que tu as appris des choses par la pratique j'ai envie de dire, tu t'en rends plus compte quand la deuxième année de présidence j'étais en train d'être sur drive, d'envoyer le mail et que j'allais beaucoup plus vite qu'avant. Je me rendais bien compte que j'avais acquis de l'expérience grâce à ça. [...] Donc j'en prenais conscience aussi dans ma pratique* ». (Elise, Jagora). - « *Mais cependant, avec les cours là je me dis que je fais des liens entre tout ce que j'ai appris chez JEC, je me dis tiens ça je l'ai déjà fait et du coup je peux faire des croisements, des liens avec la matière et les projets que j'ai pu faire* ». (Hakim, Jeune Et Citoyen). - « *Parfois c'est dans une situation de tous les jours, c'est comme une petite décharge, ça vient d'un coup et on si dit ah ben oui en fait.* ». (Pierre, Jeune Et Citoyen). - « *A partir du moment où les premières formations que j'ai données, j'étais plus observatrice, je participais mais très peu. Et qu'au fur et à mesure avec les personnes avec qui j'étais ben on me disait ben vas-y maintenant c'est toi qui donnes l'activité. Je pense que d'un côté cela voulait dire que j'avais développé certaines compétences et qu'aussi on me faisait confiance et qu'on se disait elle est capable de le faire* ». (Julie, Jeune et Citoyen).

En effet, plusieurs facteurs permettent aux jeunes de prendre conscience de leurs apprentissages : cela passe par la pratique, les cours, la vie de tous les jours, la confiance des permanents. Ainsi, nous pensons que les permanents des associations ont un rôle à jouer dans cette prise de conscience. Ainsi, accompagner les jeunes dans ce processus de prise de conscience nous semble important et indispensable pour les aider à capitaliser les expériences et éventuellement les diriger vers d'autres espaces et/ou projets en fonction de leurs attentes, besoins, envies.

A travers ces extraits, nous constatons que les formations aident à prendre conscience des apprentissages, surtout en ce qui concerne le développement des savoirs. D'autres facteurs peuvent aider les jeunes à en prendre conscience, soit dans l'exercice de leur activité de volontariat soit dans leur vie personnelle et/ou scolaire. Nous supposons donc que les volontaires ont cette capacité à utiliser les compétences acquises dans d'autres contextes. De plus, les pratiques réflexives permettent de favoriser davantage la prise de conscience des compétences et donc le transfert des connaissances d'une tâche à l'autre.

7.5 LES DIFFÉRENTS ESPACES DE VOLONTARIAT

Cette dernière hypothèse est axée sur les différents espaces dans lesquels les jeunes peuvent exercer leur activité de volontariat. Lors de la revue de la littérature, nous avons constaté que les organisations offrent aux jeunes des espaces dans lesquels ils peuvent réaliser leur engagement. Ainsi, ces différents espaces d'engagement amènent différents profils d'engagement. En effet, comme l'a souligné Servais¹⁰³ en reprenant la typologie qui a émergé lors d'une enquête réalisée par Albarello et Williquet au sein d'une association il y a trois grands espaces où l'on peut retrouver des volontaires. Nous avons d'abord les volontaires qui se trouvent sur le terrain qui sont nommés « volontaires canalisés ». Ensuite, on parle des « volontaires qualifiés de non sollicités » qui sont présents à l'Assemblée générale (AG). Pour terminer, nous avons les volontaires qui siègent au sein du Conseil d'administration (CA) et que l'on nomme « volontaires prépondérants ». Précisons que pour être volontaire prépondérant, l'âge minimum requis est de 18 ans. Par contre, en ce qui concerne les membres effectifs de l'Assemblée générale, il n'y a pas d'âge légale mais il est conseillé d'avoir 18 ans, âge auquel le jeune est civilement capable de conclure un contrat. Dès lors, un mineur d'âge étant considéré comme « incapable » peut être un membre effectif d'une association à condition d'être représenté par une personne majeure. Nous comprenons bien qu'être volontaire au sein de ces deux espaces amène le jeune à porter la responsabilité

¹⁰³ SERVAIS O., op. cit., p. 20-27.

de certaines décisions. Il nous semble nécessaire d'évoquer quelques missions d'un « volontaire qualifié de non sollicité » et d'un « volontaire prépondérant » afin de bien pouvoir distinguer le rôle et la responsabilité de chacun.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE ¹⁰⁴	CONSEIL D'ADMINISTRATION ¹⁰⁵
• Modifier les statuts de l'association. • Nommer et révoquer les membres du Conseil d'administration. • Approuver annuellement les budgets et les comptes. • Approuver le règlement d'ordre intérieur et ses modifications.	• Gérer les affaires de l'association. • Représenter l'asbl dans les actes judiciaires et extrajudiciaires. • Convoquer l'AG. • Tenir à jour le registre des membres de l'AG. • Recevoir la démission des membres de l'AG. • Soumettre annuellement à l'AG les comptes de l'exercice écoulé et le budget.

Lors de chaque Assemblée générale, les membres du Conseil d'administration sont invités à être présents à celle-ci.

Tous les volontaires interrogés sont des volontaires de terrain dans les deux organisations de jeunes étudiées, à l'exception de Mélina qui se trouve uniquement dans le Conseil d'administration. Toutefois, Mélina est volontaire de terrain dans d'autres associations.

Nom	Age	Ancienneté	Espace(s)
Hakim (JEC)	21 ans	4 ans Septembre 2020	Terrain CA
Eric (Jagora)	19 ans	2 ans	Terrain
Mélina (JEC)	24 ans	Septembre 2020	CA
Romain (Jagora)	21 ans	Novembre 2020	Terrain
Elise (Jagora)	22 ans	3 ans	Terrain
Gilles (JEC)	18 ans	4 ans Septembre 2020	Terrain AG
Marine (Jagora)	21 ans	4 ans 2ans	Terrain AG
Julie (JEC)	22 ans	4 ans 2 ans	Terrain AG
Pierre (JEC)	18 ans	4 ans	Terrain
Nadia (Jagora)	18 ans	Août 2020 Novembre 2020	Terrain CA
Eloise (JEC)	17 ans	4-5 ans	Terrain

¹⁰⁴ DROIT BELGE – STATUTS ASBL – www.droitbelge.be, consulté le 25 février 2021

¹⁰⁵ VIE ASSOCIATIVE – Conseil d'administration – <https://vieassociative.be>, consulté le 25 février 2021

A part Nadia, nous constatons que tous les membres de l'Assemblée générale ou du Conseil d'administration ont de l'expérience dans le volontariat. Dans la section sur le développement des compétences, nous les avons analysées dans leur globalité sans distinguer les différents lieux. Toutefois, nous pouvons supposer que les volontaires faisaient systématiquement référence à leur volontariat de terrain surtout avec la gestion de projet. Tous les jeunes interviewés sont d'abord passés par du volontariat de terrain avant de s'engager au sein du CA ou de l'AG. Dans cette section, nous réalisons un zoom sur le Conseil d'administration et l'Assemblée générale.

7.5.1 CONSEIL D'ADMINISTRATION

Nous constatons qu'au sein de cet espace, les volontaires n'ont pas énormément d'expérience. En effet, deux volontaires de JEC sont arrivés en septembre 2020 et ont été officiellement nommés par l'AG en décembre 2020. Mélina nous raconte : *« Alors moi au sein de Conseil d'administration pour le moment, nous sommes encore en train de définir les rôles. Parce que c'est l'Assemblée générale qui a permis à moi-même et à mes deux autres collègues, Julien et Hakim, de pouvoir intégrer le Conseil d'administration. Et ça été validé tout récemment. Même si ces quatre derniers mois, enfin donc de septembre à aujourd'hui, nous étions quand même et surtout moi dans une implication assez poussée mais ce n'était pas vraiment encore légitime enfin pas légitime mais tu vois, on n'avait pas encore été officiellement élu par l'AG »*. (Mélina, Jeune Et Citoyen).

Même si ces volontaires n'ont pas encore d'expériences au sein du CA, ceux-ci ont partagé leurs souhaits par rapport au différents apprentissages. *« Oui j'ai envie de bien maîtriser la question des budgets. Donc d'avoir une introduction en comptabilité et c'est la compétence principale que j'aimerais vraiment acquérir au sein du Conseil d'administration »*. (Mélina, Jeune Et Citoyen). - *« Apprendre plus sur la gestion d'entreprise (ici, de l'asbl), le bilan des comptes, etc. Des compétences que je n'ai pas pu acquérir en cours et que je peux apprendre directement sur le terrain »*. (Hakim, Jeune Et Citoyen). Ces jeunes désirent acquérir des compétences au niveau de la gestion de l'asbl et plus particulièrement, en ce qui concerne la comptabilité. Ceci n'est pas étonnant étant donné que la gestion des affaires de l'association et des comptes font partie des missions du Conseil d'administration.

7.5.2 L'ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Trois jeunes volontaires sont membres de l'Assemblée générale : Marine et Julie qui y sont depuis deux ans et Gilles qui vient d'arriver en septembre 2020. Les associations ont l'obligation de réunir une Assemblée générale, uniquement une fois par an que l'on appelle

« Assemblée générale ordinaire ». Toutefois, une Assemblée générale extraordinaire peut être réunie à tout moment, par décision du Conseil d'administration, soit à la demande de celui-ci, soit à la demande d'un cinquième des membres effectifs de l'assemblée¹⁰⁶. Par conséquent, les jeunes qui se trouvent dans cet espace, ne pratiquent pas énormément. Toutefois, les trois volontaires de cet espace nous ont partagé les apprentissages acquis et ceux qu'ils désirent développer. « *Au niveau de l'Assemblée générale, c'est de nouveau rentrer dans des choses un peu plus administratives parfois qui peuvent être parfois un peu plus plan plan alors que ... [...] C'est quand même toute une part de la réalité, un peu cachée mais qui est hyper importante au final. [...] l'AG c'est beaucoup parler, moi au final je ne fais que valider des décisions et en prendre avec les autres. Sauf qu'au final toutes les décisions que l'on prend, elles vont un minimum impacter sur ce que l'on fait le reste de l'année. L'AG ça m'a par exemple, mais après c'est moi qui l'ai fait, appris à regarder dans les chiffres, beaucoup plus dans ce qui est budget et tout ça. Allez regarder au moins pour juste m'intéresser. Mais par exemple maintenant si pour un des projets, on devait refaire des demandes et tout ça. Je sais mieux comment faire une lettre plus formelle et des choses comme ça grâce à l'AG* ». (Marine, Jagora). - « *Et je trouve déjà juste être dans l'Assemblée générale ça me permet de découvrir beaucoup de choses. Déjà, sur comment fonctionne une entreprise par exemple. Comment ça doit se tenir les revenus, les sorties etc. Et je trouve que ça m'apporte un petit bagage même si ça ne va pas vraiment être comme ça dans moi ma vie pour moi même puisque c'est une entreprise ici, c'est une asbl. Ici finalement je trouve quand même que ça me permet de m'ouvrir non seulement vers le monde plus adulte on va dire.* ». (Gilles, Jeune Et Citoyen) - « *En AG, je n'ai participé qu'à une. La dernière je n'ai pas pu y être. Et j'avoue qu'étant donné que l'on était en Teams c'était beaucoup plus compliqué. Parce que l'on a parlé des budgets etc. mais pour moi c'était assez flou. Je n'ai pas vraiment compris ces points-là.* ». (Julie, Jeune Et Citoyen).

Les tâches réalisées au sein de cet espace sont plus administratives. Toutefois, les membres de l'Assemblée générale ont un rôle important car c'est eux qui valident et prennent les décisions qui impacteront l'association et ses permanents. Ainsi, nous observons que les trois volontaires évoquent la difficulté à comprendre, à lire les budgets. D'ailleurs, il est fort probable que ceux-ci les valident sans en avoir les compétences. Par conséquent, nous estimons que l'acquisition de cette compétence doit être une préoccupation des associations afin que les volontaires puissent être outillés aux notions de comptabilité. Actuellement, nous nous demandons si ces volontaires ont conscience que leur responsabilité peut être engagée en

¹⁰⁶ DROIT BELGE – Statuts ASBL, www.droitbelge.be, consulté le 26 février 2021

cas d'erreur. Les volontaires du CA doivent réaliser le budget de l'association alors que ceux de l'AG doivent l'approuver. Toutefois, Nous constatons que ceux-ci n'y sont pas formés alors qu'il s'agit d'une mission importante. D'ailleurs, les volontaires de l'AG et du CA évoquent leur besoin d'acquérir des compétences au niveau de la gestion d'une association.

Si certaines compétences peuvent être plus développées dans certains espaces, celles-ci semblent être transversales. En effet, reprenons Marine qui explique que grâce à son expérience en l'AG, maintenant elle est plus apte et plus à l'aise à rédiger des lettres formelles pour ses projets. Dès lors, elle transfère bien des apprentissages développés d'un espace à un autre. Cependant, même si cela n'a pas été évoqué par les volontaires, nous pouvons aussi supposer que cette notion de budget est importante au sein des projets. En effet, tout projet coûte de l'argent et il est donc nécessaire de prévoir les éventuelles dépenses et rentrées de ce dernier. Ainsi, chaque espace a ses objectifs, ses missions bien précises où des compétences sont développées mais certaines le sont plus que d'autres dans certains espaces. Dès lors, ces compétences peuvent être transférées afin d'être utilisées, exercées, expérimentées d'un espace à l'autre.

L'analyse des entretiens a montré que l'acquisition/le développement des compétences est bien présent dans l'activité de volontariat. Toutefois, il est difficile d'en dégager une typologie bien précise tellement que ces compétences sont multiples et vécues différemment par les jeunes volontaires. Dans la conclusion, nous répondrons à la question de départ en reprenant les éléments principaux de notre analyse tout en proposant des recommandations aux organisations de jeunesse.

CONCLUSION

A travers notre travail, nous avons cherché à savoir si l'engagement des jeunes, et plus précisément dans les activités de volontariat, est propice au développement de compétences. Ainsi, nous avons réalisé une revue de la littérature basée essentiellement sur des articles sociologiques. Celle-ci nous a permis de faire émerger plusieurs hypothèses qui ont servi de lignes directrices tout au long de ce travail et d'arriver à la question suivante : en quoi, l'engagement des jeunes volontaires âgés de 16 à 24 ans permet-il l'acquisition de compétences ? Quelles compétences développent les jeunes volontaires dans les associations ?

Dans la première partie de ce mémoire, nous avons observé une contradiction entre deux enquêtes. En effet, une première enquête réalisée par la SOFRES¹⁰⁷ met en évidence le fait que les jeunes considèrent les compétences comme un facteur préalable à l'engagement et donc cela peut être un frein à celui-ci. Alors que l'enquête réalisée par Prouteau et Wolff¹⁰⁸ évoque le fait que l'engagement permet l'acquisition des compétences et par conséquent, peut-être un levier à l'engagement des jeunes. Toutefois, nos entretiens ont montré que pour la majorité des jeunes interrogés, l'acquisition des compétences n'était ni un levier ni un frein pour démarrer leur engagement. En effet, ceux-ci s'engagent principalement pour le plaisir, pour se sentir utiles et pour rencontrer d'autres personnes. Par contre, nous avons constaté qu'en général, les jeunes maintiennent leur engagement en partie grâce au développement des compétences.

Cette recherche a pour objectif d'identifier ce que les volontaires apprennent dans le monde associatif que nous pouvons considérer comme un espace important de formation formelle et informelle. Notre enquête a pu clairement montrer que l'acte d'engagement permet l'acquisition et/ou le développement des compétences. Ces compétences sont d'une diversité et d'une richesse qu'il nous est impossible d'en réaliser une liste exhaustive. Toutefois, nous pouvons affirmer que ces apprentissages se font tant au niveau personnel, social, que technique/organisationnel. En effet, il apparaît que la plupart d'entre eux ont appris à planifier, à organiser et à gérer un projet de A à Z. Les jeunes ont le sentiment d'avoir développé leur estime de soi, la confiance, l'empathie et le sens de la collaboration/coopération. Notre recherche a également pu montrer que l'activité de volontariat permet de développer des savoirs.

¹⁰⁷ SIMON F & SALVAING L., op. cit., p. 1-40

¹⁰⁸ PROUTEAU L & WOLFF FR-CH., op. cit., p.27-28

Au vu des entretiens, nous supposons que les jeunes n'ont pas conscience de toutes les compétences acquises et cela peut s'expliquer par le fait que les volontaires passent par des processus d'apprentissage qui se réalisent hors des structures éducatives formalisées. Par conséquent, le contenu de ceux-ci n'est pas défini à l'avance, ni dans des programmes préétablis. Ainsi, les apprentissages ne sont pas organisés dans une logique d'apprentissage classique mais selon une logique liée à l'action, où le volontaire est acteur de son apprentissage. D'ailleurs, le volontariat peut être une expérience de « terrain » qui complète ou comble un manque dans la formation et qui sert à mettre « la théorie en pratique ». Le volontariat favorise l'accès à un nouvel environnement social. De plus, presque tous les volontaires vivent l'expérience de volontariat comme une forme de transformation humaine qui lui permet de s'épanouir et d'améliorer ses qualités personnelles.

Malgré que cette recherche soit produite avec un effort de représentativité et de rigueur scientifique, elle présente des limites. Une première limite est immédiatement constatée par rapport au choix des organisations de jeunesse. En effet, travaillant chez Jeune Et Citoyen, nous connaissions certains volontaires et cela s'est directement fait ressentir lors des entretiens. D'une part, certains jeunes répondaient très brièvement en pensant à tort ou à raison que nous avions déjà une connaissance sur eux et/ou sur leurs projets. D'autre part, nous avons observé que certaines jeunes se mettaient une grosse pression car ils ne voulaient pas donner de « mauvaises réponses ». Une seconde limite se trouve dans la taille de l'échantillon. En effet, le choix de réaliser une étude qualitative sur une matrice de sélection limitée à 11 jeunes présente certainement une des plus grandes limites de cette recherche. Ce nombre limité ne permet pas d'étendre les résultats à l'entièreté des organisations de jeunesse. Une troisième limite se situe toujours au niveau de l'échantillon. Malheureusement, nous n'avons pas réussi à avoir des profils scolaires très variés. En effet, nous n'avons pu interroger qu'un jeune réalisant encore des études en secondaire. Enfin, certains concepts mobilisés dans la revue de la littérature, comme la notion de carrière, n'ont pas été utilisés dans la partie empirique et cela aurait peut-être influencé, modifié ou nuancé la lecture du matériau obtenu.

Tenant compte de ces limites, nous pouvons néanmoins suggérer des approfondissements et des perspectives d'études complémentaires. En effet, il serait intéressant d'approfondir cette recherche en réalisant une enquête auprès d'un plus large échantillon et ayant des profils scolaires variés. Ainsi, des comparaisons pourraient être réalisées entre les différents niveaux scolaires et types d'études. En effet, dans l'analyse de cette recherche nous avons pu remarquer que l'acquisition de compétences pouvait avoir davantage d'impacts sur les études dites « pratiques » comme dans les Hautes Ecoles étant donné qu'il y a directement une mise

en application sur le terrain. De plus, nous suggérons des recommandations auprès des associations et plus particulièrement auprès des permanents qui suivent les jeunes volontaires. Il nous semble essentiel que chaque association mette en place un accompagnement plus ou moins formalisé de chaque volontaire et soit attentive aux éventuels besoins, envies et attentes du jeune. Les jeunes qui s'engagent dans les associations n'ont pas forcément conscience que leur responsabilité peut être engagée, notamment au sein de l'Assemblée générale ou du Conseil d'administration. Par conséquent, nous insistons sur le fait qu'il est indispensable que les associations dispensent des formations aux volontaires pour qu'ils puissent acquérir les compétences nécessaires. De plus, réaliser des bilans de compétences avec les jeunes leur permettra d'une part, de prendre conscience de tout le chemin parcouru et d'autre part, de valoriser les différents apprentissages dans leur CV.

Ainsi, dans une perspective d'apprentissage tout au long de la jeunesse (et pourquoi pas de la vie), l'engagement des jeunes constitue une forme alternative et stimulante d'éducation que ce mémoire a mis en lumière.

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES

CORTESSIS S., WEBER GUISAN S. & TSANDE. E., « *Le bénévolat des jeunes : une forme alternative d'éducation* », Suisse : Seismo, 2019, p. 108

HAVARD DUCLOS B. & NICOURD S., « introduction ». In : *Pourquoi s'engager ? Bénévoles et militants dans les associations de solidarité*. Paris : Payot & Rivages, 2005, p.9-18.

HAVARD DUCLOS B. & NICOURD S., « Chapitre 1 : comment être utile ? ». In : *Pourquoi s'engager ? Bénévoles et militants dans les associations de solidarité*. Paris : Payot & Rivages, 2005, p.19-72.

HAVARD DUCLOS B. & NICOURD S., « Chapitre 2 : Agir ensemble ? ». In : *Pourquoi s'engager ? Bénévoles et militants dans les associations de solidarité*. Paris : Payot & Rivages, 2005, p.73-142

MARQUET J., QUIVY R. & VAN CAMPENHOUDT L. « Manuel de recherche en sciences sociales », 5e édition. France, Dunod, 2017, p. 228-243

RONVEAUX F & MANGEZ G., « Le service citoyen en Belgique : 25 jeunes témoignent », Publication du Service citoyen, Bruxelles, 2019, isbn : 978-2-9601799-4-1, p 1-68

SIMONET M., « Chapitre I. La carrière ; entre cumul et sacrifice ». In : *Le travail bénévole : engagement citoyen ou travail gratuit?* . Paris : La Dispute, 2016, p.25-56.

SIMONET M., « Chapitre II. La norme : Au nom de la citoyenneté ». In : *Le travail bénévole : engagement citoyen ou travail gratuit?* . Paris : La Dispute, 2016, p.57-81.

OUVRAGES COLLECTIFS

BELLAOUI N., (2005), « Chapitre VIII. L'engagement bénévole des jeunes et des étudiant ». In BECQUET V. ET DE LINARES C. (dir). *Quand les jeunes s'engagent. Entre expérimentations et constructions identitaires*, Paris, L'Harmattan, p. 127-137. (Débats Jeunesses, 16).

FRANSEN A., « Aux âmes citoyennes », chapitre publié IN RONVEAUX, FR. ET MANGEZ, G.(dir)., *Le service citoyen en Belgique : 25 jeunes témoignent*, Publication du Service citoyen, Bruxelles, 2019, isbn : 978-2-9601799-4-1, p. 141-148.

LABADIE F., Chapitre III. « Modernité et engagement des jeunes ». In BECQUET V. ET DE LINARES C. (dir). *Quand les jeunes s'engagent. Entre expérimentations et constructions identitaires*, Paris : L'Harmattan, 2005. p. 55-68. (Débats Jeunesses, 16)

LAPEYRONNIE D., Chapitre II. « L'engagement à venir ». In BECQUET V. ET DE LINARES C. (dir). : *Quand les jeunes s'engagent. Entre expérimentations et constructions identitaires*. Paris : L'Harmattan, 2005. p. 35-53. (Débats Jeunesses, 16).

NICOURD S., (2013), « Comment les organisations militantes construisent-elles les engagements? ». In VENDRAMIN P. (dir). *L'engagement militant*. Louvain-La-Neuve, Presses universitaires de Louvain. p. 131-141.

VENDRAMIN P., (2013), « L'engagement militant : la rencontre entre un individu, une cause et une organisation ». In VENDRAMIN P (dir). *L'engagement militant*, Louvain-La-Neuve, Presses universitaires de Louvain, p. 15-33

WILLEMEZ L., (2013), « Apprendre en militant : contribution à une économie symbolique de l'engagement? ». In VENDRAMIN P. (dir). *L'engagement militant*. Louvain-La-Neuve, Presses universitaires de Louvain. p. 51-65.

ENTRETIEN

CATHELIN P-C., (2017), Entretien avec Jacques Ion, « L'engagement des jeunes » , *la revue lacanienne*, n° 18, p. 177-184.

ENQUÊTES

CORTESSIS S. & WEBER GUISAN S, « Le bénévolat, une porte d'entrée privilégiée pour mobiliser les jeunes dans des activités propices au développement de compétences transversales », *Education et socialisation*, [En ligne], n° 41, 2016, <https://journals.openedition.org/edso/1753>, consulté le 24 novembre 2019.

KHASANZYANOVA A., « Quelles compétences acquièrent les bénévoles dans les associations et pour quels usages », *Education et socialisation*, [En ligne], n° 46, 2017, <https://journals.openedition.org/edso/2776>, consulté le 26 février 2020.

SIMON F & SALVAING L., « Le rapport des jeunes à l'engagement », *Ministère de la jeunesse, de l'éducation et de la recherche*, 2002, p. 1-40 [En ligne], <http://ressourcesjeunesse.fr/Le-rapport-des-jeunes-a-l.html>, consulté le 1^{er} novembre 2020.

SUE R. & PETER J-M., « Les apprentissages informels au sein des associations dans une société de connaissances en mutation », *Biennale internationale de l'éducation, de la formation et des pratiques professionnelles*, Paris, 2012, Communication n°87 – Atelier 22 ; travail social et bénévolat.

ARTICLES

BECQUET V. (dir.), *L'expérience du service civil volontaire à Unis-Cité : quels enseignements pour le service civique ?*, INJEP, coll. « Les Cahiers de l'action », no 34, Paris, 2011.

ETHUIN N. & SIBLOT Y., « Du cursus d'éducation syndicale aux parcours de formation des militants de la CGT (années 1950-200) », *Le mouvement Social*, 2011, n° 235, p. 53-69.

FILLIEULE O., « Carrière militante », *Dictionnaire des mouvements sociaux*, Presses de sciences-po., Paris, 2009, p. 85-94.

FILLIEULE O., « Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel », *Revue française de science politique*, 51 (1-2), février-avril 2001, p. 199-215.

FRANSSSEN A., « Vers un service d'activation citoyenne? » , *La revue nouvelle*, 2012, n° 1, p. 82-88

GAXIE D., « Rétributions du militantisme et paradoxes de l'action collective » , *Swiss Political Science Review*, 2005, vol 11(1), p. 157-188.

ION J., « Militant, « militantisme », in *Dictionnaire de sociologie Le Robert*, Paris, Le Seuil, 1999, p. 341.

LECLERCQ C. & PAGIS J., « Les incidences biographiques de l'engagement. Socialisation militantes et mobilité sociale », *Sociétés contemporaines*, 2011, n° 84, p. 5-23

NICOURD S., « Les engagements ont-ils vraiment changé ? », *Sociologies pratiques*, 2007/2 (n° 15), p. 1-5

PROUTEAU L. & WOLFF FR-CH., « Donner son temps : les bénévoles dans la vie associative ». In : *Economie et statistique*, n°372, 2004. p. 3-39.

SERVAIS O., « L'engagement en Belgique francophone, « La Revue Nouvelle » , n° 5, 2016, p. 20-27.

SITES INTERNET CONSULTÉS

CONSEIL DE LA JEUNESSE CATHOLIQUE – Conseil Jeunesse Développement - (CJD), <https://cjc.be>, consulté le 13 décembre 2020.

CONSEIL DE LA JEUNESSE CATHOLIQUE – Jeune Et Citoyen – JEC, <https://cjc.be>, consulté le 13 décembre 2020.

CONSEIL JEUNESSE DÉVELOPPEMENT – Qui sommes-nous ?, <https://cjc.be>, consulté le 13 décembre 2020.

DICTIONNAIRE LE ROBERT – Définition, <https://dictionnaire.lerobert.com>, consulté le 20 février 2021.

DROIT BELGE – Statuts ASBL – www.droitbelge.be, consulté le 25 février 2021.

JAGORA – Nos projets, <http://www.jagora-asbl.be>, consulté le 6 avril 2021.

JEUNE ET CITOYEN – JEC – Notre projet associatif, <https://jecasbl.be>, consulté le 13 décembre 2020.

LAROUSSE - dictionnaire de langue française – définition – militer : <https://www.larousse.fr>, consulté le 8 novembre 2020.

LE MAITRON – Dictionnaire biographique : de la définition du militant et de la militante : un concept aux dimensions plurielles : <https://maitron.fr/spip.php?article170307>, consulté le 25 novembre 2020.

LE VOLONTARIAT – plateforme francophone du volontariat : <https://www.levolontariat.be>, portail la loi, Définition, consulté le 6 novembre 2020.

MONITEUR BELGE - loi relative aux droits des volontaires : <http://www.ejustice.just.fgov.be>, consulté le 6 novembre 2020.

VIE ASSOCIATIVE – Conseil d'administration – <https://vieassociative.be>, consulté le 25 février 2021

ANNEXES

ANNEXE 1 : LE GUIDE D'ENTRETIEN

En préambule : Se présenter, rappeler que l'entretien est enregistré, mais que les données seront anonymisées pour l'analyse et utilisées uniquement dans le cadre de ce mémoire. Préciser que l'objectif étant que le jeune puisse parler de son vécu, de son ressenti par rapport à son expérience de volontaire ; il n'y a pas de « bonnes » ou de « mauvaises » réponses.

Méthode : entretien semi-directif autour de thèmes à investiguer (colonne de gauche). Dans la colonne de droite figurent des questions d'approfondissement qui servent de relance et/ou d'orientation à l'entretien.

Objectif : par le biais d'entretien semi-directif, avoir accès au vécu subjectif des jeunes étant impliqué dans une organisation de jeunesse afin de comprendre les compétences développées par leur activité de volontariat.

Clôture de l'entretien : besoin de rajouter quelque chose qui n'a pas été dit ?

Remerciements et rappeler que les données seront anonymisées pour l'analyse.

Choix de population: des jeunes ayant des âges de 16 à 24 ans ayant des niveaux de qualification différents et se trouvant dans les différents espaces, ceci pour les deux organisations de jeunes.

THÈMES	QUESTIONS SPÉCIFIQUES ET D'APPROFONDISSEMENT
Profil de la personne	– Quel âge as-tu ? – Quel est ton parcours scolaire ? – Quels sont les diplômes que tu as obtenus ? – Quelle est ta situation actuelle ? Suis-tu des études ou travailles-tu ? Dans quel domaine ?
Situation d'engagement	– Depuis quand es-tu volontaire ? Dans quelle(s) association(s) ? – Comment as-tu débuté ton activité de volontaire ? – Pour quelle(s) raison(s) es-tu devenu(e) volontaire ? – Pourquoi avoir choisi cette association ? (hasard, missions, valeurs) – A quel(s) groupe(s) es-tu rattaché dans ton association ? (CA, AG, terrain)

	– Quel est ton rôle dans l'association, quel type d'activité accomplis-tu? Peux-tu en décrire une ou deux.
Le rapport aux compétences	– As-tu le sentiment que tes activités/actions en tant que volontaire t'ont apporté quelque chose ? Si oui, quoi ? – Tes activités de volontariat ont-elles influencé tes choix de formation ? Ou as-tu choisi l'activité de volontaire en fonction de ta formation ? Pourquoi ? – Ce que tu fais dans l'association, est-il en lien avec ta formation ? Est-ce que ce que tu appris dans ta formation te sert/ t'es utile pour ton volontariat ? Si oui, peux-tu préciser ? – As-tu le sentiment d'avoir appris des choses grâce à tes expériences de volontaires ? D'être plus fort dans certains domaines ? Si oui, peux-tu préciser ? – Penses-tu avoir développé de nouvelles compétences ? Si oui, comment décrirais-tu ces nouvelles compétences ? – Dans quelles situations, as-tu le sentiment d'avoir appris le plus de choses ? Quels apprentissages ? – As-tu déjà réfléchi à cette possibilité d'apprendre des choses et de développer tes compétences grâce au volontariat ? Si oui/si non, peux-tu développer ? – (Si oui) Comment/quand t'es-tu rendu compte que tu apprenais des choses et que tu développais des compétences dans tes activités de volontariat ? – T'a-t-on déjà fait remarquer que tu avais acquis de nouvelles compétences grâce à ton engagement de volontaire ? – As-tu été confronté à des moments difficiles, un/des échec(s) lors de tes activités de volontaire ? Si oui, peux-tu développer ? Quel bilan retires-tu de cela ? Penses-tu que ça t'a appris quelque chose ? – Es-tu devenu volontaire au sein de l'association pour développer de nouvelles compétences ? Si oui, peux-tu développer ? Si non, restes-tu volontaire au sein de l'association pour développer de nouvelles compétences ? – Ton activité de volontariat t'a-t-elle permise d'élargir/développer ton cercle social ? Si oui, est-ce que cela t'a été bénéfique ? Si oui/si non, peux-tu développer ?

