

ORGANISATIONS DE JEUNESSE

QUELS IMPACTS ET QUELLE ACCESSIBILITÉ EN FÉDÉRATION

WALLONIE-BRUXELLES ?



laap
laboratoire
d'anthropologie
prospective

UCL
Université
catholique
de Louvain



Avec
le soutien de la



Wallonie

« La vie, c'est le truc qui passe pendant qu'on multiplie
les projets »

John Lennon

EQUIPE DE RECHERCHE

Auteures



Maëlle van der Linden (LAAP/UCL)
Assistante de recherche en anthropologie
vanderlinden.maelle@gmail.com
Tel : 010/47.38.22



Julie Hermesse (LAAP/UCL)
Docteur en anthropologie, chargée de recherche
Innoviris
julie.hermesse@uclouvain.be
Tel : 010/47.42.67

Promoteur



Olivier Servais (LAAP/UCL)
Professeur d'anthropologie et Président de l'École des Sciences politiques et sociales
olivier.servais@uclouvain.be
Tel : 010/47.41.10

En partenariat avec l'équipe du CEPESS



Laboratoire d'Anthropologie Prospective - LAAP
Institut d'Analyse du Changement dans l'Histoire et les Sociétés contemporaines -
IACCHOS
Université catholique de Louvain - UCL
Collège Jacques Leclercq
IACS - Place Montesquieu 1 bte L2.08.01
1348 Louvain-la-Neuve
Belgique

1^{ère} édition : novembre 2016
<https://www.uclouvain.be/laap.html>

ORGANISATIONS DE JEUNESSE PARTICIPANTES¹



REMERCIEMENTS

L'écriture de ce rapport doit beaucoup à la disponibilité, à l'ouverture et à l'investissement de nombreuses personnes impliquées dans le monde des Organisations de jeunesse. Au cours de plusieurs heures d'entretiens ou de longues journées de réflexion, tous ont apporté leur pierre à cet édifice, et nous tenions à les remercier chaleureusement.

Nous voudrions également remercier la fédération Relie-F qui a gentiment accepté de partager avec nous leur syllabus distribué au cours de leur formation visant à appréhender la complexité du secteur jeunesse.

Finalement, nous tenons à remercier les nombreux acteurs qui nous ont accompagnés dans ce processus de recherche (Organisations de jeunesse, comité d'accompagnement et partenaires de recherche).

¹ Action Médias Jeunes ; Alter Visio ; écolo j ; Empreintes ASBL ; Guides Catholiques de Belgique ; Jeunes cdH ; Gratte ASBL, Jeunes et Libres ; Jeunes MR ; Jeunesse & Santé ; La Fédération Belge d'Improviseurs Amateurs ; La Fédération Nationale des Patros ; Le Comité des Élèves Francophones ; Les Auberges de Jeunesse ; Les Gîtes d'Étape ; Les Jeunesses Scientifiques de Belgique ; Les Jeunesse Socialistes ; Nature et Loisirs ; Philocité ; Quinoa ; Sida'Sos ; Union des Étudiants de la Communauté Française ; Volont'R.

SOMMAIRE

EQUIPE DE RECHERCHE	5
ORGANISATIONS DE JEUNESSE PARTICIPANTES	6
REMERCIEMENTS	6
SOMMAIRE	7
INTRODUCTION	9
INTRODUCTION	10
OBJECTIFS	10
ORIGINALITÉ	10
MÉTHODOLOGIE	10
MISE EN CONTEXTE	12
LES ORGANISATIONS DE JEUNESSE : CONTEXTUALISATION	13
QU'EST-CE QU'UNE OJ ?	13
UN SECTEUR DIVISÉ EN CINQ PÔLES	14
DIVERSITÉ DES ORGANISATIONS DE JEUNESSE	16
SPÉCIFICITÉS DE L'ENCADREMENT PROPOSÉ PAR LES ORGANISATIONS DE JEUNESSE	19
POUR RÉSUMER : LA COMPLEXITÉ DU SECTEUR OJ	28
IMPACTS ET ACCESSIBILITÉ	29
IMPACTS	30
IMPACTS DES OJ AU NIVEAU INDIVIDUEL	30
IMPACTS DES OJ AU NIVEAU SOCIÉTAL	39
EXTERNALITÉ POSITIVE : LA VALORISATION PROFESSIONNELLE ET L'INSERTION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	44
UN PASSAGE EN OJ NE FAIT PAS TOUT	51

POUR RÉSUMER : LES IMPACTS D’UN PASSAGE EN OJ.....	54
ACCESSIBILITÉ.....	55
DE QUELS JEUNES PARLE-T-ON ICI ?.....	55
MOTIVATION DU SECTEUR À AUGMENTER SON ACCESSIBILITÉ.....	59
COMMENT FAIRE POUR AUGMENTER L’ACCESSIBILITÉ DES OJ ?	60
POUR RÉSUMER : LES OJ, QUELLE ACCESSIBILITÉ ?.....	67
CONCLUSION	68
VALORISER L’EXISTANT TOUT EN INNOVANT.....	69
METTRE EN AVANT LES RESSOURCES DU SECTEUR.....	69
UNE GRANDE DIVERSITÉ D’OJ POUR TOUCHER LE PLUS GRAND NOMBRE	70
MAINTENIR UNE POLITIQUE D’OUVERTURE ET D’ACCESSIBILITÉ.....	70
BIBLIOGRAPHIE	72
ANNEXE	76
ANNEXE MÉTHODOLOGIQUE	76
RÉALISATION ET ANALYSE D’ENTRETIENS EXPLORATOIRES	76
ORGANISATION DE DEUX JOURNÉES DE RÉFLEXION EN GROUPE.....	77
PRÉCAUTIONS MÉTHODOLOGIQUES.....	78



INTRODUCTION

INTRODUCTION

« Celui-là, il a fait les scouts, ça se voit ! ». Cette phrase que de nombreuses personnes ont déjà entendue, nous invite à nous questionner sur le rôle joué par les Organisations de jeunesse (OJ) dans notre société. Les OJ ont pour mission décréte de former des C.R.A.C.S., c'est-à-dire des Citoyens, Responsables, Actifs, Critiques et Solidaires (De Kuyssche 2007). Mais concrètement, comment cela se dessine-t-il ? **Un passage en OJ peut-il impacter la vie d'un jeune ? L'impact sera-t-il le même pour tous les jeunes ? Au sein de toutes les OJ ?** Ces questionnements sont éclaircis dans la première partie de ce rapport.

Par la suite, dans la seconde partie, l'intention est d'ouvrir un champ de réflexion sur la question de l'accessibilité des Organisations de jeunesse et de la place qu'y occupent les jeunes qualifiés de « fragilisés ». Dans le cadre de ce rapport, suite à notre rencontre avec le secteur, nous adoptons **une position forte** qui est d'abandonner ce terme « fourre-tout » afin de privilégier des catégories de fragilité plus précises telles que : la précarité économique, le handicap, la discrimination sur base d'une identité de genre, les difficultés liées à un parcours migratoire... Malgré le fait qu'un passage en OJ puisse être bénéfique, comme nous le montrons dans la première partie de ce rapport, certains jeunes ne passeront pourtant jamais par une de ces structures, et ce malgré leur grande diversité. D'où notre deuxième questionnement : **Au fond, les OJ sont-elles accessibles pour tous ?**

OBJECTIFS

Notre objectif ici n'est pas d'idéaliser le travail fait par les OJ ni de pointer du doigt ce qu'elles n'ont pas réalisé, mais plutôt de rendre compte de ce qui a été accompli jusqu'à ce jour. **L'intention** est avant tout de **valoriser le travail réalisé par les OJ tout en questionnant l'ouverture de ces dernières** à l'ensemble des jeunes en Fédération Wallonie-Bruxelles.

ORIGINALITÉ

Cette étude a pour particularité de s'intéresser à l'ensemble du secteur des OJ en soulignant les grandes lignes qui guident leurs actions tout en insistant sur la diversité des activités qui y sont proposées et des profils de jeunes qui s'y impliquent.

Nous avons également pris le parti de travailler de manière hypothético-inductive, c'est-à-dire sans a priori et en partant du terrain afin de rester au plus proche des préoccupations des acteurs de 1^{ère} ligne. Cette approche nous a encouragés, tout au long de cette étude, à faire évoluer les axes de recherche prioritaires ainsi que les questionnements présents dans ce rapport.

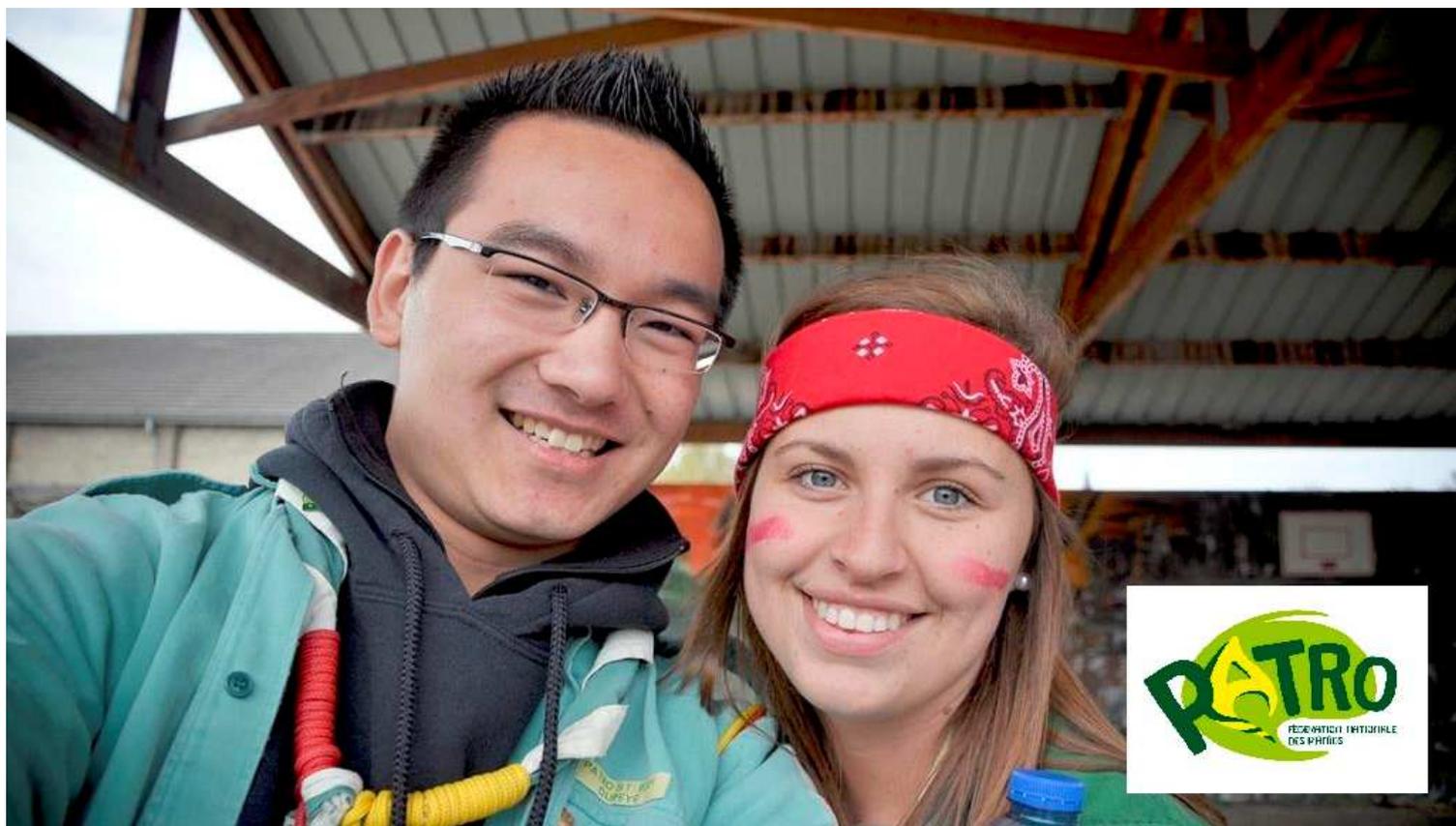
MÉTHODOLOGIE

Pour répondre aux deux grandes questions de cette recherche, nous nous sommes basés sur des paroles qui émanent de l'expérience de nombreuses personnes membres et employés d'OJ. Ces acteurs ont été rencontrés au cours des six derniers mois dans le cadre **d'entretiens semi-directifs** et de **deux journées de réflexion collective**. Par souci de clarté

et de transparence pour tous les lecteurs, l'ensemble des méthodologies mobilisées pour obtenir les données est repris en annexe de ce rapport.

Avant de se pencher sur ces deux questions de recherche, commençons par revenir sur une mise en contexte du secteur des Organisations de jeunesse.

MISE EN CONTEXTE



LES ORGANISATIONS DE JEUNESSE : CONTEXTUALISATION

QU'EST-CE QU'UNE OJ ?

Si l'on reprend la définition proposée par la fédération d'Organisations de jeunesse Relie-F : En Fédération Wallonie-Bruxelles, « Une OJ est une association de personnes physiques ou morales reconnue dans le cadre du **décret du 26 mars 2009**² fixant les conditions d'agrément et de subventionnement aux Organisations de jeunesse » (Relie-F 2014, s.p.³). Les OJ « sont encadrées par des équipes d'animation composées de permanents, de travailleurs et de volontaires » (Plate-forme associative des Organisations de jeunesse 2016)⁴. Actuellement au nombre de 101, ces associations visent majoritairement des *jeunes âgés de 3 à 30 ans* sur l'ensemble du territoire de la Fédération Wallonie-Bruxelles.

Elles ont pour finalité commune de « favoriser le développement d'une citoyenneté responsable, active, critique et solidaire, [des **C.R.A.C.S.**], chez les jeunes par une prise de conscience et une connaissance des réalités de la société, des attitudes et des responsabilités et de participation active à la vie sociale, économique, culturelle et politique ainsi que la mise en œuvre et la promotion d'activités socioculturelles et d'éducation permanente » (Décret fixant les conditions d'agrément et d'octroi de subventions aux Organisations de jeunesse du 26 mars 2009, 3).

« Je crois que la philosophie et l'ambition finale de chaque Organisation de jeunesse est quand même fort proche. L'objectif est de pouvoir aider les jeunes et les enfants à pouvoir se développer. Je sais que le mot C.R.A.C.S. est un peu politique, mais il est correct et tous les mouvements ont cette ambition-là. Après, la manière d'y arriver et de gérer le tout d'une OJ à l'autre est différente » (Fédération Nationale des Patros 2016a)⁵.



(Fédération des Centres d'Information et de Documentation pour jeunes ASBL 2010)

En d'autres mots, **les OJ ont pour mission de participer au développement pour et par les jeunes « de leurs responsabilités et de leurs aptitudes personnelles »** (Plate-forme associative des Organisations de jeunesse 2016). Pour être reconnue en tant qu'OJ, une association doit « assurer la présence d'au moins 2/3 des personnes physiques de moins de 35 ans dans les organes de décision » (Décret fixant les conditions d'agrément et d'octroi de subventions aux Organisations de jeunesse du 26 mars 2009, 3).

² Décret fixant les conditions d'agrément et d'octroi de subventions aux Organisations de jeunesse du 26 mars 2009.

³ s.p.: document sans numéro de page.

⁴ La plateforme associative des OJ a été « créée à l'initiative des cinq fédérations d'OJ. Elle se veut un espace d'informations et de

promotion du secteur des OJ » (Plate-forme associative des Organisations de jeunesse 2016).

⁵ [Entretien semi-directif, Gilly].

UN SECTEUR DIVISÉ EN CINQ PÔLES



À ce jour, les mouvements de jeunesse, qui par ailleurs ont déjà fait l'objet de nombreuses recherches antérieures (Guillaume 2007; Jadin 2007; Servais and Mathieu 2007; Vanhoenacker 2016), sont généralement plus visibles que les autres formes d'OJ. Bien qu'ils accueillent une quantité non négligeable de jeunes, estimée approximativement à 100.000⁶ par an pour l'ensemble de la Fédération Wallonie-Bruxelles (Dubruille, Wayens et Decroly 2005, 17), ils ne représentent pourtant qu'une minorité des projets proposés par la grande famille des OJ. Sur les 101 OJ actuellement en service, on retrouve par exemple 5 mouvements de jeunesse pour 63 services de jeunesse (Plate-forme associative des Organisations de jeunesse 2016). Pourtant, ces « OJ service » sont souvent peu mises en avant.

Actuellement, les OJ sont divisées en **5 catégories** basées sur des *modes de fonctionnement similaire* (Relie-F 2014).

1) Les mouvements de jeunesse : Les mouvements de jeunesse sont des associations constituées d'au moins 25 groupes locaux et de 1500 jeunes répartis

au minimum sur trois des six zones d'action de la Fédération Wallonie-Bruxelles (Décret fixant les conditions d'agrément et d'octroi de subventions aux Organisations de jeunesse du 26 mars 2009). Ils ont pour objet « [...] l'animation et l'éducation d'enfants ou de jeunes au moyen d'un ensemble d'activités variées. [...] Dans les faits, les mouvements de jeunesse proposent aux enfants et aux jeunes des réunions régulières et des activités éducatives [organisées pour et par les jeunes] axées sur le jeu, la vie dans la nature et le contact humain » (Dubruille, Wayens et Decroly 2005, 18).

Ex. Les Guides catholiques de Belgique



« Selon moi, la force des mouvements de jeunesse, c'est que c'est un parcours de vie qui s'inscrit dans la durée : le jeune s'engage en fonction de son âge. Son niveau d'implication va évoluer avec le temps et il va écrire ce parcours avec son groupe. Tout n'est pas prédéfini. C'est une énorme richesse parce que ça permet cette évolution et ça colle à l'évolution de l'enfant. Sans s'en rendre compte, ils prennent des responsabilités et ils acquièrent des compétences au fil des années, des réunions et des camps. Le jeune s'inscrit

⁶ Le nombre exact de jeunes touchés par les OJ n'est pas connu. Il serait intéressant de se baser sur les rapports d'activités de

l'ensemble du secteur afin d'évaluer concrètement le pourcentage de jeunes qui sont touchés dès aujourd'hui par ce secteur de la jeunesse.

dans un projet de long terme » (Les Guides Catholiques de Belgique 2016)⁷.

2) Les mouvements thématiques : Ils tentent de « sensibiliser les jeunes à des enjeux de société spécifiques ou plus généraux en faisant appel à la réflexion et à l'analyse. Pour ce faire, ces OJ cherchent à construire et faire entendre des points de vue issus de leur collectivité de jeunes adhérents volontaires et engagés dans la durée d'un projet à long terme » (Plate-forme associative des Organisations de jeunesse 2016).

Ex. Les Jeunes Socialistes



« Notre OJ a pour objectif premier de défendre des valeurs

progressistes et socialistes tout en restant indépendant du parti socialiste en tant que tel. [...] On travaille des thématiques qui touchent les jeunes au niveau national et international (légalisation du cannabis, prostitution, laïcité, réfugiés...) et qui sont adaptées aux cadres (ex. festival, congrès...) (Les Jeunes socialistes 2016a)⁸.

3) Les services de jeunesse : on appelle service de jeunesse toutes les OJ qui invitent les jeunes « à concevoir [leurs] projets dans le cadre du projet de l'association » (Many 2007, 15). Les services de jeunesse réalisent au choix « de l'animation directe, de l'initiation à des modes d'expression socioculturels, de la sensibilisation aux enjeux de société, de la formation, de l'information, de la mise à disposition de lieux de rencontres et d'hébergement, ou encore de développement d'échanges internationaux » (Relie-F 2014, s.p.).

⁷ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

⁸ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

Ex. Action Médias Jeunes



« On est une OJ de services, c'est la particularité pour laquelle on fait appel à nous. Du coup, on n'a pas de public direct. À part pour quelques activités dont une qui s'appelle « Kulturoiping » et qui est en fait une rédaction de jeunes. [...] En général, on est appelé par des écoles, des Services d'aide à la jeunesse, des Maisons de Jeunes, pour intervenir sur des projets qui peuvent varier d'une heure à un an, c'est vraiment très variable » (Action Médias Jeunes 2016)⁹.

4) Les fédérations d'Organisations de jeunesse : À ce jour, le secteur compte 5 fédérations d'Organisations de jeunesse : 1) **La Confédération des Organisations de jeunesse** ; 2) **Relie-F** ; 3) **ProJeuneS** 4) **Le Conseil de la Jeunesse Catholique** ; 5) **Jeunes et Libres**. Ces organes qui doivent au minimum fédérer 5 OJ ont pour rôle de garantir une série de missions à leurs membres telles que : « la coordination des membres, la formation, l'accompagnement pédagogique, la gestion des projets, la représentation sectorielle... » (Relie-F 2014, s.p.). Cela dit, toutes les OJ ne sont pas fédérées.



⁹ [Entretien semi-directif, Namur].

5) **Les fédérations de Centre de jeunes** : Les fédérations de centre de jeunes, au nombre de 9, s'apparentent aux fédérations d'OJ à l'exception du fait qu'elles ne s'adressent pas aux OJ, mais uniquement aux Centres de jeunes (*ibid.*). Elles « sont également reconnues sous le décret du 20 juillet 2000 déterminant les conditions d'agrément et de subventionnement des maisons de jeunes, centres de rencontres et d'hébergement et centres d'informations des jeunes et de leurs fédérations » (Relie-F 2014, s.p.).

Ex. de Centre de Jeunes : Les Auberges de Jeunesse



L'OJ les Auberges de Jeunesse « a pour but de favoriser le tourisme social, le tourisme culturel et les voyages des jeunes, de participer à l'épanouissement des jeunes, contribuant ainsi à leur éducation, à une citoyenneté responsable dans un esprit humaniste » (Plate-forme associative des Organisations de jeunesse 2016).

DIVERSITÉ DES ORGANISATIONS DE JEUNESSE

Bien qu'elles soient toutes animées par le **même décret**, il suffit d'aller observer les OJ de plus près pour comprendre qu'au sein même d'une catégorie, les OJ **ne fonctionnent pas toutes de la même manière**. De ce fait, si l'on veut arriver à généraliser un tant soit peu le fonctionnement des OJ, il est indispensable d'insister sur le fait qu'une OJ n'est pas l'autre en se penchant **sur l'ensemble du secteur afin d'en appréhender toute la complexité**.



« Avec les OJ, on est tous dans le même panier. Pourtant, on fait les choses tellement différemment et on voit les choses de manières tellement différentes que ça en

devient parfois compliqué » (Fédération Belge d'Improvisation Amateur 2016)¹⁰.

« Même au sein des mouvements politiques, on ne fonctionne pas de la même manière. Je suis sûr que si tu compares les jeunes écolo j et les jeunes cdH, on ne va pas du tout fonctionner de la même manière. Même si on poursuit les même buts, on ne fonctionne pas pour autant de la même façon » (écolo j 2016a)¹¹.

Dans la pratique, on observe une très grande **hétérogénéité au sein du secteur** qui se révèle à de nombreux niveaux : pluralité des structures institutionnelles et des fonctionnements, multiplicité des objectifs défendus par chaque OJ, variabilité de la place du jeune dans la structure, diversité des profils des membres, temporalité très différente de l'encadrement, âge des membres, types d'actions mises en place...

Des objectifs propres à chaque OJ

Toutes les OJ sont habitées par un objectif commun : former des C.R.A.C.S. En plus de cette

¹⁰ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

¹¹ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

finalité commune, elles poursuivent également un **objectif propre à leur association** comme par exemple :

- Lutter contre les discriminations à orientation sexuelle et les identités de genre
- Proposer de l'éducation aux médias
- Favoriser le volontariat national et international
- Proposer des vacances aux enfants
- Développer l'esprit critique
- Organiser des matchs d'improvisation
- Sensibiliser les jeunes aux valeurs de l'écologie politique
- Aider le jeune à prendre place dans la société
- Favoriser la rencontre avec d'autres jeunes
- Permettre aux jeunes de développer des valeurs de solidarité, de respect, de confiance en soi
- Sensibiliser et éradiquer le sida
- Promouvoir l'aide à l'enfance en difficulté
- ...

« Nous, on a décidé il y a 6 ans de devenir une OJ par conviction, parce qu'on s'est rendu compte que faire de l'improvisation théâtrale ça rend CRACS. Ça rend citoyen, actif, ça rend solidaire parce qu'en impro on travaille en équipe, mais c'est de la pratique de long terme. Au sein de ce secteur, notre thématique particulière c'est l'improvisation. C'est l'art de la parole, c'est l'expression corporelle, qui donne des outils pour être un citoyen actif » (Fédération Belge d'Improvisation Amateur 2016)¹².

Certaines OJ profitent de cette diversité pour mettre en place des **partenariats** et organiser ensemble des animations à destination des jeunes.

Exemple : carte blanche commune comme un exemple de partenariat entre les OJ politique



« Clairement il y a des OJ avec lesquelles on est souvent en contact et desquelles on est assez proche. Des jeunes syndicales, des jeunes étudiantes, la FEF, etc. Et entre jeunes politiques, on a des contacts tout le temps. Et moi, je suis très favorable à faire des actions communes aux jeunes politiques » (écolo j 2016a)¹³.

Du passage au parcours

Lorsque l'on veut mesurer l'impact d'un passage en OJ sur la vie d'un jeune, on peut commencer par prendre en compte la **temporalité de l'engagement proposé par chaque OJ**.

« Dans mon OJ, c'est assez rare qu'une personne ait un long parcours d'engagement. C'est plutôt des jeunes qui vivent une expérience à un moment donné. Évidemment, en termes de nombre de participants les mouvements de jeunesse accueillent énormément de monde, mais dans les autres OJ, c'est moins le cas et je pense que c'est important de le souligner » (Empreintes 2016b)¹⁴.

Certaines associations du secteur proposent un **engagement relativement court** de quelques heures ou quelques jours que l'on assimilera dès lors plus à un passage, alors que d'autres privilégieront plutôt des **engagements de longue durée**, un réel parcours de vie. C'est par exemple le cas des mouvements de jeunesse qui offrent à leurs membres un engagement hebdomadaire couvrant

¹² [Entretien semi-directif en groupe : Bruxelles].

¹³ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

¹⁴ [Méthode d'analyse en groupe : impacts d'un passage en OJ, Bruxelles].

parfois toute leur enfance et leur adolescence. C'est également le cas de nombreuses OJ services et thématiques qui ont inclus dans leurs offres d'animation la possibilité pour certains jeunes de s'intégrer dans des activités en groupes durablement :

« Depuis 4 ans, on a lancé un projet qui s'appelle "Kulturopoing" qui est en fait une rédaction. Un groupe de jeunes se réunit chez nous pour couvrir certains faits culturels essentiellement sur Namur. C'est un projet à part avec lequel on a un public direct, un peu plus dans la logique de mouvement où on les suit pendant plusieurs années, où il y a formation par les pairs car les nouveaux jeunes qui arrivent à la rédaction sont formés par les plus vieux » (Action Médias Jeunes 2016)¹⁵.



« Depuis qu'on est une OJ, on a des gamins qui viennent depuis qu'ils ont 12 ans et qui maintenant sont en tournois interuniversitaires. Certains ont fait les camps et aujourd'hui ils sont cuistots et deviendront probablement coaches pour ado et c'est ce qui a changé depuis qu'on est une OJ » (Fédération Belge d'Improvisation Amateur 2016)¹⁶.



« En plus de nos activités en milieu scolaire, depuis janvier 2016, on a un groupe d'une dizaine de jeunes qui revient régulièrement et qui est en demande d'activités hebdomadaires. Ces activités avec le nouveau groupe c'est parfois juste ludique et parfois c'est de la mise en projet » (Alter Visio 2016)¹⁷.

Pour et par les jeunes ?

Il est possible de concevoir de nombreuses manières le déroulement d'une activité : « pour des jeunes, à côté des jeunes, à la place des jeunes ou encore avec les jeunes. [Cela dit, la méthode de travail choisie détermine] la forme bien spécifique de ce rapport pédagogique » (Guillaume 2007, 119).

Illustration : métaphore boulangère

« Ce qui est intéressant lorsqu'on réfléchit aux postures que pourraient prendre des permanents, c'est de se dire que certains pour faire du pain vont arriver avec de la farine, de l'eau et de la levure et on va construire ensemble, et d'autres vont venir avec un pain qu'on n'a plus qu'à mettre au four » (Fédération Nationale des Patros 2016b)¹⁸.

Les OJ ont tendance à privilégier dans les discours des activités « pour et par les jeunes ». Cette méthode de travail s'appuie sur une hypothèse forte posée par le secteur qui est de dire que c'est

¹⁵ [Entretien semi-directif, Namur].

¹⁶ [Entretien semi-directif en groupe, Bruxelles].

¹⁷ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

¹⁸ [Méthode d'analyse en groupe : impacts d'un passage en OJ, Bruxelles].

par l'action d'un jeune que l'on arrivera à toucher les autres jeunes. Toutefois, la nature même de l'animation varie souvent d'une OJ à l'autre et d'une activité à l'autre. Au sein des associations où l'on propose un parcours, on observera plus souvent des activités mises en place « **pour et par les jeunes** ». C'est-à-dire des activités où les membres de l'OJ sont à la base de la grande majorité des initiatives, et non les permanents, proposant une éducation par les pairs. C'est par exemple le cas de Sida'Sos qui a développé dans ses actions des activités de sensibilisation animées par des jeunes et pour des jeunes. Cette méthode est considérée par l'OJ comme la meilleure manière d'éradiquer l'épidémie du sida et pourtant était peu prônée par les autres associations consacrées à la thématique des maladies sexuellement transmissibles. C'est également le cas des mouvements de jeunesse qui fonctionnent grâce à la participation active des jeunes à tous les niveaux de l'association (Many 2007). Ce sont eux qui se mobilisent pour planifier l'année, pour accompagner les plus jeunes tout au long de leur parcours dans le mouvement, pour décider des directions à prendre dans l'association...

Bien que cette méthode de travail soit mise en avant par le secteur et dans le décret jeunesse, l'ensemble des pratiques proposées par les associations membres ne peut pas y être regroupé car il n'est pas toujours possible d'impliquer intégralement les jeunes dans la structure. Concrètement, plusieurs OJ proposent plutôt des animations organisées « **pour et avec l'implication des jeunes** ». Au sein de ces OJ, les permanents ont tendance à y tenir plus la barre qu'ailleurs. C'est souvent le cas des associations qui proposent des services, mais c'est également le cas de certaines OJ qui s'adressent principalement à un public très jeune qui aurait dès lors plus de mal à assurer la gestion totale de l'organisation :

« **Chez nous, nos jeunes ce sont des élèves du secondaire donc ils sont probablement moins indépendants, ils ont besoin d'être guidés. Du coup, le rôle du permanent est assez important. La relation entre le permanent et les jeunes est différente que dans d'autres OJ où ils sont plus âgés et indépendants et font vivre l'association. Nous, les permanents, nous avons un rôle important vraiment pour faire bouger l'association** » (Comité des Élèves Francophones 2016)¹⁹.

SPÉCIFICITÉS DE L'ENCADREMENT PROPOSÉ PAR LES ORGANISATIONS DE JEUNESSE

Il serait illusoire de penser « qu'il suffirait d'apprendre le discours de la démocratie pour devenir démocrate dans les moindres actes de la vie quotidienne »

A. Eraly (2006, 2).

Les Organisations de jeunesse proposent, comme on a pu le voir, un ensemble d'activités extrêmement variées par leur fond et par leur forme. Cela dit, en plus de vouloir former des C.R.A.C.S., les OJ ont également pour point commun

de proposer un encadrement singulier en dehors du cadre scolaire et familial. Cet encadrement est guidé par plusieurs principes centraux dans la démarche proposée par le secteur.

¹⁹ [Méthode d'analyse en groupe : impacts d'un passage en OJ, Bruxelles].

Participation libre et volontaire des jeunes

Les OJ proposent aux jeunes des activités sur base **d'une participation libre et majoritairement volontaire**²⁰. Des centaines de milliers de jeunes s'investissent bénévolement à un rythme très différent en fonction de l'OJ et de l'activité proposée.

« Un de nos points forts c'est qu'on tourne autour du volontariat. Sans ça, on n'existerait pas. C'est important car on ne pratique pas une activité de la même manière si on est bénévole ou si on est rémunéré, l'investissement personnel est différent. Chez nous, on part du principe que le jeune s'investit parce que ce qu'il retire personnellement est aussi enrichissant que ce qu'il donne. Participer à la société en donnant du temps, de l'énergie et de la motivation c'est indispensable. Il faut pouvoir s'engager dans la construction de la société sans toujours attendre une rémunération en retour » (Les Guides Catholiques de Belgique 2016)²¹.

Cet aspect de volontariat inclut également l'idée que chaque jeune qui entre en OJ a la liberté d'arrêter sa participation quand cela lui semble adéquat. De plus, les animateurs et les permanents ont comme point d'honneur de ne jamais obliger un jeune à participer à l'animation proposée, lui laissant la liberté de choisir de s'impliquer ou non dans l'activité. Cette dimension d'engagement non contraint est fondamentale car elle participe à la mise en place d'un processus de construction des valeurs du volontariat (Hennaut et Servais 2006).



Exemple 1 : respecter le rythme de l'enfant

« Par exemple, on essaye de montrer aux animateurs qu'un enfant qui n'a pas envie de jouer, il ne faut pas le faire jouer. Évidemment ça dépend de l'âge, mais il faut respecter le rythme de chacun. Il faut permettre à chaque enfant de vivre et d'exprimer ce qu'il ressent sur le moment et puis de pouvoir le réintégrer, de pouvoir l'écouter » (Jeunesse & Santé 2016)²².

Illustration 2 : une activité en milieu scolaire

« Par exemple, j'ai fait 10 ateliers à Bastogne et sur 16 [jeunes] il y en a 8 qui sont montés sur scène à la fin, qui ont joué devant tout le monde et ont voulu continuer après. Le fait d'y avoir goûté et d'avoir fait rire les gens ça a bien marché. Par contre, dans les 8 qui n'ont pas voulu, il y en a déjà 4 qui n'aimaient pas l'idée de base et ce n'est pas grave. Ils n'étaient obligés de rien » (Fédération Belge d'Improvisation Amateur 2016)²³.

À leurs yeux, si la participation était obligatoire, elle risquerait d'impacter toute l'essence du volontariat prôné par les OJ. De plus, les OJ ne veulent pas entrer dans une logique de rétorsion au sein de laquelle elles devraient sanctionner les jeunes qui ne voudraient pas participer.

« Je trouve qu'on apprend beaucoup en OJ. Maintenant, je ne suis pas pour obliger le jeune à participer. Je ne suis pas dans cette optique-là. Parce qu'à côté des OJ, il y a

²⁰ Si l'on se réfère à la loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires (Loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires 2005), le volontariat se définit comme une activité exercée sans rétribution ni obligation au profit d'une ou de plusieurs personnes autres que celle qui exerce l'activité, d'un

groupe ou d'une organisation ou encore de la collectivité dans son ensemble.

²¹ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

²² [Entretien semi-directif, Namur].

²³ [Entretien semi-directif en groupe, Bruxelles].

également un ensemble d'activités extra-scolaires au sein desquels le jeune peut également apprendre énormément, même si il n'y apprendra pas la même chose » (Volont'R 2016a)²⁴.



Cependant, cette volonté de maintenir une liberté d'intégration à une OJ soulève des questions importantes : **Qu'est-ce que font les OJ pour attirer des publics qui auraient moins tendance à s'engager volontairement et à intégrer leurs activités ?** Nous reviendrons sur ce questionnement dans le chapitre sur l'accessibilité des OJ.

Une autre dimension de cet engagement est le travail fourni par l'ensemble des volontaires dont l'ampleur n'est pas anodine dans notre économie. Comme le souligne Jacques Defourny dans son article questionnant le rôle des mouvements de jeunesse au sein de l'économie sociale (2007), bien que les OJ se situent en marge d'un système économique fondé sur le tout marchand, toutes ces heures de bénévolat mises bout à bout pèsent néanmoins un poids non négligeable en Belgique francophone. On ose à peine imaginer ce qu'il faudrait investir au niveau public ou privé si l'ensemble de ces heures devait être rémunéré

pour couvrir l'équivalent de l'animation offerte par ces associations.

« Un de nos points forts c'est qu'on tourne autour du volontariat. Puisque notre projet repose complètement sur ce type d'investissement. Sans cela, on n'existe pas. Quand bien même on offrirait une action rémunérée, ça ne donnerait pas la même chose vu que c'est l'investissement du jeune qui donne tout son sens. Le volontariat c'est vraiment la philosophie du projet. C'est du par et pour les jeunes » (Les Guides Catholiques de Belgique 2016)²⁵.

Un apprentissage par la participation active

Les OJ proposent à leurs membres des activités particulières : une éducation par l'action que l'on peut qualifier de non formelle²⁶, d'inductive et d'expérientielle. Tout ce qui y est appris émane d'une expérience concrète et directe et non d'un enseignement théorique (Jadin 2007). Ces associations proposent à leurs jeunes un cadre qui leur offre la possibilité d'être acteur à part entière de l'association, de **participer à l'apprentissage** et plus seulement d'être consommateur d'une série d'activités.

« Les OJ sont des lieux où on peut prendre des risques, si on ne peut pas en prendre là, où pourrions-nous en prendre ? Ici, on essaye de mettre en place un projet avec nos jeunes, on précise pourquoi on le met en place, qu'est-ce qu'on en fait, qu'est-ce qu'on imaginait et après on analyse et on fait le travail » (Nature et Loisirs 2016)²⁷.

Illustration : sensibilisation autour de la Gay Pride
« Cette année-ci, avec la "Pride", nos jeunes voulaient savoir comment échanger avec les gens qu'ils rencontrent dans la rue. Ils sont allés à la rencontre des jeunes dans la rue avec

orientée vers un segment particulier de la population et poursuivant des objectifs bien définis » (Unesco 1999).

²⁷ [Entretien semi-directif non enregistré, Braine l'Alleud].

²⁴ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

²⁵ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

²⁶ L'éducation non formelle est définie par l'UNESCO comme « une activité éducative organisée en dehors du système officiel,

des questions très précises. Comment s'est réalisé ton coming out ? Comment est-ce que tes parents ont réagi ? Bref, ils ont posé des questions homocentrées. Les vidéos sont sur coming-in.be et l'idée c'est de poursuivre le travail, d'aller dans d'autres régions de la fédération pour voir comment les gens réagissent. Et aussi, ils avaient envie de choquer les gens, du coup lors de la "Pride", ils ont réalisé des slogans que l'on a imprimé sur des stickers. Les slogans c'est genre "mieux vaut une paire de mère qu'un père de merde" ou "je suis fatigai", toute une série de phrases qui peuvent interpeller comme ça. C'est vraiment eux qui ont voulu travailler sur ces thématiques et qui ont tout mis en place pour y arriver » (Alter Visio 2016)²⁸.

Les mouvements de jeunesse organisent des activités centrées plutôt sur le jeu, la vie en groupe et l'animation. Les mouvements thématiques invitent davantage les jeunes à se positionner sur des questions qui les touchent et les concernent, et à partager des moments de vie plus ludiques. Les services de jeunesse, de leur côté, proposent souvent des méthodes d'animation qui mettent les jeunes en action et leur permettent de prendre des initiatives.

Illustration : « L'internet expliqué à ta mère »



« Là, on a suivi tout un projet qui s'appelle "l'internet expliqué à ta mère". Cette initiative est née suite à une recherche-action menée en 2014 pour questionner les usages de jeunes sur internet. De cette étude sont ressortis plusieurs constats et l'idée a été de créer un outil ayant pour objectif de montrer que les jeunes constatent que leurs parents ne

comprennent pas toujours ce qu'ils font sur internet. L'idée c'était de créer quelque chose qui puisse lancer le dialogue. Du coup, deux trois jeunes ont eu l'idée de se lancer dans un projet où ils interrogeraient leurs collègues d'école sur leurs usages du web. Ils ont notamment créé une capsule sur les jeux vidéo, sur le « revenge porn », sur le cyber harcèlement, les réseaux sociaux, sur les Youtubers, etc. etc. Ces jeunes ont construit de A à Z ces capsules. Ils ont fait tout le contenu » (Action Médias Jeunes 2016)²⁹.

En valorisant la prise d'initiatives les OJ ont pour objectif de valoriser le jeune pour d'autres raisons et compétences que celles souvent mises en avant à l'école ou en famille. L'idée défendue derrière cette posture est de dire que chaque jeune possède des compétences propres et qu'il faut les valoriser. Cette démarche d'apprentissage par l'action permet aux jeunes d'accrocher à l'animation plus facilement parce qu'elle se veut « active ». Même si dans certaines associations du secteur les permanents doivent prendre en charge une partie importante du travail, au final, **le jeune est toujours appelé à être au cœur de l'action et de l'apprentissage** (De Kuyssche 2007). Cependant, ces méthodes participatives ne portent pas toujours leurs fruits et doivent régulièrement être adaptées en fonction des groupes visés par l'animation comme nous aurons l'occasion de le montrer dans le chapitre sur l'accessibilité.

Importance du processus plus que du résultat

Pour arriver à former des C.R.A.C.S., les OJ privilégient souvent des techniques d'animation au sein desquelles c'est davantage le **processus pédagogique qui importe que le résultat final**.

²⁸ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

²⁹ [Entretien semi-directif, Bruxelles].



« Chez nous, il n'y a pas cette volonté de résultats absolue et de validation des compétences parce qu'on est dans quelque chose qui a envie d'aller au-delà de ça. À côté des compétences acquises, il est question de l'épanouissement et du développement de soi pour les jeunes dans une Organisation de jeunesse qui va au-delà du savoir lire et écrire » (Action Médias Jeunes 2016)³⁰

Cette volonté de ne pas se focaliser uniquement sur les résultats est caractéristique de l'éducation non formelle proposée en OJ et est possible, entre autres, car ce secteur de la jeunesse ne poursuit pas des objectifs financiers. **La plus-value attendue d'une OJ est sociale est non pécuniaire.** La plupart des OJ sont d'accord sur le fait que les jeunes peuvent se tromper et ne pas arriver à réaliser les objectifs visés. Ils ont **le droit à l'essai** – par l'action – **mais également à l'erreur** ce qui change fort des logiques que l'on retrouve dans le milieu scolaire ou professionnel où l'échec est classiquement sanctionné. Cet apprentissage de terrain est extrêmement riche car il offre aux jeunes la possibilité d'essayer par lui-même. **Toutefois, les OJ ne négligent pas pour autant les résultats.** Le fait que les jeunes soient bénévoles et que le financement soit public n'exempte pas de responsabilités. Ce qui importe réellement, c'est de

se donner les moyens d'y arriver, et si ça ne marche pas, ce n'est pas insurmontable. Dans ce cas, les OJ prendront plutôt le parti de revenir sur les éventuels échecs avec les jeunes concernés pour en tirer des conclusions et essayer par la suite d'arriver à atteindre l'objectif initialement visé par l'activité.

« On sait bien que les objectifs, on ne les atteint pas toujours, mais la prochaine fois on se remettra en question. Et qui sait si ce sera une réussite la prochaine fois ? Qui peut prétendre être arrivé à 100% de résultats à chaque activité mise en place ? C'est peut-être décevant de ne pas atteindre les objectifs, mais si on atteignait toujours nos objectifs alors on n'évoluerait pas beaucoup » (Les Auberges de Jeunesse 2016)³¹.

Exemple : le concept du match d'improvisation

« Le gros truc aussi, et c'est pour ça que je pense que le concept de match est génial, on a le droit de se planter et on a le droit de se loucher et de rater son impro et on en rate tout le temps de toute façon. Et c'est hyper positif pour les gens parce que du coup chemin faisant on se dit : dans la vie on a le droit de se planter. Et se dire qu'en coaching on n'arrive pas toujours à atteindre les objectifs qu'on s'était fixé. On a eu x minutes et on n'y est pas arrivé, mais ce n'est pas grave, on recommence. Ça reste quelque chose qu'on n'a pas à l'école, ce processus d'essais-erreurs qu'on a dans les OJ. Ce n'est pas grave si tu te plantes. Chez nous on montre que l'erreur fait partie du processus tout le temps, tout le temps, tout le temps... L'idée c'est que dans le débriefing, on commence toujours par du positif, puis on donne des pistes d'amélioration. Dans la méthodologie, on part toujours du « bien fait ». Ça, c'est le rôle du coach. Il faut savoir que ces débriefing-là se font toujours en groupe, on donne des pistes et des solutions. « On aurait dû essayer ça » ; « Je ne m'attendais pas à ce que tu fasses ça... » (Fédération Belge d'Improvisation Amateur 2016)³².

³⁰ [Entretien semi-directif, Namur].

³¹ [Méthode d'analyse en groupe : impacts d'un passage en OJ, Bruxelles].

³² [Entretien semi-directif en groupe, Bruxelles].



Comme le rappelle bien Brice Many, cet apprentissage par l'expérimentation et l'échec est d'autant plus précieux dans nos sociétés où l'échec peut être perçu « comme un tabou, générant culpabilité, honte et estime négative de soi plutôt qu'expérience à analyser pour s'améliorer et améliorer son action » (Many 2007, 17).

« L'idée ici c'est vraiment d'arriver à faire comprendre aux jeunes que ce n'est pas parce qu'on se plante qu'on est nul. On a le droit à l'erreur » (Fédération Nationale des Patros 2016a)³³.

Cette obligation de moyens et non de résultats est parfois difficile à faire comprendre à certains partenaires qui aimeraient obtenir un produit fini à chaque fois, à certains parents de plus en plus désireux d'inscrire leurs enfants dans des activités où les résultats sont visibles et rapides (De Kuyssche 2007, 30), mais également aux politiques qui évaluent souvent le travail fait par une organisation sur base des résultats. Pourtant, elle permet aux jeunes de vivre la **possibilité de tester ses intuitions, d'essayer et de prendre ses responsabilités face à l'erreur** dans un cadre où l'échec fait l'objet d'une évaluation bienveillante et d'un apprentissage de long terme qui permet aux jeunes de s'améliorer et de se construire.

« On fait des erreurs et après il faut les assumer. D'habitude, nos responsabilités sont

limitées parce que c'est cadré. Chez nous, on est quand même confronté à beaucoup de responsabilités très vite et il faut pouvoir les assumer » (Les Guides Catholiques de Belgique 2016)³⁴.

Une relation atypique entre jeunes et animateurs

En OJ, les relations qui se tissent entre jeunes et animateurs sont assez particulières, et ce pour plusieurs raisons.

- **Accompagner l'essai-erreur**

Tout d'abord, que l'on soit jeunes nous-mêmes ou que l'on ait quitté ce stade de la vie, lorsqu'une OJ décide de travailler avec des jeunes dans un processus où l'essai-erreur est permis, cela implique certaines spécificités sur la posture de travailleur et/ou de l'animateur encadrant. On ne lui demande pas de faire le travail à la place du jeune. Au contraire, l'animateur lui laisse la liberté de se tromper, d'essayer d'atteindre les objectifs voulus sans imposer son fonctionnement et sa manière de faire. L'encadrant doit réellement développer une **capacité d'adaptation au jeune face auquel il se trouve**. Il a pour rôle **d'encadrer le jeune dans sa démarche** et non de faire les choses à sa place.

« Je pense qu'il y a quand même quelque chose de très important et de particulier à l'idée de "par les jeunes et pour les jeunes". Si on laisse des jeunes entre eux, et que nous en tant que professionnels, on les laisse essayer, faire leurs erreurs, je sais que je pourrais être déçu : ils ne tiendront pas toujours compte de notre expérience, ils feront parfois les mêmes erreurs que les précédents, ils ne tiendront pas nécessairement compte de ce que l'on a toujours fait. Mais peu importe car c'est le

³³ [Entretien semi-directif, Gilly].

³⁴ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

cœur même de l'esprit OJ » (Empreintes 2016b)³⁵.

Cette posture d'encadrant bienveillant n'est d'ailleurs pas toujours facile à maintenir. Elle peut causer de nombreuses frustrations dans l'exercice des fonctions de chacun. Frustration de voir les mêmes erreurs se répéter, et ce surtout lorsqu'on occupe un poste qui n'est pas en lien direct avec le jeune, mais que l'on doit tout de même accepter les décisions qui ont été prises par eux. Frustration de ne pas se sentir compris dans ses besoins de travailleur de s'investir dans un cadre avec des horaires et des missions claires. Frustration de ne pas recevoir son salaire à temps suite à un oubli du trésorier... Si certains vivent difficilement cette implémentation de l'essai-erreur, les invitant parfois à quitter le secteur, d'autres la conçoivent comme quelque chose de stimulant et d'essentiel à maintenir tout au long de l'engagement.

« Je pense que c'est important, quel que soit l'âge de la personne de rester ouvert aux propositions des jeunes. Il y a des permanents qui sont là depuis très longtemps et qui ne restent pas à dire "on a toujours fait comme ça, pourquoi changer" et c'est ce qui est riche. [...] Et du coup, ce n'est pas tant une question de nombre d'années dans l'OJ qu'il faut questionner, mais plus la posture du permanent. Est-ce qu'il est prêt à se remettre en question, à s'ouvrir aux propositions nouvelles, à être disponible et à l'écoute... ? » (Volont'R 2016b)³⁶.

• Une relation dynamique

De plus, le rôle d'animateur demande une **certaine passion et une énergie** caractéristiques de nombreux emplois au sein de secteurs associatifs travaillant avec des volontaires. Les permanents et animateurs motivés et disponibles se rendent

accessibles aux jeunes. Si ces derniers ont l'impression d'être encadrés par un permanent qui subit ses journées, il ne sera pas aussi facile de créer du lien entre ces deux parties.

• L'animateur référent

Ensuite, en OJ, **l'animateur occupe un rôle de référent et de conseiller**. Le jeune peut se tourner vers lui quand il en sent le besoin et l'animateur sera apte à partager avec lui ses compétences. D'ailleurs, lorsque ce partage se réalise à la demande du jeune, l'apprentissage et l'engagement sont accentués.

Les OJ sont des lieux où peuvent se construire **des liens forts entre participants, mais également avec la personne de référence que celle-ci soit employée de l'OJ ou volontaire**. C'est plus souvent le cas des associations qui ont l'opportunité de travailler avec des groupes de jeunes sur le long terme, mais l'intensité de ces relations peut également exister dans d'autres types d'animations, et ce principalement parce que les permanents sont invités à arborer **une posture de rencontre, proche du jeune et non hiérarchisée**.

• Une relation d'égal à égal

Les relations qui se jouent en OJ se distinguent de celles vécues en institution scolaire ou en famille. À la différence des relations de type « maître-école » ou « parent-enfant », le modèle relationnel « d'égal à égal » favorise grandement le développement de capital social pour le jeune (Pelleriaux 2005).

« Ici, la relation "adulte-jeune" est travaillée d'égal à égal avec une reconnaissance de l'expérience. On peut très bien partir en tant que coordinateur avec dans le staff un coordinateur qui a 20 ans et un animateur qui a 30 ans même s'il a été coordinateur. Chez

³⁵ [Méthode d'analyse en groupe : impacts d'un passage en OJ, Bruxelles].

³⁶ [Méthode d'analyse en groupe : impacts d'un passage en OJ, Bruxelles].

nous ça se vit, il n'y a pas une hiérarchie figée » (Jeunesse & Santé 2016)³⁷.

Au fond, il y a toute **une posture du professionnel en OJ qui est à la fois de s'adresser aux jeunes volontaires d'égal à égal tout en gardant une posture d'animateur**. Cette posture n'est pas de même nature que celle proposée par exemple par l'aide sociale. Elle permet souvent d'instaurer un lien de confiance entre jeunes et permanents. C'est aussi grâce à **ce lien de confiance** que les permanents arrivent *in fine* à transmettre leurs expériences aux volontaires. **Ce mode de relation de personne à personne**, tout en maintenant un rôle d'accueil et d'éducation, caractérise les OJ.

Exemple : _____le_____coming_____out_____sentiment d'appartenance

« Avant d'être au Jeunes cdH, je travaillais dans la représentation étudiante et j'aimerais vous parler de l'expérience d'un jeune qui a croisé ma route et qui s'est complètement développé devant nos yeux. Pour moi, c'est une des plus belles expériences que j'ai vécues parce que je l'ai vue. J'ai pu voir ce jeune s'épanouir à ce moment-là. Moi, j'étais employé de cette association étudiante. Lui, il s'était engagé dans la représentation étudiante et il était devenu trésorier de notre association. Il était franchement plutôt assez mal dans sa peau, comme on peut l'être des fois à vingt ans, à se demander si on fait les bonnes études... Il faisait d'ailleurs deux bacs en même temps et il se demandait lequel il allait continuer et lequel il allait arrêter. Et on a passé une année comme ça, pas toujours évidente, où même parfois au niveau de sa représentation et de son travail on s'énervait parce qu'il ne le faisait pas toujours comme il fallait. Au cours de l'année, il a commencé à s'épanouir progressivement. Et puis, un jour, il nous réunit, tous les trois travailleurs, et il nous dit : "j'ai quelque chose à vous dire. Ben voilà, j'aime les garçons". Nous, on était pas du tout aux CHEFF ou autres. Mais bon, on lui dit : "ben voilà, oui, oui, en fait on s'en doutait, mais

pourquoi tu nous dis ça ?". Et en fait, à partir du moment où il l'a dit, il est souvent revenu vers nous en nous demandant des conseils. Il nous a demandé "à partir de maintenant, il faut que vous m'aidiez à le dire à ma famille". On lui a dit "d'accord" et on en a discuté. Et à partir du moment où il l'a dit, il s'est complètement épanoui. Il n'a pas pour autant plus réussi ses études, mais ça c'est une autre histoire. On l'a vu tout doucement prendre de la place, prendre sa place au sein de notre association. Il est devenu plus régulier. Et moi, j'ai identifié ça au fait qu'il a eu un sentiment d'appartenance. Ici, on se voyait tous les jours et du coup, il a pu s'épanouir et il s'est dit : "là je suis en train de réaliser que j'aime les garçons et il faut que je le dise à quelqu'un". Et ensuite, en plus de se développer, il s'est investi dans notre association et à l'extérieur. En plus de notre association, il s'est investi dans les CHEFF donc le cercle des étudiants homosexuels du campus. Et vraiment, pour moi, c'était l'exemple même de ce que ça peut apporter en OJ. Parce que c'est vrai que ce n'était pas notre but, mais notre objectif c'est également l'intégration de quelqu'un qu'il puisse s'y sentir en confiance, y développer un sentiment d'appartenance, de partage, pour se développer et trouver sa place sociétale » (Les jeunes cdH 2016b)³⁸.

• Importance de l'accueil initial

Ces associations ont d'ailleurs tendance à accorder une **grande importance à l'accueil et au bien-être initial des jeunes** afin que ceux-ci puissent participer et prendre des initiatives dans de bonnes conditions. Ce lien invite les jeunes à oser s'exprimer et à s'affirmer.

« Notre objectif c'est que les jeunes puissent se connaître eux-mêmes. Ça leur donne de la force et de l'assurance. Souvent, on nous dit qu'on est bien accueilli chez nous. Avec les animateurs, on se questionne "de quoi les enfants ont-ils besoin ?". C'est vraiment

³⁷ [Entretien semi-directif, Namur].

³⁸ [Méthode d'analyse en groupe : les impacts d'un passage en OJ, Bruxelles].

important pour nous de donner une place à chaque enfant » (Nature et Loisirs 2016)³⁹.



« La grosse différence avec les autres mouvements c'est que les enfants ne connaissent pas les animateurs avant qu'ils débarquent. Donc nous on doit créer du lien tout de suite, c'est notre premier objectif, de faire en sorte qu'il y ait une dynamique de groupe assez fort. C'est notre grand pari, que tout le monde puisse se connaître. [...] On essaye que chacun puisse trouver une place dans le groupe. Que chacun ait la possibilité en fonction de ses besoins de tisser vraiment des liens avec l'autre, d'aller à la rencontre de l'autre, on est aussi fort dans la coopération. Les jeux coopératifs sont beaucoup utilisés. L'amusement à Jeunesse & Santé, à travers tous les temps, formels ou informels, et à travers tous types d'activités, c'est vraiment essentiel » (Jeunesse & Santé 2016)⁴⁰.

Proposer des cadres alternatifs aussi éphémères soient-ils

Par toutes ces spécificités décrites ci-dessus, les OJ tentent d'offrir aux jeunes un cadre de vie alternatif où **d'autres expériences sont possibles**. Au fond, en OJ, « les jeunes ont l'occasion de construire une socialisation entre pairs sur des modèles différents » (Many 2007, 14) que ceux qu'ils connaissent plus généralement en proposant d'autres cadres de socialisation.

³⁹ [Entretien semi-directif, Braine l'Alleud].

⁴⁰ [Entretien semi-directif, Namur].

« Dans les missions des OJ pour moi, il y a l'idée d'opérer un "déplacement". Par exemple, nous on aime bien amener des classes de professionnels au musée et faire de la philo. C'est aussi ça » (Philocité 2016)⁴¹.

Au sein de ces espaces qui diffèrent souvent de ce qu'ils peuvent vivre généralement, les jeunes sont amenés à expérimenter autre chose, à découvrir de nouvelles règles, de nouvelles personnes qui ne vivent pas nécessairement de la même manière qu'eux. Que ce soit en proposant un camp de plusieurs jours ou en passant dans des écoles même pendant quelques heures, ce qui importe c'est réellement de leur montrer que **l'on peut vivre autrement**, c'est de semer une graine dans la tête de ces jeunes en espérant qu'elle portera du fruit.



Exemple : Une expérience alternative en résidentiel

« Le cas particulier dont je voudrais parler est celui d'un séjour de type « camp Robinson » organisé en partenariat avec deux maisons de jeunes. Cette année-là, le groupe était plus âgé, c'était des 15-20 ans. Le groupe a dû gérer ou au moins accompagner par des moments de paroles, une personne, un membre du groupe de jeunes qui était usagé quotidien de cannabis. Et dans ce contexte-là, il a progressivement fait l'expérience qu'il pouvait se passer de sa consommation quotidienne de cannabis (pour d'autres, ce fut de même avec le tabac) en faisant l'expérience d'une vie en rupture avec son quotidien, au contact de la nature. En fait, cette histoire rejoint toute

⁴¹ [Méthode d'analyse en groupe : accessibilité des OJ, Bruxelles].

notre pédagogie qui est de faire des expériences alternatives qui montrent qu'il y a d'autres choix possibles (Empreintes 2016b)⁴².

POUR RÉSUMER : LA COMPLEXITÉ DU SECTEUR OJ



La section suivante fait le lien entre les spécificités des OJ présentées ci-dessus et l'ensemble des impacts attendus et observés d'un passage en OJ sur le parcours de vie des jeunes. Dans un premier temps, l'objectif sera de poser des mots sur ces impacts et d'en illustrer les propos. Évidemment, l'ensemble des jeunes ayant participé aux OJ ne seront pas impactés de la même manière ni par l'ensemble de ces éléments. Des nuances seront apportées dans un deuxième temps pour remettre ces impacts dans leur contexte.

⁴² [Méthode d'analyse en groupe : les impacts d'un passage en OJ, Bruxelles].

IMPACTS ET ACCESSIBILITÉ



IMPACTS

Mouvements de jeunesse, jeunesses thématiques, services de jeunesse... Ces OJ offrent toutes, à leur manière, un cadre permettant aux jeunes d'expérimenter quelque chose de différent que ce qu'on leur propose dans le cadre familial, scolaire et extrascolaire. Mais concrètement, qu'est-ce que les jeunes peuvent garder de cette expérience sur le long terme ? En ressortent-ils plus épanouis ? Plus compétents ? Plus citoyens ? Plus aptes à entrer sur le marché de l'emploi ? Pour comprendre l'importance de la valorisation de l'engagement libre et volontaire proposé par les OJ, *considérons les effets positifs d'un passage pour les jeunes* (Pelleriaux 2005).

Comme le rappelle très justement Brice Many, « la jeunesse est présentée comme une période de formation, de formation du capital social essentiellement » (Many 2007, 13). Si l'on se réfère aux données collectées dans le cadre de cette étude, les OJ sont unanimes : les jeunes y ont la possibilité de développer des compétences ou en tout cas des attitudes de vie qui seront essentielles dans tous les domaines de leur vie future. Dans ce rapport, ces impacts ont été scindés en 2 grandes sections reprenant les apports possibles que peuvent avoir les OJ pour les jeunes. **La première section** analyse tout ce qui est de l'ordre des *impacts au niveau individuel* pour le jeune

(développement personnel, développement de compétences, valorisation de l'expérience sur le marché du travail...). **La deuxième section** met le doigt sur les éléments qui impactent la vie du jeune en société.

Ce premier chapitre sera principalement nourri par les dires d'anciens membres d'OJ qui nous ont partagé leur vision du secteur et des impacts que ce dernier a pu avoir sur leur vie. Elle sera également alimentée par les impressions venant des coordinateurs et animateurs d'OJ rencontrés tout au long de cette recherche.

IMPACTS DES OJ AU NIVEAU INDIVIDUEL

Développement de liens sociaux forts

Lorsque l'on demande aux jeunes ce qu'un engagement en OJ leur a apporté dans leur vie, ce qui ressort le plus généralement c'est cette idée que l'on peut y développer et/ou y renforcer des liens d'amitié. Ces relations de qualité qui se nouent en OJ représentent un réel moteur de leur vitalité (Many 2007). Les permanents prennent

régulièrement le temps de renforcer les liens entre leurs membres en proposant des activités parfois plus informelles centrées autour du relationnel et du travail en équipe.

Le relationnel représente d'ailleurs une des motivations principales des jeunes à intégrer les OJ. De nombreux jeunes s'y investissent pour y faire des rencontres ou pour y renforcer des liens déjà formés avec d'autres jeunes hors OJ.

« Petit à petit, et c'est souvent le cas dans les OJ, et c'est ça qui est sympa, c'est que le groupe devient souvent une bande d'amis, même entre travailleurs et bénévoles » (Les jeunes cdH 2016b)⁴³.



« Au final, on devient tous potes, c'est aussi ça. Ce sont des gens qui se retrouvent de temps en temps. C'est un cercle social, c'est un nouveau cercle social quoi » (Les Jeunes socialistes 2016a)⁴⁴.

C'est souvent grâce à la qualité de ces liens formés qu'un jeune décidera ou non de maintenir un engagement fort sur le long terme dans une OJ. Le corolaire inverse est que lorsque les choses se passent mal et qu'une personne décide de quitter l'organisation, elle aura souvent tendance à emporter les autres jeunes avec elle, mais cela arrive bien moins souvent.

Pour certains, ces liens perdureront encore longtemps après la fin de leur engagement en OJ.



⁴³ [Méthode d'analyse en groupe : impacts d'un passage en OJ, Bruxelles].

⁴⁴ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

⁴⁵ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

« Clairement, il y a des cercles d'amis qui viennent d'écolo j, il y a des couples qui viennent d'écolo j et ça marche vraiment quand ça devient une bande de potes. Quand les gens sont contents d'être là pour l'action, mais aussi pour les autres » (écolo j 2016a)⁴⁵.

« Et ne fusse qu'au niveau social et amical, on en garde des souvenirs extraordinaires. C'est des liens qui sont plus forts que des simples liens amicaux parce qu'on garde avec eux ce souvenir commun de choses vécues et d'apprentissages collectifs et avec qui on retrouve par la suite des liens qui sont forts » (M. Ancienne animatrice guide 2016)⁴⁶.

En plus des liens d'amitié, les OJ **mettent les jeunes en réseau** par le biais de rencontres avec d'autres jeunes, de permanents et d'acteurs impliqués dans la thématique poursuivie par l'OJ. C'est par la rencontre de personnes ressources qui se retrouvent dans certains lieux clés que les jeunes arriveront tantôt à trouver un emploi, tantôt à développer de nouveaux engagements volontaires (Hennaut et Servais 2006 ; Servais 2006).

La valorisation de soi

Les OJ incarnent un lieu où **le jeune peut se construire et peut être valorisé**. Certains de ces effets sont plus prévisibles que d'autres, plus indirects, mais pas pour autant moins récurrents.

« Ici, en OJ, on est dans une valorisation de soi, dans le collectif avant tout. On ne se sent pas seul, isolé avec ses problèmes et on se rend compte que d'autres vivent la même situation, on expérimente et on laisse la place pour ça et c'est vraiment important » (Action Médias Jeunes 2016)⁴⁷.

⁴⁶ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

⁴⁷ [Entretien semi-directif, Bruxelles].



De plus, de nombreux jeunes se sentent valorisés par leur passage car ils **se sentent utiles là où ils s'impliquent**.

« Je peux dire que mon implication en OJ a définitivement impacté mon bien-être. D'abord parce que ça m'a procuré de la satisfaction de faire ce qu'on fait, entre autres à travers les retours positifs des personnes et des parents. Ensuite, car en tant qu'animateur, on profite aussi nous-mêmes des activités car ce sont des moments d'échange et d'amusement autant pour nous que pour les personnes handicapées » (L. Ancienne volontaire chez Gratte 2016)⁴⁸.

Certains jeunes rencontrés nous ont partagé l'idée que leur passage en OJ les a aidés à développer une **plus grande confiance en eux**. C'est un élément qui ressort également souvent du discours des animateurs. Au cours des activités, ils ont la chance de voir des jeunes s'ouvrir progressivement, prendre de l'assurance pour, au final, être plus à l'aise dans leur peau. Le cadre proposé par les OJ qui tente de **valoriser au mieux les compétences singulières de chaque jeune** et qui laisse vraiment la place pour l'essai et l'erreur est idéal pour les jeunes qui seraient initialement plus réservés.

« En tout cas, le cœur de ce qu'on développe en improvisation, c'est vraiment la confiance en soi. [...] on va essayer surtout de développer, de mettre en avant les qualités des gens et ça, ça va leur renforcer leur

confiance. C'est vraiment ça. On a tous quelque chose, on a tous des qualités. Parfois, les gens n'ont pas conscience de ce qu'ils véhiculent et ici on va valoriser ces qualités » (Fédération Belge d'Improvisation Amateur 2016)⁴⁹.



« Si je regarde un peu mon apprentissage sur le plan personnel, je me dis : à la base, j'étais timide et là, maintenant, je parle sans trop de soucis devant des directeurs, etc. Mon expérience en OJ m'a vraiment permis de me développer. Comme je le dis à certaines personnes, j'ai l'impression d'avoir plus appris en étant présidente qu'en allant aux cours » (Volontaire chez Unécof 2016)⁵⁰.

Au fond, les OJ ne tentent pas de changer leurs jeunes, mais plutôt de les **aider à s'affirmer**, à sortir davantage ce qu'ils ont de positif en eux et surtout à croire en eux, à ce qu'ils peuvent apporter. Au cours de leur enfance, période qui n'est pas toujours des plus évidentes à vivre, les jeunes ont d'autant plus besoin de se sentir bien dans leur peau et d'arriver à pointer du doigt leurs qualités et compétences. Il a été observé par de nombreux permanents qu'un jeune qui arrive à être épanoui dans sa vie sociale et qui se sent utile est un jeune qui va probablement réussir plus facilement ce qu'il veut entreprendre dans la vie.

En plus de valoriser les compétences des jeunes, les OJ les invite également à **se dépasser, à sortir de leur zone de confort** pour s'essayer à d'autres activités, à d'autres défis que ceux qu'ils auraient

⁴⁸ [Entretien semi-directif, Louvain-la-Neuve].

⁴⁹ [Entretien semi-directif en groupe, Bruxelles].

⁵⁰ [Méthode d'analyse en groupe : impacts d'un passage en OJ, Bruxelles].

tendance à choisir. Ce dépassement est entre autres possible grâce à l'aide, au soutien et à l'encadrement fait par les animateurs.

« Ça donne aussi le goût de l'aventure et du risque et je pense que ça aussi c'est important parce qu'on est obligé de sortir de son petit confort, de découvrir de nouvelles choses à travers tous les âges. Au début, c'est parce que pour la première fois on ne dort plus chez ses parents, puis c'est parce qu'on est responsable d'un groupe, on est confronté à d'autres publics, à d'autres cultures et donc ça donne le goût de la découverte, de sortir des sentiers battus et de se découvrir soi-même à travers ça » (M. Ancienne animatrice guide 2016)⁵¹.



« Quand est-ce qu'on a réussi notre coup ? Par exemple, un membre d'écolo j Liège avait porté un projet contre la construction d'un poulailler industriel dans la région liégeoise. C'était un membre assez récent et un peu craintif par rapport à la jeunesse politique. Donc déjà, je trouve ça une réussite qu'elle ait lancé elle-même l'action. Deuxièmement, on a eu une demande radio pour une émission sur la question. Là, le groupe liégeois a dit : "c'est à Sophie d'y aller". Au départ, elle ne voulait pas. Par après, les plus vieux l'ont rencontrée, lui ont fait une mini formation de passage de radio et ça a bien été. Et là, je trouve qu'on a réussi notre coup parce qu'on l'a mise en confiance de passer à la radio, de développer ses compétences, etc. Et la question du poulailler c'est second. L'objectif c'est vraiment qu'ils prennent confiance » (écolo j 2016a)⁵².

⁵¹ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

⁵² [Entretien semi-directif, Bruxelles].

En invitant les jeunes à se dépasser, à opérer un apprentissage par l'action, cela les oblige également à être **créatifs et débrouillards**, à toucher à tout, à faire les démarches par eux-mêmes. Tout ne pourra pas toujours se passer comme sur des roulettes au cours d'une animation. Le jeune devra souvent trouver des solutions à des problèmes de dernière minute en puisant dans sa créativité et en sortant des sentiers battus. **Cette débrouillardise et ce dépassement de soi nouvellement intégré pour certains seront extrêmement précieux et valorisables** comme cela est souligné par la suite dans la section sur les « *soft skills* ».

« Au boulot, c'est comme chez les scouts, t'es pas 100% libre, mais tu entreprends ce que tu veux dans ton périmètre. On se marrait chez les scouts à se dire, ça va quand même finir par marcher. On n'a pas l'endroit de camp en mars, mais on l'aura quand même. Ça ne peut pas rater. On a cette notion de chance, de provoquer la chance. On peut faire des erreurs, on peut se planter, mais il faut juste assumer ses responsabilités quand il faut » (F. Ancien animateur Scout 2016)⁵³.

Autonomisation et responsabilisation du jeune

Comme on a pu le voir dans la première partie de ce rapport, les OJ proposent une méthode de travail basée sur l'éducation par l'action où l'erreur est permise, mais pas sans que cette erreur ne soit par la suite travaillée avec les jeunes concernés (De Kuysse 2007). Dès qu'un jeune prend une part active dans le projet des OJ, il se verra offrir l'opportunité **d'un apprentissage de la prise de responsabilité au sein d'un cadre collectif** (Many 2007).

⁵³ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

Les jeunes bénéficiaires d'une OJ sont invités à prendre leurs responsabilités dès le plus jeune âge. C'est par exemple le cas de jeunes enfants dans les mouvements de jeunesse qui doivent apprendre à prendre des décisions avec le groupe : quelle stratégie adopterons-nous dans le jeu ? Qui reste au camp et qui part attaquer ?

« T'as aussi le point de vue de participant aux mouvements de jeunesse. Moi, j'ai l'impression que ça développe nos capacités à se prendre en main. Il y a les camps, quand on est vraiment jeune, c'est difficile. À l'époque, je n'étais pas vraiment consciente de ce que je vivais. Mais quand on a 12-13 ans et qu'on commence à partir en camp en patrouille, il faut organiser son camp, il faut prévoir sa malle avec son matos. Il faut réfléchir, ok, il pleut, je dois cuisiner, qu'est-ce que je fais ? Il y a bien les animateurs, mais on a cette possibilité d'apprendre, de se tromper, de monter la tente de travers, de se tromper. Je suis partie au camp j'ai oublié quelque chose, l'année prochaine j'y penserai. [...] Quand t'es animateur de patrouille, tu as la responsabilité d'un petit groupe à mettre en mouvement, à mettre en projet. Il y a des activités à mettre en place. Après, t'as la préparation de camp à l'étranger, d'ouverture à l'étranger, etc. » (L. Ancienne animatrice Patro 2016)⁵⁴.



Mais c'est encore plus le cas **des animateurs et des volontaires plus impliqués** à qui l'on donne la **responsabilité d'un groupe de jeunes, d'une classe, de l'animation d'un stand, de sensibilisation dans les rues.**

⁵⁴ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

« Dans le projet du kot Gratte en partenariat avec l'ASBL, nous organisons divers événements tout au long de l'année. Il y a les petites activités en soirée une fois tous les 15 jours, 2 week-end par an et notre activité phare les Paralympic's. Toutes ces activités qui nous poussent à prendre des responsabilités en organisant les choses en prenant en charge les personnes toujours en restant dans l'esprit de Gratte, favoriser la rencontre entre personnes valides et non valides » (L. Ancienne volontaire chez Gratte 2016)⁵⁵.

Ces jeunes actifs dans une association agissent au nom d'une Organisation de jeunesse et doivent par conséquent en respecter les lignes de conduites et les valeurs clés. **Ils sont responsables du message qu'ils vont faire passer**, des attitudes qu'ils auront envers les autres et éventuellement des jeunes qu'ils encadrent pendant l'animation.



« On dit toujours à nos membres, lorsqu'ils parlent aux autres, tu as tes propres valeurs, mais en action tu ne peux pas émettre de jugement par rapport aux autres jeunes que tu rencontres. S'ils deviennent membres, ils doivent adhérer au code éthique de l'association. Un aspect très important de ce code éthique, c'est de ne pas aller raconter n'importe quoi, d'éviter les idées fausses. S'ils ne savent pas répondre aux questions qu'on leur pose, il vaut mieux qu'ils ne répondent pas. Du coup, une fois qu'ils ont intégré ces idées, qu'on a eu le temps d'en discuter, qu'ils ont pris conscience de l'importance de ces actions, je pense que ça reste. Ça leur permet

⁵⁵ [Entretien semi-directif, Louvain-la-Neuve].

de réfléchir sur eux-mêmes et sur leur façon de penser » (Sida'Sos 2016)⁵⁶.

Dans certains cas, les jeunes animateurs se retrouvent devant des **situations tout à fait insolites** face auxquels une décision délicate ou **une position devra être prise**. Le jeune ne se retrouve pas seul devant ce choix et peut bénéficier de l'encadrement des permanents de l'OJ. Cela dit, il devra faire un choix et ne pourra pas simplement éviter le problème qui se dresse devant lui. L'exemple donné ci-dessous illustre très bien le genre de problèmes inédits face auxquels ces nouveaux animateurs vont devoir réagir en trouvant un équilibre entre l'objectif poursuivi par l'activité, les valeurs qu'ils défendent et l'envie de donner une chance à chaque jeune de s'épanouir par un passage en OJ.

Exemple : L'animateur de l'extrême

« C'est une situation qui a été particulièrement difficile à gérer pour l'équipe de formation dont je faisais partie. Pourtant, je peux vous dire qu'on en rencontre très régulièrement des situations problématiques, difficiles, spéciales, etc. Dans ce cas-ci, c'était particulièrement problématique dans la mesure où ça touchait fort à nos valeurs. En plus, il y avait une forme de paradoxe entre le cadre lui-même et l'objet de la formation dans le cadre du décret centre de vacances, et les valeurs qui étaient portées par la personne en formation. Pour ceux qui ont déjà fait des formations ici, les premières journées, on apprend à se connaître, on fait des activités qui permettent à chacun d'arriver à s'inclure dans le groupe en se dévoilant petit à petit, en apprenant les prénoms, en apprenant petit à petit ce que chacun aime, en mettant en place des dispositifs de formation qui permettent aux gens de s'inclure. Très rapidement, on s'est rendu compte qu'un des participants avait des attitudes et des commentaires qui pouvaient être très ambigus, notamment par rapport à

l'homosexualité. Il avait des propos assez homophobes. On ne savait pas si c'était de l'ordre de la provocation un petit peu "gentillette", bien que l'homophobie soit déjà quelque chose de pas très sympa. Mais vous voyez un peu le genre de propos que plein de gens peuvent avoir sans être ouvertement homophobe. [...] Toujours est-il qu'on s'est rapidement rendu compte qu'on était face à une personne qui défendait des opinions politiques d'extrême droite. Là, avec le groupe d'animateur, on s'est retrouvé dans une situation très difficile. Pourquoi ? D'un côté parce qu'on était dans un cadre de formation pour devenir animateur, on n'était pas là pour juger les opinions politiques des gens même si on n'y adhère absolument pas. D'un autre côté, ces opinions politiques et ce qui en découle vont à l'encontre de ce qu'on attend d'une personne qui va devenir animateur » (anonyme)⁵⁷⁵⁸.



Dans le cadre décrit ci-dessus, les jeunes animateurs se doivent de prendre leurs responsabilités face au comportement inhabituel d'un jeune participant à la formation. Ici, ils sont invités à **poser des choix** par la suite : si exclusion il y a, alors on se contente d'accueillir des jeunes qui « entrent dans la boîte », s'il reste, comment faire pour l'accompagner tout au long de son parcours et s'assurer qu'il ne fasse pas de prosélytisme auprès d'autres jeunes et des animés avec ses opinions politiques extrêmes ? Ces défis face auxquels les animateurs peuvent se

⁵⁶ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

⁵⁷ Pour des raisons de confidentialité, le nom de l'OJ concernée par cet extrait ne sera pas mentionné ici.

⁵⁸ [Méthode d'analyse en groupe : accessibilité des OJ, Bruxelles].

trouver les incitent à être **confrontés aux réalités de la vie**. Selon Brice Many, cela représente « un gain appréciable puisque les jeunes apprennent à jouer un rôle d'acteur dans un projet existant, ce que sont, d'une certaine façon, nos sociétés » (Many 2007).

« Je me suis parfois dit après quand je suis devenue parent : j'ai eu le sentiment de me retrouver face à des situations auxquelles j'avais déjà été confrontées. Quand on se retrouve en famille avec les neveux, les nièces, les cousins, on n'est pas dans une situation nouvelle et souvent, on a les trucs et astuces. On voit plus vite quand les enfants s'ennuient... » (L. Ancienne animatrice Patro 2016)⁵⁹.

Au fond, en permettant aux jeunes de s'autonomiser et de se responsabiliser, les OJ ont pour objectif, comme le rappelle Noémie Jadin « d'assurer leur pleine participation à la vie sociale en tant que partenaires utiles à part entière. Rendre les jeunes autonomes, c'est les aider à mettre leurs forces au service du développement » (Jadin 2007, 27)

Le développement de compétences

Les jeunes vont rarement se tourner vers une OJ pour acquérir des compétences. Comme cela a déjà été expliqué dans ce rapport, ils se tournent plus généralement vers une OJ pour créer du lien ou par habitus familial. **Les membres ont de surcroît l'occasion de développer toute une série de compétences par le biais de la participation** (Dubois 2007) ; **aptitudes qui deviennent dès lors un atout**. Pour certains membres ou parents, acquérir ces compétences représente un réel but en soi de la participation. Selon Thérèse Tricot (2007),

il est évident que lorsqu'un jeune participe à une activité d'animation relevant de la vie extraprofessionnelle et extrascolaire, celui-ci pourra en retirer de nombreuses ressources essentielles. Ces ressources peuvent être regroupées sous trois formes : 1) **Des savoir-faire**, c'est-à-dire la capacité d'exécuter des tâches pratiques, 2) **des savoirs**, autrement dit, des connaissances théoriques 3) et finalement, **des savoir-être** qui rassemblent un ensemble de comportements et d'attitudes particulières (Tricot 2007). Ces trois types de savoirs ont également été l'objet des entretiens réalisés pour ce rapport et sont illustrés ci-dessous en deux parties principales.

- Des savoirs et des savoir-faire – « *Hard skills* »

En fonction de leur engagement et du poste qu'ils seront prêts à tenir, les jeunes développent toute une série de savoirs et de savoir-faire en OJ. La particularité de ces *hard skills* c'est que ce sont des compétences mesurables (Le Bolzer 2014) qui sont plus généralement enseignées dans le cadre de l'enseignement plus officiel. Par contre, il n'est pas toujours évident de distinguer les savoirs des savoir-faire. Ayant opté pour une méthode d'apprentissage par l'action, ces deux types de savoirs sont souvent difficilement dissociables l'un de l'autre (Dubois 2007). Par exemple, dans les mouvements de jeunesse, lorsqu'un jeune est amené à monter une tente avec sa patrouille, il sera difficile de séparer ce qui est de l'ordre de la connaissance théorique de ce qui est de l'ordre des habilités plus techniques (Dubois 2007).

Dans certaines OJ, les jeunes sont invités à intégrer **des savoirs purs**. C'est par exemple le cas des jeunes

⁵⁹ [Entretien semi-directif, Gilly].

qui sont envoyés en volontariat dans des maisons de repos et se retrouvent face à des personnes âgées aux comportements inhabituels. Dans ces situations, les jeunes développent des savoirs propres au milieu de l'engagement.

« Chez nous, certains jeunes vont être amenés à découvrir comment réagir face à une personne atteinte de la maladie d'Alzheimer et de manière générale face à une personne moins valide. Ils apprennent à aller à la rencontre de la personne au-delà de sa maladie, de son handicap... Ils apprennent qu'une personne moins valide n'est pas une autre, etc. » (Volont'R 2016a)⁶⁰.

Les jeunes sont également amenés à développer des compétences qui sont de l'ordre du *savoir-faire*. C'est par exemple le cas de la **gestion pratique d'un projet** et surtout de la **mise en projet** : Qui faut-il contacter ? Quel soutien pourrais-je avoir des animateurs pour développer mon projet ? Où peut-on organiser tel ou tel évènement ? Est-ce que tout le matériel est en place ? Comment s'adresser à telle ou telle personne ? Ces questionnements sont de l'ordre du détail, mais du détail qui importe lorsque l'on veut mener un projet à bien.

« En terme pratique, il y a des gens chez nous qui détestaient passer des coups de téléphone par exemple, et ils s'obligent à faire le pas, ou écrire un mail avec des formes de politesse et en mettant tous les éléments dedans, éviter les fautes d'orthographe, utiliser des outils et très concrètement, un DOODLE par exemple. Copie caché... Tous des petits éléments techniques, mais qui sont quelque chose qu'on peut ajouter dans la maîtrise des outils informatiques » (Jeunes cdH 2016a)⁶¹.

D'autres sont plutôt identifiables à tout ce qui est de l'ordre **des techniques d'animation, de la gestion d'équipe et du travail en groupe**. Les

animateurs doivent s'assurer que leurs jeunes se sentent bien, qu'il y ait une bonne ambiance entre les membres. Ils doivent aussi arriver à construire un projet ensemble en s'appuyant sur les forces et les faiblesses de chacun. Concrètement, de nombreux volontaires ont développé des **compétences en gestion d'équipe** (collaboration, coopération...) **et de projet et certains y ont même pris goût** en continuant à s'investir au niveau professionnel et extra-professionnel dans tout ce qui est gestion, fonctionnement en équipe, prise de décision, mise en place d'un projet.

« J'étais animateur de troupe et clairement ça m'a appris à m'exprimer en public. Ça m'a appris à gérer des réunions, à gérer des sensibilités différentes, à être plus médiateur, plus diplomate. Ça m'a appris tout ce qui est gestion de projet, gestion d'un budget aussi. J'ai un peu l'impression de faire ici ce que j'ai fait au scout à un niveau plus inférieur évidemment, mais que clairement on a mis des gros projets sur pied et je me sers des compétences que j'ai développées en OJ dans mon boulot de tous les jours » (B. Ancien animateur Scout 2016)⁶².



« En OJ, on apprend quand même à gérer un groupe. D'ailleurs, ma première année dans l'enseignement, j'étais gestionnaire d'une classe de primo-arrivants et du coup je faisais principalement de la gestion de groupe. Il y avait de l'apprentissage aussi, mais il n'existait rien du tout à ce moment là pour nous aider à

⁶⁰ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

⁶¹ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

⁶² [Entretien semi-directif, Bruxelles].

les accompagner. J'ai tout construit dans la classe, mais la plus grosse difficulté ça a d'abord été d'arriver à gérer le groupe (langue, âge, scolarisé initialement ou pas). Je pense que grâce à mon passage en OJ, j'étais déjà plus armée » (G. Ancienne animatrice Jeunesse & Santé 2016)⁶³.

Cette notion de travail en groupe est importante car elle peut refléter un type de personnalité qui aime se mouiller, s'engager et qui n'est pas individualiste. Si le projet a été mené à bien, c'est que chacun a trouvé sa place, que certaines personnes ont réussi à déléguer et d'autres ont pris des responsabilités parfois en dehors de leur zone de confort.

- Savoir être : « soft skills »

Les impacts que peuvent avoir les OJ sur leurs jeunes **ne s'observent pas toujours dans du concret, à travers des compétences mesurables**. Souvent, ces impacts seront plutôt de l'ordre des **attitudes et des discours, ce qui n'est pas toujours facile à saisir** (De Kuyssche 2007). Les savoir-être, les « soft skills » reprennent l'ensemble de ses qualités humaines et relationnelles, personnelles et interpersonnelles qu'un individu peut avoir emmagasiné (Success & Career 2016; Le Bolzer 2014). Certaines de ces compétences, plus informelles, sont déjà acquises par le jeune avant son entrée en OJ et peuvent y être renforcées. D'autres compétences apparaissent comme totalement nouvelles pour un membre. En proposant des cadres alternatifs guidés par certaines valeurs implicites de respect des autres, d'inclusion et de valorisation des jeunes, les OJ ont entre autres pour objectif de travailler sur le comportement des jeunes en société : *comment doit-on se comporter quand on est dans telle ou telle*

situation ? Comment va-t-on réagir par rapport à une certaine situation conflictuelle ?

Les OJ sont considérées par leurs permanents comme des microsociétés où les jeunes apprennent à agir et à réagir face aux gens qui ne sont pas comme eux. Comme cela a été dit dans l'introduction de ce rapport, les compétences acquises par un jeune en OJ se rapportent souvent à une manière d'être au monde, de se comporter et de mener sa vie et ses décisions.

« Je ne suis pas entrée en OJ pour acquérir quelque chose. Honnêtement, c'est après plusieurs années que je me suis rendue compte que, par rapport à d'autres personnes qui n'avaient pas pu passer par une OJ, on a une force que d'autres n'ont pas. [...] C'est une question d'attitude. Pour faire un comparatif, on dit que les personnes qui font des hautes écoles de type court apprennent des techniques pratiques et que les universitaires apprennent des manières de penser et de réfléchir. J'ai l'impression que les mouvements de jeunesse, ça apprend des choses concrètes et surtout une attitude face à la vie. Ce n'est effectivement pas quelque chose qui se mesure à un moment précis. Cette attitude-là se construit petit à petit » (M. Ancienne animatrice Guide 2016)⁶⁴.



Lorsqu'un jeune a été impliqué volontairement en OJ, il y développe généralement un certain sens de l'**efficacité**, de l'**empathie**, de la **pédagogie**, de la **flexibilité**, de la **créativité**, de l'**intérêt pour le collectif** et d'un **penchant pour l'initiative** (Success

⁶³ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

⁶⁴ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

& Career 2016; Le Bolzer 2014). Par exemple, le jeune qui passe par un engagement dans l'improvisation développe l'apprentissage d'une **bonne lecture du groupe**. Il aura pris l'habitude d'être à l'écoute de ce qui se joue en improvisation et de rebondir sur les réactions des autres. Il s'adapte à ce qui fait rire et ce qu'il ne faut plus refaire. Cette aptitude d'écoute et d'attention au groupe peut ensuite être réutilisée dans le milieu privé ou professionnel. Cette sensibilité n'est pas donnée à tout le monde, mais peut-être travaillée en OJ.

« J'ai longtemps été prof. S'il y a un conflit dans ta classe, tu dois l'accepter. Moi, je me souviens être entré dans une classe et tu rentres et tu sens que c'est tendu. [...] Plutôt que de faire comme si ça n'avait pas existé et de faire semblant de rien, on pose la question et ça permet de récupérer plus. Je pense en effet, que si je n'avais pas fait d'improvisation, si je n'avais pas participé à une OJ, je pense que cette question de sensation, elle serait moins là » (Fédération Belge d'Improvisation Amateur 2016)⁶⁵.

Un jeune qui s'implique en OJ a également tendance à prendre des **initiatives** et à être **autonome** face à la vie. Ces compétences développées sont par exemple visibles et utiles dans le cadre de l'emploi futur du jeune.

« **Directement, t'arrives et tu t'y mets, ça te semble naturel cette proactivité. Tu demandes de l'aide à tes collègues et ça ne te gêne pas. T'as besoin d'aide, tu vas leur demander. On développe cette compétence d'aller vers l'autre, d'oser demander. C'est pas mal de demander, de prendre la parole, d'aller à la rencontre de l'autre même si on le connaît depuis peu longtemps** » (Fédération Nationale des Patros 2016b)⁶⁶.

Il est clair que les OJ ne sont pas les seuls lieux possibles de développement de compétences et heureusement. On ne peut pas se passer des compétences de base que l'on intégrera par exemple dans le milieu scolaire, mais à côté de celles-là, les compétences que l'on peut intégrer en OJ sont également des éléments clés au développement d'un citoyen actif.

IMPACTS DES OJ AU NIVEAU SOCIÉTAL

Au-delà des impacts individuels que peuvent retirer les jeunes de leur passage ou parcours en OJ, ces dernières sont également des lieux essentiels d'apprentissage de la vie en société. En prenant part à une OJ, les jeunes ont la possibilité de devenir acteur d'une microsociété au sein de laquelle ils apprennent à prendre des initiatives, des responsabilités et à être acteurs de changement.

« **Il y a tout l'aspect socialisation, participation citoyenne, démocratie, ouverture à l'autre, être conscient des différences des uns et des autres, les genres, les différentes religions, le handicap, les cultures, les tranches d'âges, tout**

ça est condensé dans un seul groupe où tu t'amuses » (Fédération Nationale des Patros 2016a)⁶⁷.

Ces éléments laissent des traces sur l'individu qui vont avoir des effets positifs sur la société dans son ensemble. L'intention de cette section est de revenir sur les impacts sociétaux qui sont le plus ressortis dans les discours des acteurs.

⁶⁵ [Entretien semi-directif en groupe, Bruxelles].

⁶⁶ [Méthode d'analyse en groupe : impacts d'un passage en OJ, Bruxelles].

⁶⁷ [Entretien semi-directif, Gilly].

Le goût pour l'engagement volontaire

Il est attendu d'un jeune qui s'engage de manière libre et volontaire qu'il ait développé un goût pour l'engagement et l'implication volontaire de plus long terme. C'est-à-dire **qu'il aura tendance à donner du temps ou du moins à s'inscrire dans des projets qui auront une plus-value pour lui, mais également pour les autres tout au long de sa vie.** Pour Koen Pelleriaux (2005), il est clair qu'un citoyen actif dans une association de jeunesse sera plus susceptible de rester par la suite actif dans d'autres associations. « La participation à un jeune âge favorise la participation tout au long de la vie » (Pelleriaux 2005, 37).

Exemple : Engagement en terre inconnue

« En fait, moi j'ai été en mouvement de jeunesse quand j'étais jeune. Ensuite, j'ai travaillé comme bénévole pour les Gîtes d'Étapes. J'ai toujours été impliquée dans les orchestres ou les mouvements de jeunesses, tous ces endroits dont je faisais partie. Mais que je le fasse en venant de l'extérieur et en y mettant un pied juste comme ça, c'était vraiment la première fois. Et, je pense que, d'un côté, ça m'a permis de connaître l'association et que du coup, trois ans plus tard, quatre ans même, j'ai un emploi là. Mais surtout, ça a fait que le bénévolat est devenu quelque chose de naturel chez moi. Désormais, je suis bénévole pour plein de choses très différentes. Ici, je l'ai été à « Esperanzah ! », pour « Les Amis de la Terre ». Je suis également bénévole pour un festival de musique urbaine à Namur. Et je le suis pour plein d'autres choses aussi. Et donc, à la fois, j'ai gardé cet investissement au sein des lieux où je suis membre, mais également dans mes loisirs. Aujourd'hui, j'ai aussi plus facile à entrer dans cette démarche de bénévolat. J'entre dans le bénévolat pour faire plaisir, pour apporter quelque chose, un soutien, une

aide, voilà. Cette démarche de bénévolat, je l'identifie vraiment, en tout cas la première fois, à mon engagement pour les Gîtes d'Étapes. » (Les Gîtes d'Étapes 2016)⁶⁸.

Les OJ considèrent qu'il est essentiel de développer ce goût pour l'engagement volontaire ; l'action est distincte lorsqu'elle est rémunérée car une telle situation implique une attente de résultats. Une des valeurs prônées par les OJ est de développer une envie de participation et **d'engagement dans la société sans toujours en attendre un gain monétaire en retour et de l'engagement sociétal.**

Prendre conscience de la multiplicité des réalités et des points de vues

Un autre aspect des OJ qui n'a pas encore été abordé jusqu'ici, c'est qu'elles offrent aux jeunes la **possibilité d'être confrontés à des manières d'être et des points de vue différents.**

« Quand un luxembourgeois de Virton qui est agriculteur, pour vraiment être bien dans les stéréotypes, rencontre un jeune éducateur qui bosse à Molenbeek, qui sont tous les deux engagés dans les jeunes CDH, mais qui ont des profils tellement différents, l'échange qui peut sortir des rencontres est vraiment intéressant » (Jeunes cdH 2016a)⁶⁹.

Lorsque des jeunes sont confinés dans leur sphère de vie, ils n'ont pas toujours l'opportunité de s'ouvrir à l'extérieur et de se confronter à des avis divergents. En OJ, certains jeunes vivent par exemple leur première rencontre avec une personne atteinte d'un handicap physique ou mental. La présence de personnes handicapées en OJ apporte tout autant à la personne atteinte d'un handicap qu'à la personne plus valide. [...] « au lieu

⁶⁸ [Méthode d'analyse en groupe : impacts d'un passage en OJ, Bruxelles].

⁶⁹ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

de grandir chacun dans son coin, les uns et les autres peuvent petit à petit s'approprier, et au-delà des a priori » (Magerotte and Mathieu 2007, 52).

« Avant de découvrir l'ASBL Gratte, j'avais un peu d'appréhensions et de craintes vis-à-vis de ma vision du handicap. Depuis que je m'y suis investie, j'ai appris qu'il ne fallait pas s'arrêter à la différence de chacun, qu'il fallait se débarrasser des craintes et des aprioris que nous avons sur les gens. J'ai aussi appris à quel point une personne handicapée pouvait être attachante. En fin de compte, et c'est le cas pour toutes les relations que je développe dans ma vie, on se rend compte que ces relations sont riches de sens » (L. Ancienne volontaire chez Gratte 2016)⁷⁰.



Les OJ incitent leurs jeunes à élargir leur champ de vision sur le monde et les obligent parfois à être confrontés à des réalités tout à fait inédites. Ces situations offrent aux jeunes la possibilité d'expérimenter la différence et de développer une certaine empathie envers d'autres jeunes ou d'autres personnes qui vivent des réalités tout à fait différentes des leurs.

Exemple : Etre confronté à l'altérité

« Moi, j'étais dans une unité pas favorisée du tout et donc vraiment avec des réalités sociales très très différentes. C'est en partie ça aussi qui

m'a ouvert les yeux sur certaines réalités sociales et en particulier quand j'étais animateur. Avec des scouts où les parents décrochaient complètement, qui étaient en vraies difficultés financières, où il y avait des maltraitements. Il faut réussir à le gérer en tant qu'animateur, voir la place qu'on peut prendre là-dedans et si on peut prendre une place. Je pense que c'est une réalité que je ne touchais pas concrètement avant. [...] Clairement, j'animais des animés en situation difficile. Il y en avait un qui était placé en centre, on avait organisé un camp à l'étranger et parmi les scouts 3 sortaient pour la première fois de Belgique. Ça rendait cette réalité un peu plus tangible » (B. Ancien animateur Scout 2016)⁷¹.

Cette ouverture à la diversité des profils leur permet également d'être **confrontés à d'autres règles et d'autres points de vue**. À partir du moment où un temps est consacré à la compréhension des autres, à leur manière de vivre et de penser, les jeunes sont plus armés à vivre par après la différence dans la société. Ils comprennent qu'il peut y avoir une multiplicité de points de vue sur une même situation.

« Et heureusement qu'il y a de la diversité sinon ce serait lassant. Je préfère rencontrer quelqu'un qui dit que le bio c'est le merdre et qu'il m'explique pourquoi. J'espère que les jeunes qui passent par chez nous ressortent avec ça : qu'ils n'ont pas peur des avis contraires. Il faut leur faire comprendre qu'on ne peut pas avoir un avis sur tout. Il y a des sujets où je ne sais pas ma position et il ne faut pas avoir honte de le dire non plus. Je pense qu'en s'engageant chez nous, ils peuvent développer une espèce de curiosité et de goût pour le débat, l'échange d'idées » (écolo j 2016a)⁷².

⁷⁰ [Entretien semi-directif, Louvain-la-Neuve].

⁷¹ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

⁷² [Entretien semi-directif, Bruxelles].

Vers plus de citoyenneté et de démocratie

Derrière le modèle proposé par les Organisations de jeunesse, **on retrouve un projet de société fort qui vise entre autres le développement de plus de citoyenneté et le renforcement de la démocratie** (Many 2007) à travers la participation active des jeunes au sein du monde associatif. Par citoyenneté, on entend ici « la participation active des personnes à l'élaboration des conditions de vie commune. Cela implique tout autant l'ouverture à l'autre que l'horizontalité des rapports sociaux » (Bonami and Mathieu 2007, 128). Le renforcement de cette participation active est d'autant plus nécessaire à l'heure actuelle où l'on observe une tendance forte « au repli sur soi et à la peur de l'autre » (*ibid.*). Selon Koen Pelleriaux (2005), **une participation active pendant la jeunesse aurait pour conséquence d'améliorer l'intégration de ces personnes dans la société et d'augmenter leur niveau de citoyenneté démocratique**. Ce rôle joué par les OJ ne doit en aucun cas être sous-estimé car il représente un réel défi pour nos sociétés (Eraly cité dans Boulanger 2006), entre autres car l'enseignement serait incapable d'assumer seul ces apprentissages complexes (Eraly 2007).

« Je crois qu'au cours des animations en milieu scolaire, lorsqu'on discute avec les jeunes, ça permet de développer un espace de réflexion interne et donc que quelque part, ça peut avoir un impact sur leur vie de citoyen. Par exemple, je faisais des animations à Ixelles. J'étais dans le train pour rentrer chez moi et un des jeunes qui avait participé à l'animation s'était assis à côté de moi, dans une banquette pour quatre personnes. Il était avec des amis à lui et d'un coup, il a commencé à parler d'homosexualité. Et j'ai entendu qu'il parlait à ses copines comme je parlais en animation. Et du coup, là

ce jour-là je me suis dit : "waw, si tous les jeunes entre eux fonctionnaient de cette manière, en questionnant, en argumentant, ce serait tellement super". Je crois que ça a un impact sur leur manière d'être citoyen. Parce qu'on aborde des questions de société, que la manière dont on travaille les amène eux-mêmes à se poser des questions et à se bouger, à changer de place. Donc oui, je crois que ça a un impact au cours de l'animation » (Alter Visio 2016)⁷³.

Bien que la démocratie soit une affaire d'institutions, elle est aussi composée d'un ensemble de valeurs qui constituent le noyau central de notre modernité démocratique (Eraly 2007). Comme on peut le lire dans un article de Noémie Jadin, la démocratie repose sur l'apprentissage d'un « certain nombre de valeurs cruciales telles que l'égalité, le respect de chacun, la liberté d'expression, l'autonomie, la responsabilité, la justice, l'équité... » (Jadin 2007, 26). Les OJ peuvent jouer ce rôle « d'école de démocratie », lieu qui inciterait leurs jeunes à opérer des changements qui incluent l'apprentissage de nouvelles valeurs (Pelleriaux 2005, 36). Lorsqu'un jeune intègre une nouvelle association et entre en interaction avec d'autres membres et permanents, il est régulièrement amené à apprendre ou à renforcer des valeurs qui sont des piliers de la démocratie (Pelleriaux 2005). Cela s'explique principalement par la nature du projet proposé par les OJ, « projet résolument tourné vers des valeurs de solidarité où le profit est tout sauf matériel » (Many 2007, 17).

« C'est sûr que mon expérience à Gratte m'a inculqué beaucoup de valeurs. Comme le respect de la différence, le partage, le fait que tout le monde soit sur le même pied d'égalité, le partage, les échanges... » (L. Ancienne volontaire chez Gratte 2016)⁷⁴.

⁷³ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

⁷⁴ [Entretien semi-directif, Louvain-la-Neuve].



Les OJ défendent toutes un ensemble des valeurs démocratiques qui varient souvent d'une association à l'autre : la bienveillance, la solidarité, le respect de soi et des autres, le partage, ne pas imposer ses propres valeurs aux autres...



En OJ, les valeurs démocratiques se pratiquent quotidiennement. Le jeune s'épanouit dans un groupe cadré par un ensemble de droits et de devoirs (Jadin 2007), composant essentiel de la vie en groupe (Dubois 2007). Ce dernier élément peut par exemple être observé dans les actions mises en place chez Sida'Sos. Dans cette OJ, les jeunes qui veulent devenir membres sont obligés d'adhérer au code éthique de l'association. Ce code inclut l'idée

qu'on ne peut imposer ses valeurs aux autres, mais également qu'il faut, dans toutes rencontres faites dans le cadre de l'association, respecter la différence. Il ne faut en aucun cas discriminer les autres, il faut promouvoir l'égalité des sexes, il faut également assurer la confidentialité...

À l'apprentissage d'un ensemble de valeurs démocratiques, il est à noter l'importance pour les OJ d'instaurer **des cadres de discussions et de réflexions où chaque jeune a droit à la parole** : « Il expérimente une pratique démocratique forte, qui repose sur le principe que chacun est susceptible de posséder en lui une partie de la vérité collective » (Jadin 2007, 26).

« Chez nous, le jeune a la possibilité de s'exprimer, la possibilité de donner son avis, de participer aux décisions, de prendre des décisions collectives, de savoir que t'as une place valable, que chacun à le doit de donner son avis, de dire ce qu'il pense. On a des axes pédagogiques qui sont des éléments sur lesquels on veut jouer, la démocratie en fait partie, mais chercher du sens aussi. Décider ensemble. Et alors, il y a l'évaluation ensemble. Quand on a vécu quelque chose, on évalue ensemble, on relève ce qui a été ou non, comment faire mieux... [...] À chaque fois, l'idée c'est de faire des choix, c'est prendre des décisions ensemble, c'est parler, exprimer son point de vue, laisser sa parole à chacun et respecter la parole de chacun et après réussir à faire la synthèse de tout ça. Réussir à sortir quelque chose qu'on arrive à porter tous ensemble, même si ce n'est pas mon avis de base. On a cette existence des mandats, des représentations. Tout cet apprentissage de pouvoir porter la voix du groupe, de la défendre, d'alimenter les discussions. L'apprentissage de la démocratie et de la participation en somme » (Fédération Nationale des Patros 2016a)⁷⁵.

⁷⁵ [Entretien semi-directif, Gilly].

EXTERNALITÉ POSITIVE : LA VALORISATION PROFESSIONNELLE ET L'INSERTION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Ayant mis le doigt sur un ensemble de compétences et de manières d'être que le jeune peut développer en OJ, on peut se demander si ce passage a également un impact sur l'employabilité du jeune. Dans quelles conditions un passage en OJ est-t-il valorisable dans le milieu professionnel ?

Pour les acteurs du secteur, un parcours en OJ revêt une valeur non négligeable pour l'employeur et complémentaire au parcours scolaire. Pourtant, il n'existe pas vraiment d'études empiriques à ce sujet (Dubois 2007). Notre proposition est d'approfondir l'hypothèse du lien entre passage en OJ et employabilité du jeune à partir d'un récit proposé par un animateur des Patro dans le cadre d'une des deux journées de réflexion collective.

Illustration : le passage en OJ, un passeport pour l'emploi ?

« Tout au long de ma vie, on m'a toujours dit : "Il faut que tu notes sur ton CV que tu es passé en OJ". On me l'a tellement répété que je l'ai fait et apparemment, ça a porté ses fruits. Quand je suis sorti de mes études, j'ai eu l'opportunité de passer un entretien d'embauche dans une école supérieure pour devenir enseignant. J'ai décidé de me présenter à l'entretien comme je suis, avec mon jeans et mes baskets. Je me suis vraiment dit : "Soit ils me prennent comme je suis, soit ils ne me prennent pas". À la base je suis traducteur et donc je n'avais obtenu aucun diplôme pédagogique dans le cadre de mon parcours scolaire. Au cours de l'entretien, la directrice de l'école m'a demandé de raconter mon parcours. J'ai répondu : "Voilà, je suis traducteur". Elle m'a répondu "Ah, du coup, vous n'avez pas de diplôme pédagogique ?". J'ai répondu : "Ben non". Sur ce, elle m'a relancé en me demandant : "Qu'est-ce que vous avez fait dans votre vie qui vous a donné

l'envie d'être prof ?". Du coup, je lui ai expliqué. Je lui ai un peu expliqué mon parcours en tant que formateur à la fois au niveau régional et au niveau fédéral. Je lui ai expliqué tous les niveaux qui existent aux Patro pour lui expliquer ce que je faisais. Sur ce, elle répond "Ah super, et expliquez-moi un peu vos méthodes". Du coup, je lui ai expliqué mon parcours au Patro. Il faut savoir que la directrice en question était ancienne du Patro et elle m'a dit : "ça va, c'est OK, vous êtes engagé". Et ça s'est passé. En fait, ça m'a tellement semblé fou qu'elle me dise : "OK, et ben ça va. Vous avez un bon parcours, vous êtes quelqu'un de sensé". En tout, la discussion a duré une heure, j'ai pu vraiment discuter sur la méthodologie à mettre en place, etc. Maintenant, ça me semble totalement fou parce que je donnais cours aux futurs profs et je n'avais aucun diplôme pédagogique. J'étais face à ma première classe. C'était la première fois que j'entrais dans une classe. Du coup, je me suis posé deux hypothèses : 1) Soit, le monde de l'éducation va très mal et on est obligé de faire appel à des gens qui sont sans diplôme pour donner cours. 2) Soit vraiment, le fait d'être passé dans une OJ, c'est valorisé et je pense, à sa juste valeur. Je trouve que c'est une richesse et une complémentarité par rapport au système traditionnel de l'éducation. Et cette phrase qui était : "Vous avez vraiment un beau bagage au niveau de la formation et je vois que ce n'est pas du blabla donc je vous engage". Du coup, depuis lors, je me dis que ma vie est façonnée par le fait qu'on m'ait dit : "ça fait bien de le mettre sur ton CV". Je suis content de l'avoir mis sur mon CV ». » (Fédération Nationale des Patros 2016c)⁷⁶.

Dans cette situation, **l'engagement de ce jeune en OJ a été déterminant pour son accès à l'emploi.** D'abord parce que l'employeur a valorisé la présence de cet engagement sur le CV en lui

⁷⁶ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

proposant un entretien d'embauche. Ensuite, car à **l'entretien d'embauche**, il semblerait que ce soit les compétences acquises en OJ qui aient convaincus l'employeur. Mais qu'en est-il plus généralement ?

Se distinguer des autres candidats sur le CV

Comme l'explique la personne dans son récit, une idée répandue dans le monde associatif est de dire qu'une expérience d'un engagement en OJ sera considérée comme un plus sur le CV.

« Je sais que les jeunes qui ont eu une place quelque part ont mis sur le CV qu'ils étaient passés chez Jeunesse & Santé. D'ailleurs, ça m'est déjà arrivé de relire des CV dans ce cadre-là. Je pense que globalement ceux qui ont postulé l'ont mis en avant à un moment où à un autre parce qu'ils sont convaincus que ça leur a apporté quelque chose » (Jeunesse & Santé 2016)⁷⁷.



Souvent, lorsqu'un jeune possède encore peu d'expérience dans le milieu professionnel, il sera avantageux pour lui d'attester d'une expérience extra-professionnelle lui ayant permis d'acquérir des **compétences utiles pour l'employeur** (Dubois 2007). Selon Michaël Dubois, les compétences ou les qualités que l'on peut développer en OJ, surtout lorsque l'on est fortement impliqué dans l'association, sont comparables à certaines

compétences que l'employeur cherche dans maintes situations professionnelles : gestion de projet, la gestion d'équipe, prise de décision, gestion de budget... (Dubois 2007).

« Mon parcours en OJ a clairement impacté ma vie, c'est absolument certain. Je dis parfois sur le ton de la boutade, mais c'est vrai que mon parcours scout m'a autant appris que mes études. Par exemple, au niveau des compétences que je dois développer ici en tant qu'animateur c'est clair que mon passé en tant qu'animateur a joué » (B. Ancien animateur Scout 2016)⁷⁸.

Dans le récit proposé, malgré le fait que le jeune ne possédait pas de diplôme pédagogique, l'employeur a décidé de considérer son parcours en OJ et plus particulièrement les formations que cet animateur a suivies puis données comme un **équivalent suffisant aux diplômes qu'il aurait pu acquérir** en suivant par exemple des cours d'agrégation. Il valorise dès lors clairement cet apprentissage. Cela dit, le parcours du jeune n'est pas seulement apprécié pour l'ensemble des savoirs et savoir-faire qu'il a pu y développer, mais également pour les savoir-être qu'il a pu y intégrer. Si l'on se réfère à une étude réalisée par la Fondation Roi Baudouin en collaboration avec la Solvay Business School, **le monde du travail est également à la recherche de compétences de type « soft skills »** (Cercle économique à la Fondation Roi Baudouin 2008) **que certains arrivent à développer en OJ**. Plus précisément, les employeurs sont à la recherche de personnes ayant développé des *valeurs d'autonomie, d'innovation et de responsabilité* ainsi qu'une attitude qui feront d'eux des collaborateurs motivés (Les Scouts ASBL 2013).

⁷⁷ [Entretien semi-directif, Namur].

⁷⁸ [Entretien semi-directif, Bruxelles].



« Du point de vue professionnel, c'est un cliché, mais je pense qu'on apprend à se débrouiller, à chercher des solutions, à être créatif, imaginaire, à ne pas rester coincé dans une façon de faire, peut-être l'envie de faire bouger les choses aussi. [...] De la confiance en soi aussi. Il y a de l'énergie, mais il y a aussi la capacité à trouver une autre solution, une autre idée. Peut-être aussi une facilité dans les contacts, avoir plus de facilités à aller vers quelqu'un d'autre. On a appris à vivre en groupe et peut-être qu'on a moins peur d'aller vers l'autre et ça au niveau professionnel, c'est super important aussi. [...] On apprend aussi que dans une équipe, on est complémentaire. Quand on a été animateur et qu'on doit construire des animations, on sait qu'un sera bon pour les déguisements, l'autre pour la logistique...; Tu peux faire des échanges, mais on apprend qu'on est complémentaire. Il y en a qui travaillent mieux dans l'ombre, mais ici c'est l'occasion d'expérimenter ça plus tôt » (L. Ancienne animatrice Patro 2016)⁷⁹.

Ces témoignages relayant les bienfaits d'un passage en OJ pour l'employeur nous incitent à penser **qu'il est en effet important pour le jeune de ne pas omettre sur son CV qu'il en a fait partie**. Cette information sera probablement d'autant plus importante pour les employeurs qui recrutent dans le non marchand et l'associatif où les valeurs

prônées en OJ sont similaires à celles recherchées. Cette information sera également valorisée par les recruteurs qui ont eux-mêmes été investi dans ce type d'association. La cooptation fût d'ailleurs le cas de la directrice d'école décrite dans le récit ci-dessus, elle-même ancienne membre du Patro.

« Au niveau de la lecture du CV, c'est clair que c'est un plus, c'est un gros plus, surtout quand moi en tant que recruteur, je l'ai vécu et je sais ce que ça m'a apporté. Donc c'est très dur de parler de manière générale, mais souvent quand on lit un CV on essaye un peu de se reconnaître aussi à partir des points sur lesquels on peut échanger, mais oui c'est un gros plus » (F. Ancien animateur Scout et employeur 2016)⁸⁰.

Cela dit pour certains recruteurs non conscients des compétences qui peuvent y être développées, un engagement en OJ pourrait même être vu d'un mauvais œil. Les OJ à résonance politique peuvent par exemple être mal perçues par un employeur ne défendant pas les mêmes visions politiques. De plus, cet engagement volontaire peut être mal vu par un employeur qui aurait très mal vécu son propre engagement dans un organisme similaire. **Pour éviter cet effet négatif**, le jeune aura tout intérêt à **noter** non pas seulement le nom de l'association au sein de laquelle il a été impliquée, mais également **le poste tenu ainsi que les compétences qu'il pense y avoir développées**. Cela offre la possibilité à l'employeur de sortir des idées reçues d'un mouvement ou d'un service de jeunesse et de se focaliser sur l'ensemble des compétences déjà acquises par le candidat.

⁷⁹ [Entretien semi-directif, Gilly].

⁸⁰ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

Une expérience à attester au cours de l'entretien d'embauche

Selon un rapport publié en 2013 par Les Scouts ASBL, ce que souhaitent les employeurs, c'est que **les jeunes candidats qui indiquent sur leur CV qu'ils ou elles ont été membres d'une OJ puissent en parler lors de l'interview**. Tout le monde peut noter sur un CV qu'il a été engagé dans une OJ, mais cela n'implique en rien qu'il/elle y ait réellement été investi et y ait appris quoi que ce soit. **Au fond, l'employeur attend des candidats « Qu'ils [...] puissent expliquer les compétences acquises**, les illustrer par des exemples concrets et montrer comment elles pourraient leur être utiles dans l'emploi convoité. Cela supposait une prise de conscience des compétences acquises. [Mais,] il s'agissait aussi de personnifier sa présentation. De montrer quelles compétences sont vraiment acquises, correspondent vraiment à une personne et pas de répondre de façon standard - "un scout est débrouillard" - avec un exemple "bateau" » (Les Scouts ASBL 2013, 15).

Dans le récit proposé par l'ancien animateur du Patro, l'employeur en question a pris le temps en entretien d'embauche de questionner l'engagement du jeune dans le mouvement. C'est à ce moment-là qu'il a réellement pu comprendre la place que ce jeune avait occupé dans l'association, l'engagement qu'il y a mis et les apprentissages qu'il a pu en tirer. Selon les employeurs que nous avons rencontrés, une manière de vérifier que la personne ait réellement intégré les valeurs et les compétences portées par son OJ est de **voir la manière dont elle en parlera à l'entretien pour comprendre ce qu'elle y a réellement fait dans**

l'organisation. Sont-ils fiers d'en parler ? Ont-ils des exemples à partager ? Ont-ils appris à travailler en groupe ?

« Il y a vraiment une différence entre ceux qui ont réalisé des choses en OJ et qui en sont fiers et d'autres qui le mettent juste sur le CV pour faire bien, souvent c'est interpellant. Si on te lance sur les scouts et que t'y a vraiment été impliqué, t'as pas besoin de questions. Ceux qui n'ont rien à dire c'est que ça les a moins marqué. Il y a des gens, tu leur parles des scouts et ça peut durer 15 minutes en recrutement, c'est souvent des valeurs bien marquées. [...] Ceux qui l'ont fait par conviction et par choix eux-mêmes, ils ont des trucs à te raconter. [...] Il faut toujours remettre en question l'engagement et voir comment les gens parlent de ces expériences avec le sourire, avec des étoiles dans les yeux ou juste "moi, j'ai fait les scouts", je trouve que c'est important. Et ça t'as pas besoin d'être le plus grand manager du monde pour savoir parler dessus. Si ça t'as marqué, tu l'expliques avec fierté, chez les scouts ou autre. [...] Il faut pouvoir expliquer ce que tu as fait, ce dont t'es fier et la manière dont tu l'as réalisé. C'est aussi important de voir le type d'organisation. Est-ce que c'est une organisation de groupe ? Une organisation individuelle ? Est-ce que c'est du plaisir individuel ? Est-ce que c'est une réussite de groupe ? Pour moi, le fait d'avoir des choses à en dire en dit long. Parce qu'il y a plein de gens qui ont fait des choses sans convictions et qui n'ont rien à en dire » (F. Ancien animateur Scout et employeur 2016)⁸¹.

Un comportement qui incite à l'embauche

Un autre lien peut être fait entre OJ et employabilité. Les employeurs rencontrés observent souvent, au cours de l'entretien, une différence entre les jeunes qui ont été actifs dans leur vie et ceux qui sont restés plus enfermés. De plus, plusieurs employeurs rencontrés disent que

⁸¹ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

ces jeunes anciennement ou actuellement investis sont relativement à l'aise et dynamiques au cours de l'entretien.

« Et puis alors après, à l'entretien d'embauche, quand on a un savoir être qui a été développé dans une association en général on se présente mieux. On est un peu plus sûr de soi. J'ai dû une fois malheureusement refuser quelqu'un vraiment uniquement parce que son savoir-être était vraiment catastrophique » (Volont' r 2016a)⁸².



Passer en OJ pour être plus employable ?

Le secteur semble s'accorder sur l'idée qu'en OJ, on peut développer des compétences désirables pour un employeur. Par contre, tous ne sont pas pour l'idée de s'y investir pour être plus employable, bien au contraire. Cette question a posé de nombreux débats au cours de la journée de réflexion sur l'impact des OJ.

Pour certains, il n'y avait pas lieu de diaboliser le lien entre OJ et employabilité. Si des jeunes s'investissent en partie pour rajouter une ligne sur leur CV et développer des compétences en plus, qu'est-ce que ça changerait ?

« Finalement, je pense qu'arriver en OJ pour pouvoir le mettre sur son CV, ce n'est pas d'office négatif. Je pense que le fait de

s'investir dans une OJ pour avoir une ligne de plus sur son CV, ça peut être une bonne raison. Je trouve que c'est plutôt stimulant d'avoir une personne qui sent qu'elle n'a pas assez d'expérience sur le marché du travail et qui a envie de voir l'OJ comme un outil d'accomplissement et d'augmentation de l'expérience. Le fait d'avoir une vision de l'OJ en tant qu'outil, je ne pense pas qu'il faut diaboliser ces comportements-là. De plus, les motivations des jeunes à entrer en OJ ce n'est pas toujours pour soi ou pour les autres. Et pourquoi pas que ça serve à la personne » (Comité des Elèves Francophones 2016)⁸³.

Pour d'autres par contre, les OJ n'ont pas pour rôle de former des bons employés. Pour ces OJ, le risque de ce type de logique serait de vouloir instrumentaliser et standardiser le secteur au service d'une autre cause que celle initialement pensée (Eraly 2007), à savoir : valoriser la diversité des modes de pensée et d'actions dans la société. Prenons ici deux exemples d'instrumentalisation des bienfaits de l'engagement libre et volontaire qui nous ont été donnés par le secteur et qui pourraient avoir des effets négatifs sur ce dernier.

1) Si un jeune décide de s'investir dans une OJ pour l'ajouter sur son CV : D'un côté, c'est clair que c'est extrêmement positif de pouvoir avoir de l'expérience et la valoriser. De l'autre, si on s'engage en OJ uniquement pour développer des compétences intéressantes pour son parcours de vie, cet engagement « libre et volontaire » n'aura plus le même sens car il n'a plus pour finalité première de défendre la cause pour laquelle on s'engage initialement.

« Si on s'engage chez Amnesty, c'est pour libérer des prisonniers, ce n'est pas pour développer des compétences en marketing de rue » (Empreintes 2016b)⁸⁴.

⁸² [Entretien semi-directif, Bruxelles].

⁸³ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

⁸⁴ [Méthode d'analyse en groupe : impacts d'un passage en OJ, Bruxelles].

De plus, l'impression générale des participants à la journée de réflexion sur le secteur était de dire que **ce type d'engagement intéressé en OJ ne pouvait porter complètement ses fruits.**

« Après, je trouve qu'il y a un autre truc qui ressort, toi t'as d'abord été bénévole puis tu t'es dit ça peut être bien sur ton CV. J'ai vu quelques jeunes qui ont fait l'inverse : ils ont dit : "Je viens ici, mais c'est parce que ça fait bien sur le CV". Sur base de mon expérience personnelle, ces jeunes on les voit 1,2,3 fois puis après on ne les voit plus. Là, je notais l'inverse et je trouvais ça intéressant que tu dises : "J'ai été bénévole. En étant bénévole, j'ai acquis des compétences et donc je le mets sur le CV". Je crois, en tout cas, il me semble que ça fait tout dans l'emploi et dans l'insertion socioprofessionnelle » (Les jeunes cdH 2016b)⁸⁵.



2) Si le politique décide d'instrumentaliser les OJ au service de l'employabilité : Un engagement en OJ permet d'intégrer des compétences qui par la suite seront valorisables sur le marché de l'emploi, mais si le système est inversé en disant : il faut standardiser et uniformiser l'engagement dans le monde de la jeunesse ou ailleurs de manière à augmenter l'employabilité générale de la société, le visage des OJ en ressortirait dès lors changé au même titre que le statut et les compétences demandées aux permanents.

« Pour moi, en tant qu'employeur, ce n'est pas la même chose d'engager des spécialistes de

la sensibilisation à l'environnement que des employés capables d'accueillir des jeunes en recherche d'orientation et d'expérience extra-scolaire. Ce ne sont pas les animateurs spécialisés en environnement qui vont être compétents pour ça. Les frontières ne sont pas bloquées, mais il ne faut pas confondre les métiers. Ce n'est pas aux animateurs de faire de l'aide sociale ou de l'insertion socioprofessionnelle, chacun son job » (Empreintes 2016b)⁸⁶.

Au fond, il serait intéressant, comme l'ont proposé les participants de considérer **l'employabilité d'un jeune comme une externalité positive plausible d'un engagement en OJ**, c'est-à-dire un bénéfice qui ne représente pas l'objectif initial de l'organisation, mais qui porte des fruits.

« La mise à l'emploi c'est important, mais pas à n'importe quel prix je pense. Aujourd'hui, j'ai peur qu'on rentabilise tous les aspects de la vie. C'est anxiogène ! Il faut aussi vivre le moment présent, vivre là et maintenant. Ça a vraiment toute son importance à l'heure actuelle » (Jeunesse & Santé 2016).

Comme le rappelle très bien cette permanente, il serait dommage de commencer à rentabiliser tous les aspects de la vie en quantifiant et en mesurant les apports de chaque activité, de chaque Organisation de jeunesse. Les OJ ont été mises en place pour former des C.R.A.C.S. et si à côté de cela, elles permettent aux jeunes de se développer, de prendre confiance en eux et de trouver un emploi, alors grand bien leur fasse. Par contre, chaque jeune aura tendance à ressortir des OJ avec des apports différents, il serait dès lors dommage de vouloir entrer dans une logique de validation de compétences.

⁸⁵ [Méthode d'analyse en groupe : impacts d'un passage en OJ, Bruxelles].

⁸⁶ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

Complémentarité entre le diplôme, la personnalité et l'expérience ?

Il est difficile d'isoler de manière absolue le poids sur un CV de l'engagement volontaire en OJ d'autres éléments.

L'employeur se base, bien évidemment, également sur les diplômes acquis par le candidat pour opérer sa sélection. Les expériences de type **engagement volontaire** s'avèrent complémentaires aux **diplômes et formations** acquis. Bénéficier de l'expérience scolaire et extrascolaire est un atout sur le marché du travail.

« Pour avoir fait moi-même psycho, tous ceux qui avaient un engagement extra-académique à valoriser ont trouvé un boulot. Les autres, 5 ans plus tard, ils cherchent encore. Nous, on cherche le niveau master et les employeurs ils cherchent beaucoup ce que vous avez fait à côté. Si vous avez fait 5 ans d'études avec la plus grande distinction, c'est génial, mais ce n'est pas là qu'on va acquérir le professionnel

sur le terrain, les compétences pratiques » (Les jeunes cdH 2016b)⁸⁷.

Illustration : la métaphore du merveilleux

« Par rapport à la question sur le diplôme et de l'expérience, je vais prendre l'exemple d'un merveilleux. Un merveilleux, il a une meringue et de la crème fraîche. Et la meringue c'est bon et la crème fraîche c'est bon, mais ensemble c'est mieux. La meringue c'est le diplôme et la crème fraîche c'est l'expérience. Et puis, la cerise, c'est peut-être la grande distinction. Mais peu importe. Au final, il faut se dire qu'on ne peut pas se passer des diplômes. L'expérience va mettre de l'épaisseur autour de cet apprentissage, mais il y a une colonne vertébrale. S'il y a que de la crème fraîche, il n'y a pas de colonne vertébrale quoi. Après, il y a les autres modes d'éducation qu'on peut avoir par ailleurs : "éducation non formelle". Mais quand même, je pense que les diplômes apportent quelque chose que n'apporte pas l'expérience au niveau d'une certaine articulation des savoirs, capacité de formuler une pensée, de suivre un raisonnement de manière rigoureuse. En tout cas ils sont censés certifier ça » (Empreintes 2016b)⁸⁸.

⁸⁷ [Méthode d'analyse en groupe : impacts d'un passage en OJ, Bruxelles].

⁸⁸ [Méthode d'analyse en groupe : impacts d'un passage en OJ, Bruxelles].

UN PASSAGE EN OJ NE FAIT PAS TOUT

Quand on tente d'observer ce qui dans la vie d'un homme ou d'une femme a impacté ce qu'il est devenu, **on ne peut pas se focaliser uniquement sur le fait qu'il ait investi du temps dans une association de jeunesse**. D'autres facteurs sont à prendre en compte. Plusieurs de ces facteurs, repris dans cette section, ont été soulignés par les OJ tout au long de nos rencontres. Ces partages montrent le fait que les OJ sont conscientes de leurs limites et de leur complémentarité avec d'autres institutions.

Complémentarité avec d'autres formes de socialisation

Un passage en OJ représente une expérience riche à valoriser et à encourager, mais il serait réducteur de considérer que l'ensemble des impacts décrits ci-dessus soient entièrement dû aux OJ et que l'ensemble des jeunes qui y font un passage pourront être impactés positivement. **L'engagement volontaire à quelque niveau que ce soit ne détermine pas à lui seul ce que deviendra un jeune**. La famille, l'école et les autres lieux de vie jouent également un rôle indéniable (De Kuyssche 2007). Ces différentes formes de socialisation sont des éléments constitutifs de l'individu, et ce au travers d'expériences bénéfiques et d'autres plus difficiles. Les balances peuvent être positives ou négatives, mais tout est lié à un moment où à un autre.

« J'ai été engagé parce que j'avais une vision, on voyait que j'étais autonome et que j'avais de l'esprit d'initiative. Évidemment que c'est le fruit de ce que j'ai vécu en OJ, mais à côté de cela il y a tellement d'autres paramètres. J'ai aussi des parents qui sont merveilleux. Je crois

qu'on doit prendre en compte notre vie en OJ et les autres paramètres qui entrent dans la construction du jeune. Évidemment qu'on se construit à travers l'OJ, mais également à travers les études. Personnellement, je suis assez reconnaissant du contexte au sein duquel mes parents m'ont éduqué » (Fédération Nationale des Patros 2016c)⁸⁹.

Ces lieux de socialisation sont vus par les OJ comme **complémentaires** dans leur manière de fonctionner. Face aux mutations de la société, l'école et la famille ne peuvent plus répondre seuls aux enjeux sociétaux (Servais 2007). Les OJ sont invitées à prendre une place importante et complémentaire dans la vie des jeunes pour les aider à développer des valeurs, des compétences et des attitudes que nous avons décrites jusqu'ici. Elles proposent d'autres voies de développement que celles proposées par le milieu scolaire.

« Probablement que les mouvements t'apprendront des choses que tu n'apprendras jamais pendant les études, mais au final c'est vraiment un complément énorme à ton apprentissage social » (Fédération Nationale des Patros 2016a)⁹⁰.



« Pour moi, ce sont des projets totalement complémentaires à l'école. On va confronter des expériences, des apprentissages et des valeurs d'une manière ludique. C'est parce qu'on va évoluer en groupe et par ce parcours qu'on va avoir ces apprentissages et vivre ces valeurs » (Les Guides Catholiques de Belgique 2016)⁹¹.

⁸⁹ [Méthode d'analyse en groupe : impacts d'un passage en OJ, Bruxelles].

⁹⁰ [Entretien semi-directif, Gilly].

⁹¹ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

Un jeune n'est pas l'autre

Si l'on veut comprendre comment une OJ impactera un jeune qui passe par le secteur, il faut admettre le fait qu'un jeune n'est pas l'autre. Chaque jeune vit différemment son engagement en OJ et en gardera des éléments singuliers. **Au fond, tous les jeunes ne sont pas impactés de la même manière par une OJ.**

- Du passage au parcours : le même impact ?

Certains jeunes réalisent un passage plutôt qu'un parcours en OJ. L'impact de cette courte expérience sera-t-il différent d'un long parcours ? D'un côté, certaines OJ qui proposent un suivi en profondeur et sur le long terme (De Kuysche 2007) ont plus facile à évaluer l'impact d'un passage sur leurs membres car ils les auront souvent revus et accompagnés. Ce suivi a l'avantage de laisser au jeune le temps de consolider les savoir-faire et savoir-être qui lui sont transmis tout au long de son parcours. De l'autre, toutes les OJ n'ont pas opté pour des méthodes d'accompagnement de long terme. Cela dit leurs impacts peuvent s'avérer être surprenants et parfois fondateurs dans la vie des jeunes qui y passent.

Illustration : Il suffit de quelques jours

« Dans le cadre de notre organisation, on travaille beaucoup avec des écoles secondaires notamment des élèves en rhéto et notamment dans le cadre de ce qu'on appelle les retraites sociales. Nous, on propose aux écoles et aux élèves de faire quelques jours de volontariat dans des institutions : maisons de repos, cliniques ou crèches. On les rencontre toujours avant pour les préparer à ce qu'ils vont vivre. On les voit un petit peu pendant pour garder contact avec eux, et on les voit surtout après, pour faire un peu le point. Parmi ces jeunes, il y a toujours des élèves qui se mettent plus en

avant, d'autres qui se mettent plus en retrait. Là, je vais vous parler d'un des jeunes qui était un peu plus en retrait. Je suis arrivé à le faire participer à l'après-midi de préparation au volontariat, mais ce n'est pas évident. Pourtant son volontariat s'est très bien passé et a été une expérience très enrichissante. Avec ce jeune ce qui m'a marqué c'est qu'en seulement quelques jours, j'ai observé un changement. Du coup, je rejoins l'idée que ce n'est pas d'office sur une année qu'il y a du changement, ça peut être sur un camp, une journée, quelques jours. Ce jeune-là, d'abord il s'est senti utile dans son volontariat. Il avait décidé de faire du volontariat dans une maison de repos. Ensuite, au débriefing, ce qu'il a dit c'est qu'il allait probablement s'engager dans des études de type paramédical alors qu'au départ, il n'y pensait pas, mais ça l'avait aidé à choisir » (Volont'R 2016b)⁹².



- Des niveaux d'implication variés

Outre la distinction faite entre passage et parcours en OJ on peut également relever des niveaux d'implication distincts. Certains jeunes s'investissent dans l'association tandis que d'autres adoptent une attitude plus passive tout au long de leur parcours. Cette implication plus ou moins forte du jeune est parfois liée à son bien-être dans l'OJ.

« Sortir d'une OJ ou être impliqué, c'est tout à fait différent. Et je prends pour compte mon expérience personnelle dans les mouvements

⁹² [Méthode d'analyse en groupe : impacts d'un passage en OJ, Bruxelles].

de jeunesse. J'ai fait les baladins, les louveteaux et j'ai commencé les scouts. Les scouts, ça s'est très mal passé. C'est une très mauvaise expérience de confiance complètement anéantie. Donc si j'avais juste dû prendre en compte mon passage en mouvement de jeunesse ça aurait été une catastrophe. Personnellement, c'est l'implication qui a fait que j'ai acquis de la confiance en moi. C'est à partir du moment où j'ai été impliquée dans les organisations auxquelles je participais que j'ai acquis de la confiance en moi et que ça s'est développé. Je ferais vraiment cette distinction entre passage en OJ et implication en OJ » (Les Gîtes d'Étapes 2016)⁹³.

Cet engagement plus ou moins fort dans l'OJ peut varier pour de nombreuses raisons. Il varie par exemple en fonction de l'âge du membre, de l'accessibilité des lieux d'animation, des obligations familiales ou scolaires, des choix personnels de l'engagement, du type d'activités proposées et de la place laissée aux jeunes au sein de chaque association par l'équipe de permanents.

- Pas toujours un succès

Ce n'est pas parce qu'on est passé en OJ qu'on a réussi à y développer toutes les compétences et attitudes décrites dans ce rapport. Les OJ aimeraient pouvoir dire que l'ensemble de leurs membres a été impacté par ce passage, mais cette vision est utopique. En pratique, **les jeunes qui s'investissent en OJ n'en ressortent pas tous grandis, tous plus citoyens**. Pour qu'un engagement soit positif sur le jeune encore faut-il qu'il adhère au modèle qui lui est proposé, qu'il s'y

sente bien et que ces apprentissages prennent le pas sur d'autres apprentissages extérieurs tels que ceux intégrés dans le cercle familial.

« Avec tout ce qu'on a dit jusqu'ici, on a l'impression que toutes les personnes qui passent par une OJ sont des personnes formidables, mais ce n'est pas vrai. Il y en a qui ne conviennent juste pas aux OJ. Puis d'autres qui s'arrêtent au milieu de leur parcours pour plein de raisons. Au final, ceux qui s'impliquent fortement sur le long terme représentent une minorité » (Fédération Nationale des Patros 2016b)⁹⁴.

- Des apprentissages et un épanouissement non linéaires

Du parcours singulier de chaque jeune découlent un ensemble d'apprentissages non linéaires et toujours imparfaits. Même les membres les plus assidus n'ont pas toujours été pleinement heureux en OJ et ne pourront pas toujours prétendre au statut de C.R.A.C.S. Être C.R.A.C.S, c'est quelque chose qui se travaille et qui évolue tout au long de la vie. N'oublions pas non plus que la jeunesse est un stade de vie en perpétuel changement. **Dès lors, il se pourrait qu'un jeune n'accroche pas à une OJ à un moment de sa vie, mais puisse s'y rediriger par la suite.**

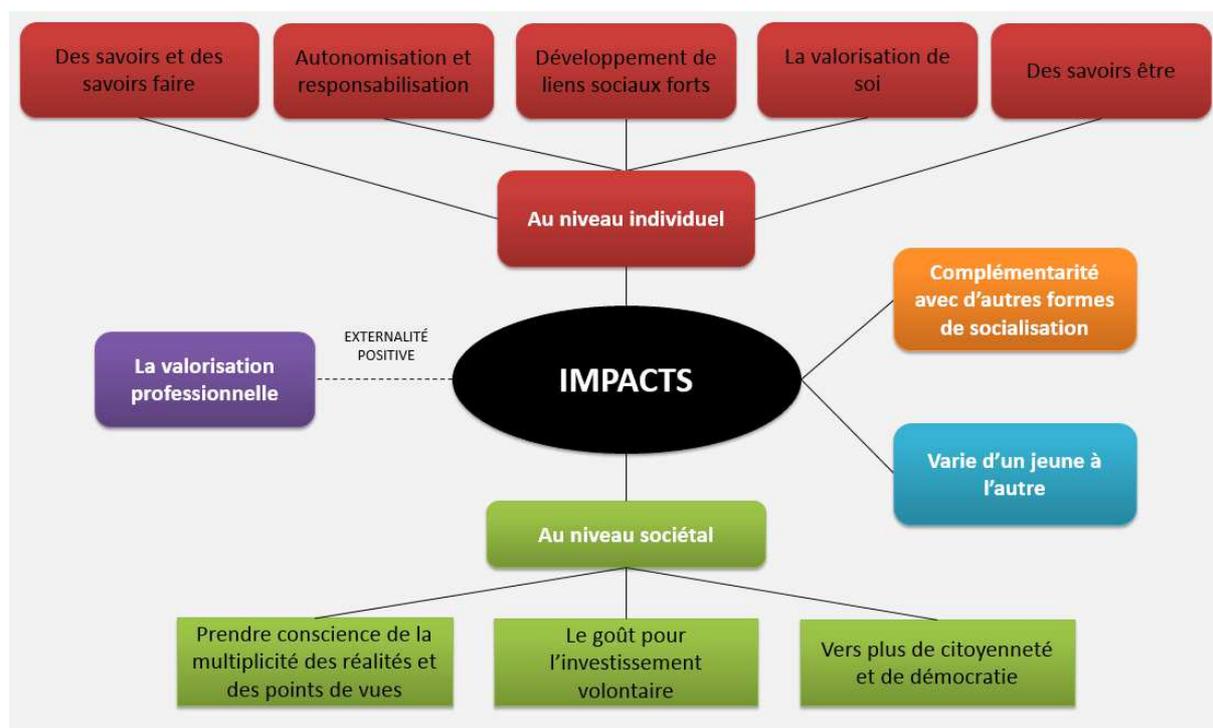
« Personnellement, je n'ai pas toujours ressenti un total bien-être dans mon parcours au sein des mouvements de jeunesse. Il y a des moments où j'ai décroché et d'autres où j'ai raccroché, mais c'est vrai qu'au final, ça nous apprend à nous connaître nous-même » (M. Ancienne animatrice guide 2016)⁹⁵.

⁹³ [Méthode d'analyse en groupe : impacts d'un passage en OJ, Bruxelles].

⁹⁴ [Méthode d'analyse en groupe : impacts d'un passage en OJ, Bruxelles].

⁹⁵ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

POUR RÉSUMER : LES IMPACTS D'UN PASSAGE EN OJ



Bien que le secteur puisse avoir un impact à divers degrés sur la vie d'un jeune et qu'il soit important de le valoriser, cela ne veut pas dire que les OJ sont toutes accessibles à tous. Au fond, quel public est aujourd'hui touché par le secteur ? Tous les jeunes ont-ils une chance équitable d'être intégrés aux OJ ? Qu'est-ce qui est proposé aujourd'hui pour intégrer un public plus large que celui qui s'y intéresse généralement grâce à son bagage socioculturel ? C'est ce que nous allons voir dans la suite de ce rapport.

ACCESSIBILITÉ

Comme le rappelle justement Koen Pelleriaux (2005), vouloir offrir une accessibilité pour tous en OJ, c'est l'idée d'offrir une participation équitable à l'ensemble des jeunes. En pratique, de nombreuses personnes ne passeront jamais par une OJ. Pourtant, ces organisations proposent dès aujourd'hui des activités qui peuvent avoir un impact positif et à de nombreux niveaux sur leur vie. Qu'est-ce que les OJ peuvent faire pour augmenter leur accessibilité ? Quelles sont les conditions à assurer pour qu'un jeune qui aurait moins tendance à s'engager volontairement puisse intégrer une OJ ? Faut-il absolument que tout le monde y participe ? Ces questionnements sur l'accessibilité du secteur ne sont pas nouveaux, mais n'en restent pas moins essentiels (Redig 2005). Nous apporterons des éléments de réponse dans ce chapitre.

DE QUELS JEUNES PARLE-T-ON ICI ?

Un mot pour décrire bien des réalités

Si l'on se base sur le décret du 26 mars 2009, le mot « jeune » est utilisé pour désigner l'ensemble des personnes âgées de 3 à 30 ans en Fédération Wallonie-Bruxelles. Cette notion d'âge implique que le mot jeune représente tout aussi bien un enfant à peine entré dans le milieu scolaire, qu'un adolescent, un étudiant, un travailleur, un stagiaire, un chômeur, un jeune parent... Du coup, lorsque l'on utilise le terme « jeune » pour parler de l'ensemble des citoyens qui pourrait être touché par les OJ, on parle en réalité d'une multiplicité de profils, d'âges, de réalités socio-économiques, de genres et au final d'un ensemble « d'univers sociaux qui peuvent n'avoir rien à voir d'une personne à l'autre » (Bourdieu 2002, 145).

À chaque OJ son public

Bien que les OJ aient pour vocation décrétales et pour volonté d'être ouvertes à tous, en pratique, on

observe que chaque entité accueille un **public plus spécifique**. Pour comprendre ce qui constitue ce groupe il faut s'intéresser 1) aux choix de l'OJ de se tourner ou non vers un certain public 2) aux grandes tendances observées dans chaque association.

« Nous, on essaye vraiment de s'ouvrir à tout le monde, mais on est un peu comme l'équipe de France, on n'est pas représentatif de la société » (Les jeunes cdH 2016a)⁹⁶.

Au cours de leurs activités, certaines OJ préfèrent s'adresser à tous types de publics alors que d'autres se tournent plus volontairement **vers un groupe particulier de jeunes**. Le choix de ce public fait alors partie des objectifs poursuivis : défendre les jeunes discriminés sur base de leur identité de genre, soutenir des éco-leader, insuffler la philosophie aux enfants dès le plus jeune âge, s'adresser à des jeunes en âge d'école secondaire pour mieux les sensibiliser...

« Philocité s'exprime principalement à un public d'enfants parce qu'on pense que c'est important de faire de la philo dès le plus jeune âge » (Philocité 2016)⁹⁷.

⁹⁶ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

⁹⁷ [Méthode d'analyse en groupe : accessibilité des OJ, Bruxelles].

« Nous, on fait notamment du soutien aux éco-leader, ce sont des gens qui ont une capacité d'agir pour ou par l'environnement. Ils ont déjà une identité affirmée, nous on souhaite les renforcer. L'idée, c'est que si on les aide, ils pourront rayonner. Les éco-leader s'ils sont seuls alors ils risquent de s'éteindre, notre travail c'est de mettre en lien ces personnes qui ont une conscience environnementale forte et qui évoluent dans des contextes pas toujours soutenant. Ces jeunes représentent une minorité et je pense qu'il faut aussi les outiller » (Empreintes 2016a)⁹⁸.

Un enjeu actuel du secteur est de **défendre l'idée qu'il puisse y avoir les deux** : des associations qui touchent tous types de publics et des associations qui s'adressent à certains publics ciblés. Dans le cas contraire, le risque serait de perdre un élément clé du secteur : **la grande diversité de leurs actions**. Pour le secteur, ce qui importe réellement c'est qu'il soit mixte dans son ensemble, mais pas nécessairement au sein de chaque OJ.

« Je pense que chaque mouvement a sa légitimité et c'est important pour les parents d'avoir une offre large. Par exemple, les Patro ont un historique plus populaire. Je trouve que comme pour les écoles, il faut pouvoir maintenir ce choix des parents et ensuite de l'enfant » (Les Guides Catholiques de Belgique 2016)⁹⁹.

A côté de cela, chaque OJ a tendance à attirer majoritairement une certaine catégorie de jeunes culturellement et socialement intéressée par la thématique, la méthode utilisée ou la cause défendue par l'OJ. Ici, il ne s'agit pas tant d'un choix réalisé initialement par l'association, mais plutôt d'une tendance observée par les permanents face à l'offre qu'ils proposent aux jeunes.



« Ici, je dis que c'est très flagrant, il y a une typologie du jeune improvisateur adulte. C'est l'archétype de la petite bourgeoisie. C'est minimum Bac +3, voir universitaire, blanc, bien sur toute couture. À la fédération, les jeunes commencent vers 12-13 ans, les cours sont remplis. On a des demandes au niveau de l'enseignement et sinon c'est un public socio économiquement favorisé » (Fédération Belge d'Improvisation Amateur 2016)¹⁰⁰.

Au sein de certaines catégories d'OJ, on retrouve même parfois des tendances claires au niveau du public. Dans les **OJ politiques** par exemple, on trouve souvent **des jeunes âgés de 18 à 25 ans** (Jeunes cdH 2016a; écolo j 2016a; Les Jeunes socialistes 2016a)¹⁰¹. Ces OJ auront généralement plus de mal à s'adresser à un public plus jeune.

« L'âge le plus vivace c'est de 19 à 27 ans. Après, si tout s'est bien passé, ils iront dans un engagement plus cdH. Sinon, on essaye de s'adresser à un public à partir de 16 ans, ceux qui se rapprochent des primo votants, mais ce n'est pas toujours facile. En fait, il faut trouver les espaces au sein desquels on peut s'adresser à eux. [...] Sinon on travaille pas mal dans des festivals pour rajeunir notre moyenne d'âge et améliorer notre image vu que les deux sont liés » (Jeunes cdH 2016a)¹⁰².

⁹⁸ [Méthode d'analyse en groupe : accessibilité des OJ, Bruxelles].

⁹⁹ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

¹⁰⁰ [Entretien semi-directif en groupe, Bruxelles].

¹⁰¹ [Entretiens semi-directif, Bruxelles].

¹⁰² [Entretien semi-directif, Bruxelles].



« L'âge c'est clairement 20-25. Théoriquement, ça va de 15 à 35 ans en sachant qu'on ne peut endosser des postes à responsabilité au-dessus de 30 ans. Dans les faits, on arrive à capter nos membres actifs à la sortie du secondaire et jusqu'à leurs premières années de travail. Par exemple, 15-18 c'est une tranche d'âge qu'on a vraiment du mal à toucher et la tranche au-dessus, après les premières années de travail, c'est vraiment des gens qui reviennent en tant qu'anciens, ils reviennent pour voir les gens, mais ne prennent plus une part active dans les actions » (écolo j 2016a)¹⁰³.

Par contre, l'ensemble du secteur n'est pas nécessairement touché par cette forte homogénéité de leur public. Des OJ telles que la Fédération Nationale des Patros sont historiquement connues pour leur ouverture et leur plus grande mixité (Dubruille et Wayens 2007).

« À écouter tout le monde, j'ai un peu du mal à me positionner parce que j'ai l'impression que mon OJ ne vit que parce qu'on fait de la mixité. Evidemment, cette mixité peut prendre plein de formes différentes. Nous, on défend la mixité familiale qui nous incite à travailler avec des profils différents » (Fédération Nationale des Patros 2016c).

De plus, les **publics** prenant part aux activités des OJ **varient également** au sein de chaque association **d'une région à l'autre**. De surcroit, **toutes les OJ ne s'adressent pas majoritairement à un public direct**. C'est par exemple le cas de l'ensemble des

Organisations de jeunesse qui travaillent en partenariat avec des écoles ou des maisons de jeunes pour mettre en place leurs activités.

Tous les jeunes ne désirent pas prendre part à une OJ

Tous les jeunes n'ont pas envie de s'impliquer dans une Organisation de jeunesse. Certains jeunes n'y participeront jamais, d'autres y sont poussés par leurs parents alors que d'autres encore prennent l'initiative d'eux-mêmes. Certains y trouvent leur bonheur complet tandis que d'autres ne s'y retrouvent absolument pas. Cette culture de la participation volontaire, qui est un pilier de l'engagement en OJ, n'est pas donnée ou voulue par tous.

Ne pas catégoriser les jeunes membres

Si les OJ peuvent donner un aperçu des jeunes en passage dans leurs associations, leurs appréciations de terrain par « catégorie de jeunes touchés » ne sont actuellement pas chiffrées pour l'ensemble du secteur. **Les acteurs rencontrés** nous ont par ailleurs bien rappelé qu'ils **ne désiraient en aucun cas aboutir à une catégorisation de leurs jeunes** (bien que celle-ci soit souvent recherchée par le politique) et ce pour plusieurs raisons :

1) Pour pouvoir préciser le profil des jeunes qui passe par les OJ, il faudrait passer par un **recensement** qui demanderait à chaque jeune de préciser ses origines sociales, son niveau de vie, l'emploi de ses parents, le niveau scolaire atteint... Les OJ sont opposées à cette démarche car elle **peut stigmatiser le jeune**.

¹⁰³ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

« Loin de nous l'idée de vouloir faire des catégories : un enfant reste un enfant » (Nature et Loisirs 2016)¹⁰⁴.



(University of Nevada 2015)

« On ne cherche pas des bi, des trans, on cherche des jeunes. D'ailleurs, on ne demande jamais l'orientation sexuelle des jeunes qui veulent participer. Certains nous le disent naturellement. On sait que tous nos jeunes membres actifs ne sont pas homosexuels, mais cette information doit venir d'eux-mêmes. Pour nous, tant qu'ils viennent dans l'échange et qu'ils sont prêts à s'intégrer à la cause, ça fait sens » (Alter Visio 2016)¹⁰⁵.

2) Les OJ ne veulent pas rentrer dans une logique d'instrumentalisation du secteur par le politique les contraignant par exemple à être obligées d'obtenir une mixité de genre ou d'inclure des personnes issues de milieux économiquement précaires. Si certaines OJ se donnent pour mission de travailler avec des publics cibles issus de milieux que l'on qualifie souvent maladroitement de « publics défavorisés », l'ensemble du secteur voudrait pouvoir maintenir une diversité.

« Le but d'écolo j ce n'est pas d'aller chercher des jeunes pour les faire sortir de leurs quartiers. Si ça arrive tant mieux, mais en faisant ça on peut vite passer dans des mauvais travers. Ce n'est pas notre rôle. On ne va pas aller chercher le public précarisé parce qu'il est précarisé ou immigré parce qu'il est immigré. [...] Je ne veux pas mettre ça en avant, notre

OJ, elle est ouverte à tout le monde » (écolo j 2016a)¹⁰⁶.



3) Les jeunes, quel que soit leur profil, sont invités pour des raisons différentes à devenir des C.R.A.C.S. Si les OJ commençaient à cibler prioritairement un public plutôt qu'un autre sur base de ces recensements, elles risqueraient de manquer une chance d'offrir à certains jeunes que l'on qualifie trop rapidement de « favorisés » de devenir des C.R.A.C.S.

Exemple 1 : un jeune pas si C.R.A.C.S. que ça

« Ce n'est pas parce qu'on arrive d'un public favorisé qu'on n'a rien à faire pour devenir un meilleur citoyen. J'ai déjà eu un jeune en centre de vacances dont les parents exigeaient qu'il ne fasse pas le ménage. Les parents étaient même prêts à payer une femme de ménage pour le faire à sa place. Ce n'est pas parce qu'on est riche qu'on est bien élevé et qu'on a forcément une attitude citoyenne. Donc je suis pleinement d'accord qu'il y a autant de travail à faire avec les uns que les autres. D'où ma question sur le terme fragilisé. Il y a des personnes riches qui sont fragilisées du point de vue citoyen » (Les Jeunesses Scientifiques de Belgique 2016)¹⁰⁷.

Exemple 2 : ce n'est pas parce qu'ils se tiennent bien qu'ils en pensent pas moins

« On propose des animations en école pour sensibiliser les jeunes à la question de la discrimination sur base de l'identité de genre et de sexe. Au cours d'une de nos animations dans une école d'Uccle, je me suis adressé à

¹⁰⁴ [Entretien semi-directif, Braine l'Alleud].

¹⁰⁵ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

¹⁰⁶ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

¹⁰⁷ [Méthode d'analyse en groupe : accessibilité des OJ, Bruxelles].

une classe qui semblait assez bien élevée et bienveillante. Voilà que 20 minutes avant la fin de l'animation, un jeune a pris la parole et a dit : "Oui, mais les filles sont quand même plus aptes à faire le ménage hein". Et à partir de là, tout à déraper. Je pense qu'auprès de ces jeunes-là, il y a aussi beaucoup de choses à faire. C'est des jeunes à qui on a appris à bien parler, mais à côté de cela, ils n'en pensent pas moins » (Alter Visio 2016)¹⁰⁸.

Si les OJ sont plutôt contre l'idée de catégoriser leur public et préfèrent s'assurer que leurs actions sont accessibles à tous, indépendamment du profil du jeune et de son passé, il est **dès lors important de se questionner sur l'accessibilité réelle de ces structures**. Il ne faudrait pas que cette volonté de non catégorisation et de non instrumentalisation des OJ soient utilisées comme excuse pour ne pas questionner l'accessibilité du secteur.

MOTIVATION DU SECTEUR À AUGMENTER SON ACCESSIBILITÉ

Une motivation qui habite le secteur est de permettre aux jeunes, tous profils confondus, d'obtenir un accès égal aux OJ, d'obtenir une chance égale de devenir C.R.A.C.S. Bien que cela ne soit pas toujours facile à mettre en place, certaines OJ intègrent dans leurs objectifs de plus ou moins long terme la nécessité de s'ouvrir à un public plus large. Certaines OJ considèrent que cette ouverture à tous et plus particulièrement aux publics parfois plus difficiles à intégrer est une nécessité.

« On se rend compte qu'à l'origine on touche surtout des familles plus favorisées. Du coup, on fait un travail pour recueillir des publics moins touchés par des mouvements de jeunesse. Il y a constamment une attention qui est portée là-dessus. On va voir des associations, on fait des partenariats, on sensibilise nos membres à ce type de public par différents biais. Moi, aujourd'hui, je me bats contre cette idée que les mouvements de jeunesse ne sont que pour les riches et quand bien même, ils méritent aussi à avoir droit au chapitre. De toute façon, ce n'est pas vrai, de manière générale, il y a une vraie mixité de population » (Les Guides Catholiques de Belgique 2016)¹⁰⁹.

De plus, quand le secteur arrive à intégrer de nouvelles personnes issues d'un autre public que

celui habituellement présent au cours des activités, cette intégration peut porter des fruits pour ce jeune nouvellement intégré, mais aussi pour les autres qui l'entourent. Ces nouvelles personnes peuvent apporter une vision renouvelée de l'organisation, des défis innovants pour l'ensemble du groupe et offrent parfois une remise en question du modèle généralement proposé aux membres.



« Nous, on a observé qu'on arrivait vraiment à s'enrichir à chaque fois qu'un jeune "non issu de notre public habituel" s'intègre au groupe. Si on n'arrive pas à ajouter des visions de personnes qui viennent d'autres strates avec d'autres expériences, on tourne un peu sur nous-mêmes et on perd vraiment de l'intérêt. On s'enrichit à chaque fois de ce genre de chose. Ça peut paraître encore une fois être des termes un peu "Bisounours", mais encore

¹⁰⁸ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

¹⁰⁹ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

une fois c'est vraiment le cas. Ca nourrit la réflexion et ça nous permet de nous rafraîchir et de nous recycler » (Jeunes cdH 2016a)¹¹⁰.

« Je me souviens quand j'étais animateur lutin, on a accueilli une enfant qui avait l'âge mental d'un enfant de 3 ans. Nous, on ne faisait pas cet accueil de manière structurée. Au début, c'était très difficile et ça a été un projet vraiment de ronde et au bout de trois ans tout le monde était extrêmement concerné par l'intégration de cet enfant-là et elle est un peu devenue la mascotte de la ronde. Et je pense

que ça a apporté beaucoup de choses, animateurs comme enfants, parce que ça nous a tous appris à sortir de notre confort et à se dire : comment est-ce qu'on fait pour permettre à cet enfant de pouvoir s'en sortir sans handicaper toute la ronde ? Et donc, comment est-ce qu'on travaille ensemble pour faire de cette difficulté une plus-value et une réussite ? Et on a réussi et je pense que ça a appris beaucoup de choses à tout le monde » (M. Ancienne animatrice guide 2016)¹¹¹.

COMMENT FAIRE POUR AUGMENTER L'ACCESSIBILITÉ DES OJ ?

Bien que cela ne fasse pas toujours partie de leurs objectifs initiaux, de nombreux coordinateurs et animateurs rencontrés ont souligné cette volonté d'élargissement de leurs initiatives et fournissent parfois des efforts importants pour y arriver (Redig 2005). Les OJ n'ont pas encore toutes trouvées de solution miracle pour rendre leurs activités plus accessibles. Cela dit, elles sont déjà nombreuses à avoir recouru à des méthodes de travail diverses et variées pour arriver à atteindre les jeunes qui n'ont pas toujours l'idée d'y prendre part (Redig 2005).

OJ préfèrent aller directement sur le terrain en plaçant par exemple un stand dans des festivals. D'autres encore tentent plutôt de toucher des publics plus captifs par exemple dans les écoles pour les sensibiliser à la cause défendue par l'OJ.



Diversifier les lieux de recrutement et d'animation

- Accès à l'information

Pour rendre une activité accessible à tous, il faut d'abord que les personnes concernées aient **accès à l'information**. Pour ce faire, les OJ tentent de **diversifier leurs moyens de sensibilisation et de recrutement**. Les jeunesses scientifiques organisent par exemple des ateliers de rattrapage scolaire « échec à l'échec » qui leur permettent de rencontrer des publics différents et de leur apporter des informations au sujet de leurs activités. D'autres

« Lorsqu'on veut sensibiliser des publics qui ne se dirigent pas naturellement vers la chose politique, le plus efficace c'est d'aller directement sur le terrain. Les réseaux sociaux ce n'est pas suffisant parce qu'il faut déjà prendre l'initiative d'aller voir un certain lieu ou une certaine vidéo. Donc là, quand la rencontre est provoquée, pas forcée mais en tout cas provoquée, c'est plus simple, c'est plus facile. Le problème, entre guillemets, le bémol, c'est que c'est extrêmement chronophage et du coup, là on va toucher 1, 2, 3 personnes à la fois. Tandis qu'une vidéo on a

¹¹⁰ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

¹¹¹ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

plusieurs dizaines de milliers de vues et c'est beaucoup plus facile » (Jeunes cdH 2016a)¹¹².

- Accès aux animations

Un souci majeur d'accessibilité des OJ se situe au niveau de la **mobilité**. Il n'est pas toujours facile pour les jeunes membres d'accéder aux lieux des activités.

« Ca peut paraître tout à fait à la marge, mais c'est important, c'est en terme de mobilité, le fait de pouvoir accéder à nos évènements, à une réunion, aux personnes qu'on va rencontrer. Très concrètement, c'est un frein » (Jeunes cdH 2016a)¹¹³.

Pour remédier à cela, certaines OJ prennent le pli de **déplacer leurs activités en les rapprochant physiquement des publics avec lesquels elles cherchent à avoir de la mixité**. Cette méthode permet d'opérer à la fois un décentrement pour les habitués qui seraient amenés à se déplacer, et un recentrement pour ceux qui auraient plus difficile à se déplacer habituellement.



« On ne veut pas toujours faire de l'inclusion à tout prix, mais on a quand même aussi la volonté de se dire qu'on devrait aller dans des zones géographiques spécifiques pour atteindre d'autres jeunes » (Action Médias Jeunes 2016)¹¹⁴.

Par contre, les OJ n'ont pas toutes les moyens ni toutes l'envie de s'adresser uniquement à des publics spécifiques. Elles doivent souvent jongler entre la volonté d'inclure des publics diversifiés et moins captifs et celle de toucher un maximum de jeunes.

« Parfois on doit accepter qu'en un jour [en festival ou en école] on aurait pu toucher 300 personnes et qu'en maison de jeunes on touchera parfois que 5 personnes » (Sida'Sos 2016)¹¹⁵.



Préparer les animateurs et les permanents

Lorsqu'une OJ décide d'intégrer de nouveaux publics à leurs activités, il est important de prendre le temps de s'outiller pour faire face aux éventuels changements. Bien que chaque situation soit unique, les animateurs gagnent à être prêts, à faire face à un cadre d'animation et à un groupe différent de celui auquel ils doivent généralement faire face.

« Au Patro, on essaye d'outiller les animateurs pour qu'ils accueillent des publics "fragilisés". Par exemple, accueillir un enfant handicapé dans un groupe quand il n'y en a pas nécessite toute une réflexion sur les activités. On essaye d'outiller les animateurs à être prêts, à préparer leur troupe... Après pour certains c'est tout à fait logique. Les animateurs qui

¹¹² [Entretien semi-directif, Bruxelles].

¹¹³ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

¹¹⁴ [Entretien semi-directif, Namur].

¹¹⁵ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

accueillent une dizaine de réfugiés pendant le camp, il faut les préparer aussi, ils ont vécu une réalité à laquelle nous, on n'a pas idée. Ça ne s'improvise pas » (Fédération Nationale des Patros 2016a)¹¹⁶.

Proposer une aide financière et matérielle

De nombreuses OJ proposent aujourd'hui d'offrir une aide financière et matérielle aux jeunes qui voudraient participer à leur organisation et n'en auraient pas les moyens. Cette aide peut avoir de nombreuses formes : affiliation solidaire, intervention extérieure de la mutuelle, récolte de matériel...

Illustration : le voyage d'intégration

« On devait partir avec notre organisation dans un camp d'été. Manifestement pour cela on demandait aux jeunes de nous verser une certaine somme d'argent pour couvrir par exemple au déplacement en avion. On ne pouvait pas tout avancer. Parmi les participants, il y avait ce jeune qui n'avait pas vraiment les moyens de verser la totalité de la somme et même une partie. Du coup, on a décidé de lui donner la somme pour assister à ce camp d'été à l'étranger avec cette volonté de ne pas exclure le jeune sous prétexte qu'il ne savait pas payer. Cette personne est venue et depuis, il s'est parfaitement intégré au sein de l'organisation » (Les Jeunes socialistes 2016b)¹¹⁷.

Cela dit, cette approche est potentiellement stigmatisante pour les demandeurs d'aide. Du coup, elle n'est pas toujours sollicitée par l'ensemble des membres qui en ont besoin. Dès lors, une autre piste pour améliorer l'accessibilité financière des OJ, déjà mise en place par certaines associations, est de proposer un prix très bas pour tous.

¹¹⁶ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

¹¹⁷ [Méthode d'analyse en groupe : impacts d'un passage en OJ, Bruxelles].

Déconstruire les idées préconçues

De temps en temps, lorsqu'une OJ veut se tourner vers un public tiers, elle devra commencer par déconstruire l'image parfois stéréotypée que ces jeunes portent sur l'association. Ce sera par exemple le cas des jeunesses politiques qui ne sont pas toujours très populaires auprès des jeunes.

« Nous, ce qu'il y a de particulier à la jeunesse politique, c'est le déficit d'image du politique, c'est parfois compliqué à dépasser, mais ça fait partie de notre défi » (Jeunes cdH 2016a)¹¹⁸.



« Ce n'est pas parce qu'un jeune fait partie des Jeunes MR qu'il porte automatiquement une chemise ! » (Les jeunes MR 2016)¹¹⁹.

Adapter les objectifs, les discours et les activités au groupe

Un élément clé pour améliorer l'accessibilité du secteur est **d'arriver à poursuivre les missions de l'OJ tout en adaptant les objectifs poursuivis, les méthodes et les cadres proposés pour s'adapter au groupe en face duquel l'OJ va se trouver**. Comme le suggère Filip Coussée, pour rendre une organisation accessible aux jeunes qu'on n'y retrouve généralement pas, il est intéressant de réfléchir à ce que ces jeunes souhaiteraient au lieu de se contenter d'améliorer l'accessibilité de l'offre

¹¹⁸ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

¹¹⁹ [Méthode d'analyse en groupe : accessibilité des OJ, Bruxelles].

déjà proposée (Coussée 2005) : « Si l'on n'en tient pas compte, certains groupes ne trouveront jamais une affiliation adéquate » (Pelleriaux 2005, 41). Les OJ ont beaucoup à gagner à se questionner : **les méthodes choisies lors de l'animation sont-elles adaptées au groupe en face duquel on se trouve ?** Cette question peut faire partie intégrante de toute réflexion d'intégration et d'ouverture des OJ à un autre public que celui initialement visé.

Illustration : la participation... du terrorisme intellectuel ?

« Il y a 20 ans, je faisais partie d'un mouvement étudiant. C'était l'époque des Assises de l'Enseignement. Un soir, je me suis retrouvé dans un café bruxellois pour une sorte de rencontre au sommet entre représentants étudiants et ceux de la Ligue de l'Enseignement. Et là, ils nous ont dit : "Mais vous êtes qui vous ? Vous êtes des fils de parents engagés qui ont fait les scouts, ont été animateurs. Depuis votre naissance, on vous a invité à vous engager, à participer. D'une certaine manière, en voulant imposer une logique de participation partout dans l'enseignement, vous faites du prosélytisme pour votre culture particulière, c'est une forme de totalitarisme intellectuel. Cette logique de participation est propre à votre culture et n'est pas celle de tous les milieux. Vous n'avez pas à l'imposer au reste de monde". Bon j'avais 23, 24 ans à l'époque. Je me suis pris ça dans la gueule et je me suis dit : "ah ben oui, la participation, c'est une idéologie". Et peut-être, même si je pense vraiment que ça fait du bien aux gens avec qui on en fait, peut-être qu'on peut voir ça comme une idée parmi d'autres qui n'est pas forcément meilleure que les autres. Ça permet aussi de réinterroger les pratiques. Il ne faut pas croire qu'il n'y a que ce modèle qui vaut » (Empreintes 2016b)¹²⁰.

¹²⁰ [Méthode d'analyse en groupe : impacts d'un passage en OJ J, Bruxelles].

• Un groupe n'est pas l'autre

À chaque fois qu'un animateur ou qu'un jeune se trouve face à un nouveau groupe de jeunes, il va devoir mobiliser ses capacités d'adaptation et d'écoute. Toutes les activités proposées par une OJ, même si elles ont déjà fait leurs preuves, ne pourront pas toujours fonctionner avec chaque nouveau groupe. C'est d'autant plus vrai lorsque l'animateur s'adresse à un groupe préconstitué (ex. classe, un groupe de jeunes en maison de jeunesse). Il doit alors prendre le temps de comprendre les dynamiques instaurées entre les membres du groupe et les éventuelles tensions et règles qui y sont déjà en place.

« On parlait tout à l'heure des objectifs des OJ, mais chacun à ses objectifs propres et en fonction des activités, il y a des choses qui vont marcher avec une AMO qui ne fonctionneront pas avec un autre groupe » (Volont'R 2016c)¹²¹.

• Ne pas vouloir atteindre les mêmes objectifs avec l'ensemble des jeunes

Il est essentiel d'adapter les objectifs poursuivis dans chaque animation au public face auquel on se trouve. Tous les jeunes ne répondront pas de la même manière à une proposition d'activité de type non formel. Dans certain cas, ce dispositif aura même tendance à perturber le groupe et du coup à faire rater l'animation.

« On a une autre expérience dans une école au sein de laquelle les profs passaient leur temps à crier pour tenir les classes. Nous, nos animateurs n'hurlent jamais. Après ça, on a pris un temps avec un accompagnateur externe pour débriefer et réfléchir à comment présenter nos activités, comment transiger d'une certaine manière, comment être moins ambitieux par rapport à nos objectifs

¹²¹ [Méthode d'analyse en groupe : accessibilité des OJ, Bruxelles].

d'éducation non formelle, inductive, expérientielle qui marche très bien dans certaines classes et certains milieux. Parfois, lorsque l'on se retrouve dans une classe en milieu populaire, le simple fait de retirer les bancs et de se mettre en cercle crée un stress tellement qu'ils n'arrivent pas à croire que ce n'est pas la récré. On est en chemin avec les animateurs » (Empreintes 2016a)¹²².



- Proposer des cadres alternatifs d'animation

Les OJ peuvent faire évoluer en interne les objectifs poursuivis en fonction du groupe, mais peuvent également développer de **nouveaux cadres d'animation** en proposant par exemple de nouvelles méthodes de travail ou en invitant les jeunes à opérer un déplacement physique pour ne pas qu'ils soient confrontés à de nouvelles règles au sein d'un même lieu de vie (ex. l'école). Ça permet de créer des cadres qui ne cassent pas les habitudes des personnes.

« Je pense qu'il faut qu'on propose une diversité de formes d'action pour avoir une diversité de publics pas initialement voulue. Il faut opérer un travail de diversification des activités pour toucher des publics différents. Par exemple, on a organisé, c'était il y a deux ans, un concours artistique où on demandait aux jeunes d'imaginer leur ville idéale en 2050 et toutes les formes d'art étaient acceptées et là, on avait vraiment touché un public différent

¹²² [Méthode d'analyse en groupe : accessibilité des OJ, Bruxelles].

qu'on ne voyait pas d'habitude. On a eu des "slameurs", un public plus jeune. Je pense que la forme de l'activité proposée a amené ces jeunes à exprimer leurs opinions sous une forme artistique. Il faut diversifier la manière dont on fait de la politique pour que tout le monde puisse y retrouver son compte. Ce n'est pas un but en soi, mais j'ai envie que mon organisation soit ouverte à tout le monde parce qu'elle propose un panel d'actions qui permet à tout le monde de se retrouver » (écolo j 2016b)¹²³.

- Tirer des conclusions des échecs et des succès car tout ne peut pas toujours fonctionner

Lorsqu'on essaye d'intégrer de nouveaux publics et que cet essai se transforme en échec, les OJ ont tout intérêt à en tirer des conclusions pour le futur. Les animateurs et les permanents sont invités à prendre le temps de réfléchir sur les éléments qui ont fait qu'une activité avec tel groupe fût une réussite et que la même activité réalisée avec un autre fût un total fiasco.

Établir des partenariats forts

Lorsqu'une OJ décide de s'adresser à un public plus diversifié de jeunes, elle peut le faire en établissant des partenariats avec des organisations qui travaillent quotidiennement avec ces jeunes : maison des jeunes, AMO, écoles... L'enjeu ici est **d'arriver à développer des actions en association avec d'autres organisations** (Servais 2007) **pour arriver à créer des liens entre l'OJ et le public ciblé.**

« Vu que naturellement, les jeunes qui viennent chez nous proviennent souvent d'un public socio économiquement favorisé, nous on essaye d'aller dans des maisons des jeunes et compagnie et d'aller dans des écoles réputées plus difficiles (parce que d'y avoir été,

¹²³ [Méthode d'analyse en groupe : accessibilité des OJ, Bruxelles].

elles ne le sont pas d'office) pour atteindre un public plus diversifié » (Fédération Belge d'Improvisation Amateur 2016)¹²⁴.

Cela dit, les OJ qui se sont déjà essayées au partenariat n'en sont pas toujours ressorties satisfaites. Il arrive que ces partenariats soient déstabilisants pour les animateurs principalement car ils poursuivent souvent des objectifs propres qui ne sont pas toujours conciliables.

« Quand on arrive en animation, parfois les éléments même les plus élémentaires ne sont pas remplis. Nous, on n'est pas des assistants sociaux. C'est un peu compliqué, on ne doit pas être là pour jouer le rôle des assistants sociaux. On doit s'inscrire dans une constellation pour laquelle ces personnes sont suivies par des AS, par l'école, on ne peut pas tout gérer. Nos animateurs animent tous publics, mais on n'a pas de formation spécifique, bien pour des publics moins captifs, mais voilà on n'a pas cette finalité-là. On a clairement un rôle à jouer, mais il faut aussi qu'il y ait une impulsion au niveau de l'école ou de quelqu'un d'autre pour que ça fonctionne » (Action Médias Jeunes 2016)¹²⁵.



« On a déjà organisé un séjour avec une AMO. Au cours du séjour, l'animateur nature a proposé un contexte qui amenait à oser des expériences différentes. De son côté, l'animateur de l'AMO était plus centré sur la résolution de problèmes individuels. Du coup, on n'a pas vraiment réussi à développer

ensemble une dynamique d'éducation de type socioculturel comme c'était notre intention. [...] Au fond, nos critères minimaux ne sont pas toujours les mêmes. Du coup, parfois, de leur point de vue ils sont très content et ont atteint leurs objectifs, alors que nous on est loin du compte » (Empreintes 2016a)¹²⁶.

Les OJ ont dès lors intérêt à mettre en place des partenariats solides et nourris par les deux parties pour qu'ils portent leurs fruits et permettent d'intégrer d'autres publics à leurs organisations. Il y a plus de chance de réussite lorsque les partenaires prennent le temps de réfléchir aux cadres et aux conditions minimales de chacun pour que le partenariat soit un succès.

« Par exemple, à Philocité, le partenariat est assez soigné. Il y a à la fois une fiche où le rôle de l'intervenant est bien expliqué et toute une série de choses qui sont exclues telles que les interventions autoritaires où le prof crierait par exemple. On dit également qu'on a besoin d'un soutien actif du partenariat. On va vraiment avoir une réflexion poussée avec le partenaire afin de trouver des solutions. Si on n'a pas ça, on ne le fait pas » (Philocité 2016)¹²⁷.

Limite : quand l'accessibilité porte préjudice à des éléments clés de leur identité

Comme le souligne Guy Redig (2005), **dans certains cas, les OJ décident de poser volontairement des frontières à cette accessibilité.** C'est surtout le cas d'OJ qui risquent, en poursuivant cette volonté d'accessibilité, de porter préjudice à des éléments clés de leur identité. Par exemple, « lorsque la participation de certains groupes met à mal l'endurance de leurs jeunes responsables, en

¹²⁴ [Entretien semi-directif en groupe, Bruxelles].

¹²⁵ [Méthode d'analyse en groupe : accessibilité des OJ, Bruxelles].

¹²⁶ [Méthode d'analyse en groupe : accessibilité des OJ, Bruxelles].

¹²⁷ [Méthode d'analyse en groupe : accessibilité des OJ, Bruxelles].

menaçant dangereusement la discipline établie, en les confrontant à de graves problèmes sociaux et psychologiques » (Redig 2005, 202).

« On a un jeune qui a voulu faire du volontariat, mais qui avait des difficultés relationnelles. Il n'a malheureusement pas pu s'engager dans le volontariat que nous proposons. Face à des publics très fragilisés c'est très difficile. C'est important que les jeunes qui viennent chez nous soient stables, parce qu'ils vont faire du volontariat avec des gens qui ont une certaine fragilité. Il faut être assez fort mentalement et psychologiquement pour pouvoir réagir correctement à certaines situations difficiles, par exemple accompagner une personne âgée désorientée... » (Volont'R 2016a)¹²⁸.



« On a déjà eu un de nos membres qui tenait des propos sur les réseaux sociaux de soutien à Dieudonné et ces propos étaient relayés en tant que co-président d'écolo j. Du coup, on a

développé une réflexion en interne et avec lui car l'image de l'association était mêlée à ces propos. Au final, on a dû l'exclure de l'organisation » (écolo j 2016b)¹²⁹.

Ces situations de non inclusion volontaire ou d'exclusion doivent être prises avec beaucoup de réflexivité et peuvent gagner à être réévaluées régulièrement par l'organisation. Elles sont tout à fait légitimes dans certaines situations critiques, comme celles décrites ci-dessus. Cela dit, il ne faudrait pas que les OJ éliminent systématiquement de jeunes à l'entrée qui semblent ne pas correspondre aux profils demandés. Au fond, toute situation d'inclusion est unique. Certaines situations ne réussissent pas alors que d'autres se terminent par de beaux exemples d'intégration et d'évolution du jeune.

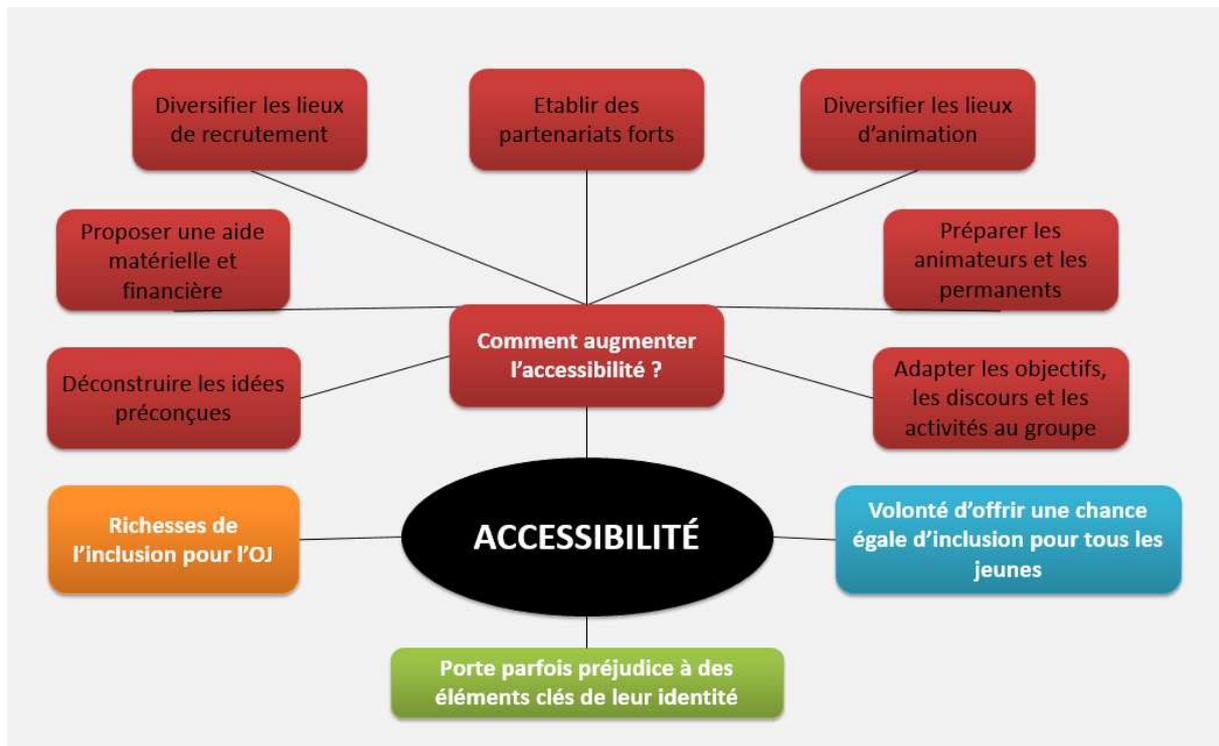
« Ça me fait penser à un texte important qu'on mobilisait dans l'ancien lieu où j'étais animateur qui s'appelait "les principes qui guident notre action" de Gisèle de Failly écrit dans les années 60. C'était une dame qui avait fait une chronique. Parmi ces principes, le premier n'en est pas un, c'est un acte de foi : "toute personne a la capacité et la volonté d'évoluer". Ce qui a, c'est que si on ne part pas de ce principe-là, c'est impossible de faire de l'éducation active avec des personnes, si on n'y croit pas » (Les Jeunesses Scientifiques de Belgique 2016)¹³⁰.

¹²⁸ [Entretien semi-directif, Bruxelles].

¹²⁹ [Méthode d'analyse en groupe : accessibilité des OJ, Bruxelles].

¹³⁰ [Méthode d'analyse en groupe : accessibilité des OJ, Bruxelles].

POUR RÉSUMER : LES OJ, QUELLE ACCESSIBILITÉ ?



CONCLUSION



VALORISER L'EXISTANT TOUT EN INNOVANT

METTRE EN AVANT LES RESSOURCES DU SECTEUR

Au regard des nombreux constats et des impacts mis en avant dans cette étude ainsi que des pistes explorées pour rendre les OJ accessibles, il paraît capital de trouver divers canaux pour valoriser le travail existant des organisations de jeunesse et soutenir le développement du secteur. En effet, on a pu percevoir les multiples impacts multi-niveaux des O.J. qui ne percolent pas que dans un cadre « jeunesse ». Valoriser le travail réalisé en OJ dépasse ainsi largement une vision restreinte au monde des jeunes.

À côté des différentes activités extrascolaires proposées par le secteur marchand, les OJ ne sont pas toujours reconnues dans leurs spécificités explicitées dans le premier chapitre. Ces spécificités couplées à une grande diversité du secteur participent au développement des jeunes qui s'y impliquent et y prennent part. L'engagement et la participation dans une OJ développent considérablement les jeunes dans leur parcours de vie de jeunes adultes et dépassent la simple activité de loisir. Par le jeu et le plaisir, les OJ cherchent à développer leurs membres via des pratiques pédagogiques innovantes et propres au secteur. Néanmoins, la volonté des OJ n'est pas que ces compétences deviennent mesurables car leur première attention est de s'occuper du bien-être du jeune en l'incluant dans le projet associatif. En effet, les OJ ne désirent en aucun cas être considérées comme des « usines à acquisition de compétences ». Cela dit, on l'a vu, il ne faut absolument pas sous-estimer le projet pédagogique et l'ensemble des aspects formatifs décrits dans ce

rapport qui sont présentés par le secteur et qui permettent au jeune de développer des compétences spécifiques. En OJ, une attention particulière est mise sur la nécessité de laisser le jeune apprendre par lui-même et se développer sur base de cet apprentissage. Certains de ces acquis font partie des objectifs poursuivis directement par le secteur, alors que d'autres, comme la valorisation sur le marché de l'emploi, sont à considérer comme **des externalités positives** d'une implication dans le secteur.

Quelques pistes concrètes de valorisation du secteur ont été avancées au cours de cette recherche, retenons-en quelques-unes :

- Le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles ou l'administration peut introduire, dans les appels à projets et les circulaires projets jeunes, la notion de stabilisation pour les activités qui fonctionnent et qui peuvent être reproduites ou apparaissent stratégiquement devoir être pérennisées.
- Les OJ peuvent continuer à partager les expériences vécues à travers des moments de rencontre formels et informels entre jeunes, permanents, fédérations et le secteur dans son ensemble.
- Les OJ peuvent essayer d'améliorer la visibilité des aides financières offertes par de nombreuses OJ et qui sont souvent trop peu visibles.
- Les OJ peuvent valoriser leurs actions en faisant une grande campagne pour faire la promotion

du secteur (au même titre que d'autres faites par la FWB).

- Les OJ peuvent intégrer une présentation du secteur auprès des enseignants¹³¹.

UNE GRANDE DIVERSITÉ D'OJ POUR TOUCHER LE PLUS GRAND NOMBRE

Les différentes personnes interrogées s'accordent sur le fait qu'il faut continuer à valoriser la diversité des projets, des structures et des organisations au sein du secteur car cette diversité constitue une réelle richesse. En maintenant une certaine diversité, les OJ sont capables de toucher des publics extrêmement variés. Comme le souligne Michaël Baizerman : « Youth work praxis has many forms worldwide and it is necessary to accept this and not urge a single model » (1996)¹³². Sans cette diversité, il serait difficile pour le secteur jeunesse de répondre aux demandes de l'ensemble des jeunes. La jeunesse couvre des tranches d'âges et des profils tellement divers qu'une OJ ne sera pas toujours apte à répondre aux besoins particuliers d'un jeune qui se tourne vers elle. Certains jeunes qui ne trouvent pas leur compte dans une OJ peuvent le trouver dans une autre. Même au sein d'une catégorie d'OJ parfois très similaires, les mouvements de jeunesse par exemple, un jeune se

sentira plus à l'aise dans un groupe que dans un autre.

Au fond, les OJ doivent être des lieux où les jeunes peuvent se sentir suffisamment bien pour avoir envie de s'y impliquer, d'où l'intérêt de maintenir cette offre large d'activités et d'encadrements. Comme le rappelle très justement Guy Redig, « on ne peut que plaider pour une diversité des associations de jeunesse aussi grande que possible. Ce n'est alors pas un problème si les différentes organisations s'opposent les unes aux autres. Ensemble, elles toucheront plus de jeunes » (Redig 2005 cité par Pelleriaux 2005, 41). **Cette perspective implique entre autres l'impératif maintien d'une large autonomie des O.J. car cette liberté d'objectifs et d'organisations est un vrai facteur de créativité et d'adaptation aux situations les plus diverses.**

MAINTENIR UNE POLITIQUE D'OUVERTURE ET D'ACCESSIBILITÉ

On peut valoriser les acquis et l'originalité du secteur, mais il ne faut pas pour autant oublier de s'adapter à notre société en changement et aux défis de société qu'elle nous lance. **Les OJ peuvent décider de maintenir une partie de leurs activités dans ce qui fonctionne, mais cela ne doit pas les**

dédouaner d'améliorer l'accessibilité du secteur en testant des nouvelles voies et de s'adresser à de nouveaux publics. Evidemment, ces nouvelles animations parfois très innovantes prennent du temps à mettre en place et à adapter à chaque situation singulière, mais il faut en tout cas essayer.

¹³¹ Ces pistes de perspectives pratiques seront approfondies au cours de la journée de présentation des résultats du 10 novembre 2016 avec l'ensemble des participants. L'objectif de cette journée est de permettre au secteur, au Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles et l'administration de se saisir des résultats.

¹³² Traduction des auteures : « le travail volontaire des jeunes prend de nombreuses formes dans le monde et il est nécessaire cette réalité sans vouloir à tout prix développer un modèle unique ».

Après tout, les OJ peuvent servir de laboratoires d'expérimentations sociales et il ne faudrait pas que cela cesse.

Les OJ présentent une volonté d'ouverture et d'expansion à toutes les strates de la société. Il est toutefois aujourd'hui difficile de mesurer quelle est la capacité d'expansion des OJ vu leurs répartitions très inégales, allant d'une saturation dans certaines zones à une quasi absence ailleurs. Et comment en augmenter l'accessibilité ? De même la tentation d'un « entre soi » des OJ doit être évitée.

Cette première recherche exploratoire a permis d'éclaircir des questionnements émanant du secteur, mais en a également ouverts d'autres. Par exemple, une recherche plus poussée sur l'entrée des jeunes en OJ pourrait être menée par la suite : comment les jeunes entrent-ils en OJ ? Pourquoi ? Quels profils ? Creuser cet aspect de « l'entrée en OJ » permettrait d'aider et d'outiller le secteur jeunesse pour améliorer son accessibilité sur le long terme.

Une chose est sûre, les OJ n'ont pas encore atteint tous les objectifs qu'elles se sont fixés. Former des C.R.A.C.S, c'est un processus qui se fait sur le long terme et qui ne dépendra pas que du rôle joué par le secteur. Les messages envoyés par les OJ ne prendront pas forcément le pas sur l'influence de la famille ou encore de l'école. Une fois que les jeunes sont rentrés chez eux, on ne peut pas s'attendre à ce qu'ils en ressortent tous changés, tous C.R.A.C.S. C'est pourquoi les OJ rencontrées lors des deux journées de méthode d'analyse en groupe ont préféré opter pour l'idée qu'une OJ a pour rôle de « **semer des graines** », de proposer des alternatives aux jeunes, d'autres manières de voir le monde, de le comprendre et de le respecter. Au final, **les OJ proposent plus un chemin qu'une destination.**

Pour l'heure, si l'on veut investir dans une société riche en initiative, il est alors indispensable de continuer à miser sur l'enfance et la jeunesse. Dès lors, il est crucial de continuer à engager du temps, de l'énergie et de l'argent dans les Organisations de jeunesse.

BIBLIOGRAPHIE

MÉTHODOLOGIE

Darquenne, R. (2014), « "Connexion Jeunes". Transitions Des Jeunes CE Forestois vers L'emploi : Du Diagnostic Collectif Au Projet Concret. Présentation Au Groupe D'analyse Du 13 Novembre 2014 ».

Olivier de Sardan, J-P. (2001), « L'enquête Socio-Anthropologique de Terrain: Synthèse Méthodologique et Recommandations À Usage Des Étudiants », *Lasdel*, 1–59.

Olivier de Sardan, J-P. (2008), *La Rigueur Du Qualitatif: Les Contraintes Empiriques de L'interprétation Socio-Anthropologique*, Anthropologie Prospective, no 3, Louvain-La-Neuve: Academia-Bruylant.

Ruquoy, D. (1995), « Situation D'entretien et Stratégie de L'interviewer », *Pratiques et Méthodes de Recherche En Sciences Sociales*, Par Albarello, L., Digneffe, F., Hiernaux, J-P, Maroy, C., Ruquoy, d. De Saint-Georges, P.

Van Campenhoudt, L., Chaumont, J-M. et Franssen A. (2005), *La Méthode D'analyse En Groupe: Applications Aux Phénomènes Sociaux*, Paris: Dunod.

ORGANISATIONS DE JEUNESSE

Baizerman, M. (1996), « Youth Work on the Street: Community's Moral Compact with Its Young People », *Childhood* 3 (2): 157–65.

Bonami, M. et Mathieu, B. (2007), « Les Mouvements de Jeunesse À L'épreuve Du XXIe Siècle. Regards Psychologiques », *Scouts, Guides et Patros, En Marge Ou En Marche*, par Servais, O. et Mathieu, B., 121–28, Bruxelles: Edition Luc Pire.

Bourdieu, P. (2002), « La "jeunesse" n'est Qu'un Mot », *Questions de Sociologie*, 143–54, Reprise, Paris: Les Editions de Minuit.

Cercle économique à la Fondation Roi Baudouin (2008), *We Need AIR*, Roularta Books.

Coussée, F. (2005), « De Theebuiltjespedagogiek van Het Jeugdwerk. Een Kroniek van 100 Jaar Ontoegankelijk Jeugdwerk », *Beter Samen ? Denk- En Doepistes Voor Een Toegankelijk Jeugdwerk in Vlaanderen, Brussel En Wallonië* », par Pelleriaux, K., 93–114. Louvain: Fondation P&V.

De Kuyssche, S. (2007), « Pratiques éducatives dans les organisations de jeunesse », *Pensée Plurielle*, no. 14(Avril): 29–34.

Décret Fixant Les Conditions D'agrément et D'octroi de Subventions Aux Organisations de Jeunesse (2009).

Defourny, J. (2007), « Les Mouvements de Jeunesse: Une Perspective D'économie Sociale », *Scouts, Guides et Patros, En Marge Ou En Marche*, par Servais, O. et Mathieu, B., 133–41. Bruxelles : Edition Luc Pire.

Dubois, M. (2007), « La Participation Dans Un Mouvement de Jeunesse : Un Tremplin Pour L'emploi ? », *Scouts, Guides, Patros En Marge Ou En Marche ?*, par Servais, O. et Mathieu, B., 133–41. Bruxelles : Edition Luc Pire, 148–55. Bruxelles: Edition Luc Pire.

- Dubruille, D., Wayens, B. et Decroly, J-M.** (2007), « Les mouvements de jeunesse en Belgique francophone : une géographie concurrentielle ou complémentaire ? », *Scouts, Guides, Patros En Marge Ou En Marche ?*, par Servais, O. et Mathieu, B., 17–41. Bruxelles: Edition Luc Pire.
- Dubruille, D., Wayens, B. et Decroly, J-M.** (2005), « Une géographie des mouvements de jeunesse en Belgique francophone », *Belgeo. Revue belge de géographie*, no. 3(septembre): 307–26.
- Eraly, A.** (2007), « Les Mouvements de Jeunesse et L'enjeu de Le Citoyenneté », *Scouts, Guides, Patros En Marge Ou En Marche ?*, par Servais, O. et Mathieu, B., 83–88. Bruxelles: Edition Luc Pire.
- Eraly, A. cité dans Boulanger, A.** (2006), « Ne Dites plus Réunion Scoute Mais Laboratoire de Citoyenneté », *Ça Se Discute*, no. 58.
- Guillaume, J-F.** (2007), « Marcher Contre Le Vent. Réflexions Sur Les Apports Éducatifs Des Mouvements de Jeunesse », *Scouts, Guides, Patros En Marge Ou En Marche ?*, par Servais, O. et Mathieu, B., 83–88. Bruxelles: Edition Luc Pire.
- Hennaut, B., Servais, O.** (2006), « L'inscription sociale des pratiques », *La Revue Nouvelle*, no. 5(mai), 58-69.
- Jadin, N.** (2007), « Mouvements de jeunesse : quels apports pour la société ? » *Pensée plurielle*, no. 14(Avril): 19–27.
- Jeunes cdH** (2016c), « Aperçu Des Revendications Du Secteur Jeunesse En Fédération Wallonie-Bruxelles. Le Tour de La Question », Mathieu Morelle, (Document consulté le 15 septembre 2016), [En ligne], http://www.jeunescdh.be/wp-content/uploads/2016/05/Tour-de-la-Q_livret.pdf.
- Le Bolzer, J.** (2014), « Les "Soft Skills", Kézako ? » *Les Echos Business*, (Page consultée le 15 août 2016), [En ligne], <http://business.lesechos.fr/directions-ressources-humaines/metier-et-carriere/profils/les-soft-skills-qu-es-aquo-63192.php#Xtor=AD-6000>.
- Les Scouts ASBL** (2013), « Scout Leader Skills ».
- Loi du 3 juillet 2005 relative aux droits des volontaires** (2005).
- Magerotte, G. et Mathieu, B.** (2007), « L'accueil D'enfants Ou de Jeunes Avec Un Handicap: Quels Apports Des Mouvements de Jeunesse », *Scouts, Guides, Patros En Marge Ou En Marche ?*, par Servais, O. et Mathieu, B., 45–55. Bruxelles: Edition Luc Pire.
- Many, B.** (2007), « Jeunesse d'aujourd'hui et organisations de jeunesse de demain », *Pensée plurielle*, no. 14(Avril): 9–18.
- Pelleriaux, K.** (2005), « Accessibilité Des Associations de Jeunesse », *Beter Samen ? Denk- En Doepistes Voor Een Toegankelijk Jeugdwerk in Vlaanderen, Brussel En Wallonië*, par Koen Pelleriaux, 31–42. Louvain: Fondation P&V.
- Redig, G.** (2005), « Organisation de Jeunesse: L'accessibilité Dans La Pratique », *Beter Samen ? Denk- En Doepistes Voor Een Toegankelijk Jeugdwerk in Vlaanderen, Brussel En Wallonië*, par Koen Pelleriaux, 199–206, Louvain: Fondation P&V.
- Relie-F** (2014), « Appréhender La Complexité Du Secteur Jeunesse. Syllabus de Formation 2014-2015 », Relie-F éditions.
- Servais, O.** (2006), « L'engagement en Belgique francophone », *La Revue Nouvelle*, no. 5(mai), 20–27.
- Servais, O.** (2007), « L'engagement Des Jeunes, La Participation et La Transmission Des Valeurs », *Scouts, Guides, Patros En Marge Ou En Marche ?*, par Servais, O. et Mathieu, 159–166, Bruxelles: Edition Luc Pire.

- Servais, O. et Mathieu, B.** (2007), *Scouts, Guides, Patros: En Marge Ou En Marche?*, Bruxelles: Edition Luc Pire.
- Success & Career** (2016), « Comment Identifier et Mettre En Avant Vos Soft Skills ? », (Page consultée le 15 septembre 2016), [En ligne], <http://success-and-career.ch/conseils/soft-skills>.
- Tricot, T.** (2007), « Mouvements de Jeunesse et Insertion Professionnelle », *Scouts, Guides, Patros En Marge Ou En Marche ?*, par Servais, O. et Mathieu, B., 142–147, Bruxelles: Edition Luc Pire.
- UNESCO** (1999), « Groupe de Travail Sur L'éducation Non Formelle: "The Dynamics of Non-Formal Education – Volume I » », Report on the Pre-Biennial Symposium and Exhibition, Commonwealth Secretariat on behalf of ADEA WG-NFE. Afrique du Sud.
- University of Nevada** (2015), « Labels Are For Clothes », *Odyssey*, (Page consultée le 1er octobre 2016), [En ligne], <http://theodysseyonline.com/unr/why-labels-are-for-clothes/132103>.
- Vanhoenacker, M.** (2016), « "Suis Moi et Tu Seras Autonome!" Ethnographie de La Citoyenneté Dans Le Scoutisme Laïque Des EEDF », (Document consulté le 15 septembre 2016), [En ligne], <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00862668/document>.

ENTRETIENS ET MÉTHODE D'ANALYSE EN GROUPE

- Action Médias Jeunes** (2016), *Entretien Semi-Directif*, Bruxelles.
- Alter Visio** (2016), *Entretien Semi-Directif*, Bruxelles.
- Ancien animateur Scout. B.** (2016), *Entretien Semi-Directif*, Bruxelles.
- Ancien animateur Scout. F.** (2016), *Entretien Semi-Directif*, Bruxelles.
- Ancienne animatrice Jeunesse & Santé, G.** (2016), *Entretien Semi-Directif*, Namur.
- Ancienne animatrice Guide, M.** (2016), *Entretien Semi-Directif*, Bruxelles.
- Ancienne animatrice Patro. L.** (2016), *Entretien Semi-Directif*, Charleroi.
- Ancienne volontaire chez Gratte, L.** (2016), *Entretien Semi-Directif*, Louvain-La-Neuve.
- Comité des Elèves Francophones** (2016), *Méthode D'analyse En Groupe : Les Impacts D'un Passage En OJ*, Bruxelles.
- écolo j** (2016a), *Entretien Semi-Directif*. Bruxelles.
- écolo j** (2016b), *Méthode D'analyse En Groupe : Accessibilité Des OJ*. Bruxelles.
- Empreintes** (2016a), *Méthode D'analyse En Groupe : Accessibilité Des OJ*. Bruxelles.
- Empreintes** (2016b), *Méthode D'analyse En Groupe : Les Impacts D'un Passage En OJ*. Bruxelles.
- Fédération Belge d'Improvisation Amateur** (2016), *Entretien Semi-Directif En Groupe*, Bruxelles.
- Fédération Nationale des Patros** (2016a), *Entretien Semi-Directif*, Gilly.
- Fédération Nationale des Patros** (2016b), *Méthode D'analyse En Groupe : Les Impacts D'un Passage En OJ*, Bruxelles.
- Fédération Nationale des Patros** (2016c), *Méthode D'analyse En Groupe : Accessibilité Des OJ*, Bruxelles
- Jeunesse & Santé** (2016), *Entretien Semi-Directif*, Namur.
- Les Auberges de Jeunesse** (2016), *Méthode D'analyse En Groupe : Les Impacts D'un Passage En OJ*, Bruxelles.
- Les Gîtes d'Etapes** (2016), *Méthode D'analyse En Groupe : Les Impacts D'un Passage En OJ*, Bruxelles.
- Les Guides Catholiques de Belgique** (2016), *Entretien Semi-Directif*, Bruxelles.

Les jeunes cdH (2016a), *Entretien Semi-Directif*, Bruxelles.

Les jeunes cdH (2016b), *Méthode D'analyse En Groupe : Les Impacts D'un Passage En OJ*, Bruxelles.

Les jeunes MR (2016), *Méthode D'analyse En Groupe : Accessibilité Des OJ*, Bruxelles.

Les Jeunes socialistes (2016a), *Entretien Semi-Directif*, Bruxelles.

Les Jeunes socialistes (2016b), *Méthode D'analyse En Groupe : Les Impacts D'un Passage En OJ*, Bruxelles.

Les Jeunesses Scientifiques de Belgique (2016), *Méthode D'analyse En Groupe : Accessibilité Des OJ*, Bruxelles.

Nature et Loisirs (2016), *Entretien Semi-Directif Non Enregistré*, Braine l'Alleud.

Sida'Sos (2016), *Entretien Semi-Directif*, Bruxelles.

Volontaire chez Unécof, C. (2016), *Méthode D'analyse En Groupe : Les Impacts D'un Passage En OJ*, Bruxelles.

Volont'R (2016a), *Entretien Semi-Directif*, Bruxelles.

Volont'R (2016b), *Méthode D'analyse En Groupe : Les Impacts D'un Passage En OJ*, Bruxelles.

Volont'R (2016c), *Méthode D'analyse En Groupe : Accessibilité Des OJ*, Bruxelles.

ANNEXE

ANNEXE MÉTHODOLOGIQUE

Dans le cadre de cette recherche, nous nous sommes donné pour mission de questionner l'impact d'un passage en OJ sur les jeunes en Fédération Wallonie-Bruxelles ainsi que l'accessibilité de ce type de structure. À travers une quinzaine d'entretiens semi-directifs et deux journées de réflexions en groupe, nous nous sommes tourné vers des jeunes membres et anciens membres d'OJ, vers des permanents d'OJ ainsi que des employeurs afin de recueillir leurs points de vue sur la question. Dès lors, les données présentées dans ce rapport sont le fruit de rencontres et de partages faits entre des chercheurs du monde académique et des acteurs impliqués dans le monde des Organisations de jeunesse.

RÉALISATION ET ANALYSE D'ENTRETIENS EXPLORATOIRES

En sciences sociales les entretiens sont un élément central de toute recherche empirique car ils nous permettent de prendre en compte les représentations des acteurs de terrain et de rendre compte de leurs points de vues (Olivier de Sardan 2001). Tous les entretiens se sont déroulés sous la forme d'entretiens non-directifs, c'est-à-dire sur base d'un ensemble de questions qui permettent « à l'interviewé de structurer lui-même sa pensée autour de l'objet envisagé. D'où l'aspect partiellement "non directif" » (Ruquoy 1995, 61) tout en définissant a priori le sujet étudié afin d'approfondir avec lui des « points qu'il n'aurait pas explicités lui-même. D'où cette fois, l'aspect partiellement "directif" des interventions de l'interviewer » (*ibid.*).

Nous avons pris le temps de rencontrer **une quinzaine d'acteurs** : des coordinateurs provenant d'une grande diversité d'OJ (en taille, représentant chaque fédération, poursuivant des objectifs différents), plusieurs jeunes membres et anciens membres ainsi que des employeurs. Tous ont pris le temps de répondre à un canevas de questions identiques pour chaque acteur dans le cadre d'entretiens semi-directifs. Cette première étape de la recherche nous a amené à questionner l'impact des OJ sur les jeunes en fonction des spécificités de chaque OJ. Ces entretiens nous ont également permis d'identifier des freins propres au système institutionnel encadrant les OJ.

ORGANISATION DE DEUX JOURNÉES DE RÉFLEXION EN GROUPE

Cette étape fût consacrée à l'élaboration de **deux journées de réflexion** centrées sur nos deux questions de recherche. Pour animer ces deux journées, nous avons mobilisé une technique d'intelligence collective connue sous le nom de « **Méthode d'analyse en groupe** » (MAG) (Van Campenhout, Chaumont, and Franssen 2005). Cette méthode propose de réunir autour d'une même table une douzaine d'acteurs membres de diverses organisations impliquées par une thématique commune (ici sur l'impact des Organisations de jeunesse) afin de partager leurs expériences et de partir des réalités de terrain pour formuler des hypothèses et des perspectives pratiques. L'hypothèse forte qui se cache derrière cette méthode est que lorsque l'on réunit des acteurs dans un cadre comme la MAG on favorise la réflexivité. Fruit d'un processus de discussion autour de convergences et de divergences, et de production collective de connaissances, les résultats de la MAG sont utilisés dans ce rapport au même titre que les données produites lors des entretiens.

Concrètement, **11 participants ont été invités à partager leurs expériences de terrain au cours de deux journées de réflexion collective**. Les profils des participants ont varié de l'animateur au coordinateur et du membre impliqué au président d'OJ. Au cours de la première journée d'étude, les acteurs ont répondu à la question suivante : Quelles sont les situations (récits) qui peuvent illustrer

qu'un passage en Organisation de jeunesse ait un impact positif ou négatif sur l'intégration d'un jeune (au niveau individuel et social) ? Et plus généralement, comment un passage en OJ affecte la place du jeune dans la société ? La deuxième journée fût consacrée à la question de l'accessibilité. Nous nous sommes interrogés sur : Quelles sont les situations/actions qui permettent de toucher une plus grande diversité de jeunes en OJ et quels sont les freins qu'il faut arriver à dépasser pour y arriver ? (ex. financement, fonctionnement du système, image des OJ...)

Au cours de ces journées, les acteurs ont été amenés à partager un récit qu'ils avaient vécu personnellement pour ensuite choisir parmi les 11 récits les deux qui seraient analysés en profondeur. L'intérêt de cette méthode est qu'elle s'appuie sur l'expérience concrète et l'expertise des acteurs de terrain. Peu importe leur âge et leurs expériences au sein des OJ, l'ensemble des participants ont eu la possibilité de s'exprimer à tour de rôle au cours d'un temps imparti et d'apporter des éléments d'analyse de récits de terrain provenant d'autres acteurs provenant du monde des OJ. En fin de journée, les participants ont également été invités à proposer des **perspectives pratiques**. Au cours de cette étape, les acteurs ont donné leur avis sur quatre dimensions précises : ce qu'il faut améliorer, continuer, supprimer et innover (Darquenne 2014). Vous trouverez ces éléments dans la troisième partie de ce rapport.

PRÉCAUTIONS MÉTHODOLOGIQUES

Présentation et discussion des résultats

Ce rapport a été rédigé sur base des entretiens, des données et interprétations extraites de deux journées de réflexions et de la littérature déjà écrite à ce sujet. Il a été écrit dans l'optique de discuter les résultats au cours d'une matinée de présentation des résultats en novembre 2016¹³³. La demi-journée de présentation est ouverte à l'ensemble des OJ ainsi qu'aux politiques. Elle a entre autres pour objectif de discuter ensemble des résultats obtenus et d'essayer d'en tirer des pistes d'actions concrètes pour l'avenir. Comme vous aurez l'occasion de le découvrir, nous mobilisons souvent dans ce rapport des citations afin d'illustrer les idées discutées dans ce document. Ces extraits permettent de comprendre à quel point les OJ sont extrêmement variées, mais partagent également des objectifs communs...

Qualité des données

Les données présentées ci-dessous resteront non exhaustives de la réalité et ce pour plusieurs raisons :

1) Dû à la **courte temporalité de la recherche** et aux méthodes de travail choisies, les données produites dans le cadre de cette recherche sont principalement basées sur des informations provenant de discours et de représentations des acteurs du monde des OJ. Il aurait été intéressant de compléter cette approche avec une période

d'observation participante et avec une compilation de données quantitatives qui auraient pu ajouter du corps à ce rapport.

2) Il est très **difficile pour une OJ d'évaluer réellement l'impact de son action sur la vie d'un jeune**. Principalement car un impact ça se mesure, ça se vérifie et ça s'observe sur le long terme. Certaines OJ ne rencontrent leur public qu'une seule fois. Une fois leur passage ou parcours terminé, les OJ perdent du coup souvent la trace de leurs jeunes et ne sont dès lors pas toujours capables de suivre leur évolution. De plus, il est difficile d'isoler l'impact d'un passage en OJ des impacts causés par d'autres institutions tels que la famille et l'école. Finalement, à ce jour, des outils d'évaluation des impacts n'ont pas encore été développés par les OJ.

Ces biais méthodologiques avancés, acceptons, dans le cadre de ce rapport, de se baser sur des **données qualitatives provenant de récits et de paroles d'acteurs**. Ces dernières apportent une vision riche et nuancée des OJ, de leur fonctionnement et de leurs impacts réels et attendus. Nous avons investi notre énergie à ne sélectionner dans la rédaction de ce rapport que des données tangibles (c'est-à-dire qui émergent de façon répétée et systématique) afin de ne pas insérer du sens là où il n'y en aurait pas et de ne pas sur-interpréter les pratiques des acteurs (Olivier de Sardan 2008).

¹³³ Pour obtenir plus d'informations, dirigez-vous vers le lien suivant : <https://www.uclouvain.be/organisationsdejeunesse.html>.