

Sandrine Cortessis  
Saskia Weber Guisan  
Evelyn Tsandev

# LE BÉNÉVOLAT DES JEUNES

UNE FORME ALTERNATIVE  
D'ÉDUCATION

Bénévolat

**Seismo**  
Guisan

Sandrine Cortessis, Saskia Weber Guisan  
et Evelyn Tsandev

**Le bénévolat des jeunes : une forme  
alternative d'éducation**

La collection « Bénévolat » est publiée aux Éditions Seismo par la Société suisse d'utilité publique (SSUP). Y sont traitées des questions sur les activités bénévoles et l'engagement volontaire de la société civile en Suisse. Elle publie en particulier, mais pas exclusivement, des recherches réalisées dans le cadre du programme « Recherche Bénévolat », lancé par la SSUP en 2003. Ces travaux bénéficient d'un accompagnement par sa Commission Recherche Bénévolat, laquelle les propose pour publication le cas échéant. Le programme de recherche est ouvert à de nouveaux projets.

#### **Membres de la Commission Recherche Bénévolat**

Peter Farago (Président), ancien directeur de FORS, Université de Lausanne

Heinz Altorfer, vice-président de la SSUP, ancien responsable de la division sociale du Pour-cent culturel Migros, Lenzburg

Jeannette Behringer, section « Société et éthique », église évangélique réformée, Zurich

Sandro Cattacin, professeur, directeur de l'Institut de recherches sociologiques, Université Genève

Cornelia Hürzeler, cheffe de projet « Travail et société » Pour-cent culturel Migros, MGB, Zurich

Markus Lamprecht, sociologue, président du conseil d'administration de L&S, Zurich

Wolf Linder, professeur, membre du Conseil suisse de la science et de l'innovation, Berne

Lukas Niederberger, directeur de la Société suisse d'utilité publique (SSUP), Zurich

Jacqueline Schön-Bühlmann, Office fédéral de la statistique (OFS), Neuchâtel

Christian Staerklé, professeur associé au Laboratoire de psychologie sociale, Université Lausanne

Muriel Surdez, professeure, Unité de sociologie, Université de Fribourg

Jusqu'au 15 mars ou 15 septembre de chaque année, des projets de recherche sur le bénévolat peuvent être soumis à la SSUP.

#### **Adresse pour soumettre les projets de recherche**

Société suisse d'utilité publique

Schaffhauserstrasse 7, 8042 Zurich

E-mail: [info@sgg-ssup.ch](mailto:info@sgg-ssup.ch)

<https://www.sgg-ssup.ch/fr/forschungsgesuche-fr.html>

Sandrine Cortessis, Saskia Weber Guisan  
et Evelyn Tsandev

**Le bénévolat des jeunes :  
une forme alternative d'éducation**



Collection **Bénévolat**



Cet ouvrage est couvert par une licence  
Creative Commons Paternité 4.0 licence internationale.

ISBN 978-2-88351-086-9 (print)  
ISBN 978-2-88351-717-2 (OA-PDF)

Reproduction interdite. Tous droits réservés.

© 2019, Éditions Seismo, Sciences sociales et problèmes de société SA,  
Zurich et Genève

[www.editions-seismo.ch](http://www.editions-seismo.ch)  
[info@editions-seismo.ch](mailto:info@editions-seismo.ch)

Couverture : hollensteinundhollenstein, Zurich

# Table des matières

<b>Remerciements</b>	<b>9</b>
<b>Préface</b>	<b>11</b>
<b>PARTIE I</b>	<b>Introduction et contexte</b>
	<b>19</b>
<b>1</b>	<b>Pourquoi une recherche sur le bénévolat des jeunes ?</b>
	<b>20</b>
<b>2</b>	<b>Présentation de l'ouvrage</b>
	<b>24</b>
<b>3</b>	<b>Qu'est-ce que le bénévolat ?</b>
	<b>26</b>
3.1	Définitions et spécificités
	26
3.2	Quelques éléments statistiques
	28
<b>4</b>	<b>Qui sont les jeunes bénévoles ?</b>
	<b>31</b>
4.1	Qui se cache derrière les statistiques ?
	31
4.2	Profils sociodémographiques des bénévoles interviewés
	33
<b>5</b>	<b>Des entretiens pour accéder à l'expérience des jeunes</b>
	<b>37</b>
5.1	Canevas d'entretien
	37
5.2	Analyse
	38
<b>6</b>	<b>La notion de parcours pour appréhender l'expérience des jeunes bénévoles</b>
	<b>41</b>
<b>PARTIE II</b>	<b>Le bénévolat : la part des jeunes</b>
	<b>43</b>
<b>7</b>	<b>Qu'est-ce qui conduit les jeunes vers le bénévolat ?</b>
	<b>45</b>
7.1	Appel de l'entourage
	45
7.2	Intérêt marqué pour le projet de l'association
	48
7.3	Joindre l'utile à l'agréable
	50
7.4	Redonner ce que l'on a reçu et apporter sa propre contribution
	52

<b>8</b>	<b>Les étapes du parcours des jeunes bénévoles</b>	<b>55</b>
8.1	L'entrée dans le bénévolat, quelle accessibilité ?	57
8.2	La mobilisation dans l'activité	59
8.3	Engagement et désengagement	78
<b>PARTIE III Les ressources associatives</b>		<b>91</b>
<b>9</b>	<b>Apprentissage expérientiel et perspective sociale de l'apprentissage</b>	<b>94</b>
<b>10</b>	<b>Intégration progressive dans une communauté de pratique</b>	<b>96</b>
10.1	Le learning curriculum, un parcours organisé et accompagné avec des étapes clés	96
10.2	Un accompagnement personnalisé	100
10.3	Feedback et débriefing collectif	104
10.4	Transmettre un héritage et capitaliser	106
<b>11</b>	<b>Un parcours susceptible d'être organisé en termes de carrière</b>	<b>108</b>
11.1	Le career curriculum, un parcours qui fait appel aux ressources personnelles	108
11.2	Le bénévolat comme test vocationnel	111
<b>12</b>	<b>Un cadre d'action souple</b>	<b>116</b>
12.1	« Aide-toi et l'association t'aidera »	116
12.2	L'autogestion du groupe de pairs : entre avantages et limites	119
12.3	La possibilité de mesurer l'impact de son action	121
<b>13</b>	<b>Un cadre protégé pour se développer</b>	<b>124</b>
13.1	Se jeter à l'eau	124
13.2	Se mettre à l'épreuve	126
13.3	Des espaces potentiels d'apprentissage	130
<b>14</b>	<b>Un processus d'apprentissage entre ressources et engagement</b>	<b>135</b>

<b>PARTIE IV</b>	<b>Un nouveau bagage: ressources et acquis développés grâce à l'activité bénévole</b>	<b>139</b>
<b>15</b>	<b>Construction identitaire et développement de compétences</b>	<b>142</b>
15.1	Grandir et gagner de l'assurance	142
15.2	Des compétences transversales	144
15.3	Des compétences spécifiques	146
<b>16</b>	<b>Ouverture des possibles</b>	<b>148</b>
16.1	Développement d'un réseau	148
16.2	De nouvelles aspirations personnelles et professionnelles	150
16.3	Une expérience à valoriser dans un CV	153
16.4	Des équivalences, des formations formelles et des attestations de participation	156
<b>17</b>	<b>Prendre conscience de ses acquis et les valoriser</b>	<b>159</b>
17.1	Valoriser l'expérience bénévole: des pratiques en émergence	159
17.2	Ateliers avec des jeunes et création d'un portfolio de compétences	162
<b>18</b>	<b>Établir une continuité entre la sphère bénévole et les autres sphères de vie</b>	<b>166</b>
	<b>Conclusion et perspectives</b>	<b>171</b>
	<b>Références bibliographiques</b>	<b>177</b>
	<b>Répertoire des sigles</b>	<b>182</b>
	<b>Annexe: Canevas d'entretien</b>	<b>183</b>





# Remerciements

Nous tenons d'abord à remercier les jeunes bénévoles pour leur enthousiasme communicatif et le temps qu'ils nous ont accordé. Sans leurs témoignages, cette recherche ne serait pas.

Notre reconnaissance va également au Conseil suisse des activités de jeunesse (CSAJ), au Groupe de liaison des activités de jeunesse (GLAJ), au Département de la formation, de la jeunesse et de la culture du canton de Vaud et à Bénévolat-Vaud. Dans ces institutions, nous remercions en particulier Elsa Kurz, Julie Buclin, Frédéric Cerchia et Nadia Piemontesi, qui nous ont ouvert les portes des associations de jeunesse et nous ont soutenu tout au long de cette recherche par leur présence, leur intérêt et leurs précieux conseils.

Nos remerciements s'adressent aussi à Patrizia Salzmänn, Peter Farago, Wolf Linder, Letizia Saugy et Camille Sigg pour leur relecture attentive, leurs suggestions et leurs critiques constructives. Notre recherche doit également beaucoup à nos collègues de l'IFFP, et spécialement à Janine Voit et à Isabelle Caprani.

Nous remercions enfin chaleureusement Lukas Niederberger ainsi que la Société suisse d'utilité publique (SSUP), qui a participé au financement de cette recherche et de sa publication.



## Préface

À rebours de l'image dépréciative des jeunes trop souvent véhiculée dans le débat public, force est de constater qu'en Suisse, nombre d'entre eux s'engagent pour la collectivité et prennent des responsabilités, sans que cela soit exigé pour obtenir une certification dans le cadre d'une formation formelle ou rémunéré par un employeur. Citons à titre d'exemple quelques missions assumées par des jeunes bénévoles dont certaines sont traitées dans ce livre :

- › encadrer des enfants lors d'un accueil à la journée ou d'un camp de vacances organisé par un groupe scout ou un centre d'animation ;
- › assurer la création et la diffusion quotidienne d'émissions radio sur le web ;
- › conduire les débats d'un conseil de jeunes qui fait régulièrement des propositions aux autorités de sa commune ou de son canton ;
- › gérer un local de répétition pour les jeunes musiciens de sa région sous la surveillance d'un service de la commune (« gestion accompagnée ») ;
- › organiser un festival pour promouvoir le développement durable par le biais de conférences, d'animations et d'ateliers destinés aux différentes générations de sa commune ;
- › diriger l'équipe d'organisation d'un giron de jeunesse campagne ;
- › monter une exposition au centre-ville pour lutter contre des clichés, combattre l'homophobie ou le harcèlement de rue et promouvoir le vivre ensemble.

Issues des mouvements de jeunesse traditionnels, ancrées dans la vie politique ou culturelle, ou encore puisant dans l'univers des « nouvelles » technologies, ces tâches librement investies, loin d'être exhaustives, exemplifient la diversité des formes d'engagement bénévole des jeunes et la variété des domaines dans lesquels ils les accomplissent et s'accomplissent.

Selon l'Office fédéral de la statistique<sup>1</sup>, près de 20% des jeunes âgés de 15 à 24 ans vivant en Suisse effectuent un travail non rémunéré

1      OFS. 2015. *Freiwilliges engagement in der Schweiz 2013/2014*. OFS: Neuchâtel.

dans un cadre organisé, c'est-à-dire au sein d'une organisation à but social, sportif, politique ou culturel. Ce taux les situe dans la moyenne de la population générale, toutes catégories d'âge confondues. Sur le plan économique, cela représentait 5.5% du PIB en 2014<sup>2</sup>. Mais au-delà des considérations quantitatives et du calcul des bénéfices directs ou indirects pour la collectivité, une question subsiste : quel intérêt les jeunes ont-ils à donner de leur temps et de leur énergie pour des causes et pour des activités sans contrepartie apparente ? Et qu'en apprennent-ils ?

C'est précisément à ces interrogations que les auteures du présent ouvrage apportent des éléments de réponse fort éclairants et relativement inédits. Adoptant une posture que l'on pourrait qualifier de « phénoménologique », elles cherchent à identifier, sans *a priori* et sans jugement normatif, le *sens*, forcément subjectif, que des jeunes donnent à leur expérience bénévole. À cette fin, elles ont logiquement donné la parole à des jeunes et le livre fait la part belle à leurs témoignages, donnant ainsi un « visage » aux statistiques fédérales et illustrant comment le bénévolat des jeunes se personnifie dans la singularité d'un parcours de vie.

Mais cette recherche ne se réduit pas à un recueil de récits de jeunes sur leur expérience bénévole, aussi pertinents et précieux soient-ils. La thèse centrale défendue dans ce livre, et reprise dans son titre, consiste à démontrer que l'engagement bénévole des jeunes constitue une forme alternative, mais essentielle d'éducation, complémentaire à la famille et à l'école. À cette fin, les auteures croisent les regards des jeunes interviewés pour révéler les ressorts et les acquis spécifiques de leur engagement bénévole, ainsi que des conditions sociales et personnelles qui les favorisent – autant de leviers utiles à l'action de qui veut encourager et soutenir le bénévolat chez les jeunes. Plus fondamentalement encore, elles prennent un soin particulier à décrire le développement de la personnalité auquel ces expériences contribuent dans une période de la vie suspendue entre la fin de l'école obligatoire, l'obtention d'une formation certifiante, l'insertion professionnelle et la stabilisation d'une vie conjugale, voire familiale. Si l'on considère à juste titre que le développement se déroule tout au long de la vie, il reste que la tranche d'âge entre 16 et 25 ans, qui caractérise les jeunes interviewés dans cette étude, est une période de transition identitaire et

---

2 Freitag, Markus, Anita Manatschal, Kathrin Ackermann et Maya Ackermann. 2016. *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2016*. Zürich: Seismo.

statutaire sans nul autre pareil, ponctuée par l'obtention de nouveaux droits et de nouvelles obligations au tournant de la majorité.

Compétences et identité apparaissent donc comme deux concepts clés qui jalonnent en filigrane tout le texte de cet ouvrage. À cet égard, l'intérêt pour le lecteur est double :

1) *Ce livre thématise les connaissances et les compétences développées par les jeunes à travers leur engagement bénévole*

S'inscrivant dans un champ de recherche qui reste encore largement exploratoire, cette étude traite des compétences acquises de manière informelle chez les jeunes engagés bénévolement dans la vie de la Cité. Si, en tant que professionnels du travail avec les jeunes et du travail social plus généralement, nous sommes intuitivement convaincus que l'engagement bénévole est utile à de nombreux titres et permet des apprentissages précieux, encore faut-il le démontrer par des études rigoureuses. L'ouvrage que vous tenez entre vos mains y contribue assurément et ce n'est pas là sa moindre contribution. Il met notamment en évidence qu'un engagement bénévole au sein d'une organisation favorise l'acquisition de compétences sociales (conduire des séances de groupe, parler en public ou prendre des décisions collectivement), de compétences plus techniques (établir un budget, rédiger des courriers officiels ou prendre des procès-verbaux). Dans un registre plus psychologique, des jeunes rapportent aussi avoir appris à gérer leur stress et avoir gagné en assurance. Le développement de connaissances spécifiques au domaine d'activité de l'organisation dans laquelle les jeunes s'investissent est un autre acquis relevé, tout comme l'apprentissage de modes d'interaction adaptés à des publics cibles (enfants, migrants, personnes en situation de handicap, etc.). Autre bénéfice du bénévolat : l'opportunité offerte de développer un réseau de partenaires et de ressources issu de divers milieux socioculturels, qui pourra être mobilisé, en temps utile, à des fins professionnelles ou personnelles.

2) *Cet ouvrage dessine les contours de la construction identitaire des jeunes bénévoles soutenue par la structure organisationnelle*

Dans notre société contemporaine, en dépit de ses nombreuses mutations récentes, la famille assume toujours une fonction primaire et primordiale dans l'éducation des enfants. Toutefois,

d'autres sphères de vie des jeunes ont un rôle essentiel à jouer, rôle qui n'est pas toujours reconnu à sa juste valeur : les relations avec les pairs au sein d'activités encadrées permettent d'entrer dans des processus de socialisation et de prendre progressivement des responsabilités, tout en étant accompagnés par des personnes de référence plus expérimentées dans des relations caractérisées par la coopération. Les auteures consacrent une partie entière à la description des mesures, structurelles ou plus occasionnelles, mises en place par des organisations pour favoriser et soutenir les processus d'apprentissage. Le bénévolat organisé apparaît alors comme une bulle protégée, mais ouverte sur le monde, qui permet à un jeune de faire ses premières expériences en toute sécurité et d'explorer ses propres potentialités à l'abri d'une certaine pression et de la performance. Ainsi, un engagement bénévole permet de tester ses propres capacités vis-à-vis de soi-même sans l'intervention d'un tiers institutionnel évaluateur. L'expérience bénévole peut agir aussi comme un révélateur de vocation, de nouvelles aspirations et, grâce à la confrontation empirique, il permet d'ajuster le curseur sur ses atouts. Dès lors, la confiance en soi apparaît à la fois comme la résultante et le catalyseur d'apprentissages rendus possibles par le bénévolat. C'est bien sur le plan du développement personnel que réside sans doute l'apport le plus puissant de cette étude: les jeunes développent un sentiment d'utilité sociale et d'appartenance à un groupe que plusieurs d'entre eux désignent même comme une « deuxième famille » (page 60) à travers laquelle ils apprennent à prendre de l'autonomie vis-à-vis de leur propre famille.

Un des intérêts majeurs de ce livre réside dans l'attention particulière que les auteures ont accordée aux jeunes aux parcours plus sinueux, en raison d'une rupture de formation ou d'un placement en institution socio-éducative. Les chercheuses révèlent, en s'appuyant sur les propos de jeunes interrogés, comment une expérience bénévole peut agir comme une véritable « passerelle sociale » (page 115), transcender les statuts et déjouer en quelque sorte des déterminismes sociaux. À la faveur de l'approche socioculturelle adoptée par les chercheuses, l'étude montre que, placés dans un contexte d'activité informel, signifiant, étayant et librement choisi, les jeunes découvrent des ressources personnelles insoupçonnées, qui viennent renforcer même parfois des

apprentissages scolaires qui pouvaient poser problème. Le cas présenté d'un jeune vivant dans un foyer montre qu'en s'essayant à de nouveaux rôles, en endossant le costume d'un personnage autre dans un univers associatif bienveillant, l'expérience bénévole lui offre l'opportunité de renouveler l'image de soi et de nourrir l'estime de soi. Cultiver un sentiment de compétence et trouver sa place dans la communauté à travers une activité bénévole basée sur une préoccupation personnelle (la défense des droits humains par exemple) ou une passion (pour un sport ou une activité culturelle) est particulièrement structurant pour des jeunes dont la famille n'a pas pu, pour diverses raisons, leur apporter le soutien sécurisant dont chacun a besoin pour bien se développer.

Cette étude qualitative a le grand mérite de défricher un champ encore trop peu investigué et de mettre en lumière le potentiel d'apprentissages que recèle l'engagement bénévole chez les jeunes. En définitive, elle nous place face à deux défis d'importance :

- › *Accompagner les jeunes et les organisations qui les encadrent dans un processus d'explicitation des compétences développées dans le bénévolat pour être en mesure de les valoriser dans la recherche d'un apprentissage, d'un stage ou d'un emploi.*

À titre d'exemple, la plateforme « Atouts jeunes » ([www.atouts-jeunes.ch](http://www.atouts-jeunes.ch)) est une initiative qui vise précisément à soutenir ce travail d'explicitation des compétences chez des jeunes peu conscients du capital de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être, développé dans leur expérience bénévole. Cette initiative fait suite à un sondage exploratoire (non publié) réalisé en 2012 par Bénévolat-Vaud – Centre de compétence pour la vie associative – auprès de 90 entreprises issues de divers secteurs d'activités. Les résultats de ce sondage indiquent que plus de 75% des entreprises considèrent que les expériences bénévoles des jeunes leur permettent d'acquérir des compétences sociales, personnelles et méthodologiques très utiles et souvent déterminantes dans le cadre professionnel, que ce soit lors de processus d'engagement ou lors de bilans annuels.

- › *Informier et mobiliser l'entourage des jeunes dans le but d'encourager et de soutenir leur engagement bénévole.*

Cet ouvrage relève le rôle déterminant de l'entourage (parents, pairs, enseignants, travailleurs sociaux, associations entre autres)



pour l'entrée des jeunes dans le bénévolat. Il appartient donc aux collectivités publiques et aux partenaires privés concernés d'informer et de soutenir l'entourage des jeunes dans ce sens.

L'article 70 de la Constitution vaudoise demande à l'État et aux communes de reconnaître et de soutenir la vie associative. La loi vaudoise sur le soutien aux activités de la jeunesse (2010) concrétise cette volonté populaire en instituant des mesures de reconnaissance des acquis de l'expérience bénévole liée aux tâches d'encadrement d'enfants, comme équivalentes à des stages exigés dans le cursus de la formation professionnelle, en particulier dans les domaines de l'éducation et de la santé<sup>3</sup>. Par ailleurs, le soutien méthodologique et/ou financier aux organisations de jeunesse qui offre des opportunités d'une expérience bénévole encadrée est un devoir auquel les collectivités publiques ne devraient pas se dérober.

Cette étude propose un argumentaire déterminant pour convaincre les décideurs politiques de l'utilité de soutenir la vie associative et de débloquer des financements dans ce but. Ces organismes doivent être soutenus non seulement pour les missions d'utilité publique qu'ils poursuivent, mais également parce qu'ils constituent des espaces propices à l'apprentissage et à la prise d'autonomie de tous les jeunes sans discrimination, y compris ceux qui sont *a priori* plus vulnérables, par exemple en raison d'un parcours migratoire ou d'un placement en institution socio-éducative. Ainsi, dès 2018, en vertu des nouvelles lignes directrices de la politique cantonale de l'enfance et de la jeunesse adoptées par le Conseil d'État vaudois, des aides financières peuvent être sollicitées pour la mise en place de mesures visant à favoriser l'équité d'accès aux activités dans des organisations de jeunesse.

En plus de l'action des collectivités publiques, il appartient également à la société civile de rendre visible, de mettre en valeur et de soutenir l'engagement bénévole des jeunes. À cet égard, l'Action 72 heures ([www.72heures.ch](http://www.72heures.ch)) est une initiative exemplaire, coordonnée par le Conseil suisse des activités de jeunesse, organisation faîtière des associations de jeunesse au plan national : en l'espace de 72 heures, des groupes de jeunes

réalisent leur propre projet d'utilité publique dans toute la Suisse dans les domaines social, environnemental et culturel. Ce sont ainsi près de 30 000 enfants et jeunes qui sont à l'œuvre en même temps dans 450 projets dans tout le pays, avec l'aide de la population et sous les projecteurs des médias. Cette action représenterait plus d'un million d'heures de bénévolat en l'espace d'un week-end.

Un dernier enjeu, qui ne ressort pas explicitement de ce livre, mérite néanmoins d'être mentionné. Il s'agit de l'impact de la numérisation sur l'engagement bénévole des jeunes. Les nouvelles technologies ont permis l'émergence de formes innovantes de participation à la vie sociale et politique. Une partie des jeunes s'engage de manière plus ponctuelle sur une thématique spécifique, à court terme et de manière informelle via des pages Facebook d'ordre politique, des pétitions en ligne, des blogs ou encore des « mobilisations intelligentes » (*smartmob*)<sup>4</sup>. Comment pouvons-nous soutenir le développement de ces nouvelles formes de participation rendues possibles par le numérique, tout en veillant à en prévenir aussi les risques? Cette réflexion est déjà engagée et va assurément occuper les agendas des milieux professionnels et politiques ces prochaines années.

En refermant ce livre, le bénévolat des jeunes ne devrait plus vous apparaître uniquement comme une occupation récréative, intelligente et utile, mais davantage comme un espace précieux d'apprentissages et d'émancipation de soi, qui prend le relais, de manière complémentaire et progressive, des espaces éducatifs plus traditionnels que représentent la famille et l'école. Au final, cet ouvrage constitue une trop rare contribution tournée sur l'apport constructif des jeunes à l'œuvre collective, qui dessine une image réjouissante de la jeunesse actuelle – engagée et citoyenne – et qui est de nature à rassurer les générations précédentes.

Septembre 2018, Frédéric Cerchia  
Docteur en sciences de l'éducation  
Délégué à l'enfance et à la jeunesse du Canton de Vaud  
Service de protection de la jeunesse  
Membre de la Commission fédérale pour l'enfance et la jeunesse

---

4 Rothenbühler, Martina, Franziska Ehrler, Kathrin Kissau. 2012. *CH@YOUPART – Politische Partizipation junger Erwachsener in der Schweiz*. Lausanne: FORS.



**PARTIE I**  
**Introduction et contexte**

# 1 Pourquoi une recherche sur le bénévolat des jeunes ?

Nous aimerions commencer en nous présentant brièvement en tant qu'auteurs. Nous sommes des chercheuses et des formatrices spécialisées dans le domaine des apprentissages expérientiels. Nos pratiques développées dans le cadre du secteur de recherche et développement de l'Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle (IFFP) nous ont donné l'occasion de prendre connaissance d'un nombre important d'études en pédagogie ou en sociologie qui convoquent la question des jeunes à partir de critères décrits par la négative, tels que : ruptures de formation, manque de motivation, inégalité ou exclusion. Nous avons envie de nous intéresser à ce jeune public à partir d'une situation plus positive : des jeunes qui s'investissent librement et durablement dans une activité, sans attendre de salaire en retour. En effet, être bénévole, c'est à la fois s'engager et être libre en même temps. Contrairement à ce qui se passe au travail ou à l'école, on peut faire le choix de s'arrêter à tout moment sans crainte de sanctions.

Alors que certaines entreprises mettent en place de coûteuses méthodes de management pour fidéliser leur personnel et que les enseignants cherchent des outils pour répondre au manque d'intérêt et de motivation d'une partie de leurs élèves, le temps passé et l'énergie consacrée par certains jeunes à leurs activités bénévoles ont de quoi forcer l'admiration. Dans certains cas, on peut d'ailleurs même se demander si des enseignants oseraient exiger de leurs étudiants autant d'efforts<sup>5</sup> et d'abnégation en vue de la réussite d'un projet.

Une énigme est donc posée : pour quelles raisons les jeunes sont-ils prêts à s'investir gratuitement, sans y être obligés, sans attendre ni salaire ni « bonnes notes » en retour ? Notre but est d'apporter des éléments de compréhension à ce qui, dans la rencontre avec des jeunes bénévoles, nous a paru à la fois surprenant et inspirant pour les chercheuses en éducation que nous sommes.

---

5 L'une des bénévoles interviewées dans le cadre de cette recherche a compté les heures de son engagement pendant une année. Elle a investi 360 heures sur une année, soit une moyenne d'environ sept heures par semaine, ce qui est un chiffre considérable.

Ainsi, dans le cadre d'une recherche qualitative financée en partie par la Société suisse d'utilité publique (SSUP), nous nous sommes interrogées sur le sens que des jeunes âgés de 16 à 25 ans donnent à leur activité bénévole, la manière dont ils la définissent, dont ils l'investissent, ce qu'elle leur demande et ce qu'elle leur apporte. Par le biais d'entretiens, nous avons invité 41 jeunes à revenir sur les différentes étapes de leur parcours bénévole en s'arrêtant principalement sur les trois moments suivants : l'entrée dans l'activité bénévole, l'évolution en milieu bénévole et la sortie éventuelle de l'activité bénévole. En plus de cet axe temporel, nous avons porté une attention particulière à la manière dont les jeunes établissent des liens entre leurs activités bénévoles, scolaires, professionnelles et privées. Il nous semble en effet que l'étude du bénévolat des jeunes ne peut être dissociée de son articulation avec les temps scolaires et/ou les temps de travail salarié. Comme le relèvent Bidart (2006) et Cortéséro (2010), dans une société où les parcours sont de moins en moins linéaires et l'avenir incertain (Bessin, 2009), les individus sont désormais appelés à composer entre différentes sphères de socialisation, potentiellement éducatives, afin de construire leur futur.

Cet ouvrage s'articule autour de quatre grandes questions principales, dont la première est la suivante :

- 1) Quels sont les mécanismes à la source de l'engagement et de la mobilisation des jeunes dans les activités bénévoles ?

Le terrain bénévole nous semble en effet être un lieu propice pour observer et comprendre les ressorts de l'engagement et de la motivation de ces jeunes qui sont à cet âge charnière entre la fin de l'adolescence et le début de la vie adulte. De plus, le contexte associatif dans lequel ils évoluent nous apparaît comme susceptible de jouer un rôle déterminant par rapport à la qualité de l'investissement des jeunes. D'où notre deuxième question :

- 2) Quels types d'encadrement et de ressources les organisations bénévoles de jeunesse mettent-elles en place pour guider les jeunes bénévoles dans leurs parcours associatifs ?

Nous verrons que les activités bénévoles proposées spécifiquement aux jeunes ont l'avantage d'être en partie structurées, encadrées par des responsables ou des moniteurs, et bien souvent d'être orientées, non

pas par des examens ou des performances, mais par la réalisation de projets communs.

En tant que chercheuses dans le domaine des apprentissages expérimentiels, nous étions enfin particulièrement intéressées à identifier ce que l'expérience bénévole pouvait amener aux jeunes en termes d'apprentissages. Nous faisons en effet l'hypothèse que même si les bénévoles ne s'engagent pas dans un but premier d'apprentissage, leur pratique volontaire leur permet néanmoins de développer toute une palette de savoirs et de compétences. Notre troisième question est la suivante :

- 3) Quelle est la nature des acquis développés par les jeunes au travers de leur expérience bénévole ?

Les jeunes bénévoles n'ont cessé de nous le rappeler : « On donne beaucoup, mais on reçoit encore plus ». En effet, notre étude montre que les apprentissages réalisés dépassent les seules dimensions de compétences ou de savoirs acquis, et que le bénévolat joue un rôle plus large de formation et de socialisation de l'individu. Grâce à l'activité bénévole, les jeunes mûrissent, se transforment, se construisent et ouvrent leurs possibles. Une meilleure valorisation des activités bénévoles permettrait également de faciliter le transfert de ces acquis dans d'autres sphères telles que la formation ou le travail salarié. Ces enjeux d'identification et de valorisation des acquis issus de l'expérience bénévole amènent notre quatrième et dernière question de recherche :

- 4) Comment favoriser la reconnaissance des acquis développés par les jeunes bénévoles ?

Si des processus d'apprentissage ont bel et bien lieu au sein des associations, la question de leur reconnaissance et de leur valorisation est loin d'être simple. Des apprentissages ayant lieu en dehors des institutions officiellement désignées pour leur mission éducative provoquent une certaine méfiance, car ils ne sont pas mesurables à l'aune de référentiels scolaires et sont donc parfois considérés comme illégitimes. Un premier pas consiste à identifier de quelles sortes d'acquis on parle ; mais cette identification ne va pas de soi. Ainsi, le curriculum bénévole peine parfois à être reconnu, non seulement par les institutions, mais également par les principaux intéressés, peu conscients de la richesse de leurs acquis en termes de ressources, de savoirs, de compétences et de connaissances développés. Cette difficulté à valoriser ses apprentissages

peut être liée notamment à une réticence à tirer profit d'une démarche par essence tournée vers autrui. Il n'en demeure pas moins que même si la pratique bénévole n'a pas pour objectifs premiers l'apprentissage, le développement personnel ou l'insertion professionnelle, elle n'est cependant pas sans effets sur ces trois dimensions (par exemple : développement de compétences spécifiques, renforcement de la confiance en soi ou développement d'un réseau propice à la recherche d'emploi).

Nous pensons que le bénévolat des jeunes est une forme potentiellement complémentaire ou alternative à la mission d'éducation citoyenne de l'école à une période où comme le relève Barrère (2011 : 204), l'école tendrait de plus en plus à « privilégier la réussite scolaire, à l'intégration du citoyen ». Cette vision rejoint les constats des travaux de Bourdieu et Passeron (1964, 1970), notamment repris par Bonnéry (2007, 2009), qui déplorent un projet éducatif brouillé et malmené, voire absent d'une école prônant de plus en plus le culte de la performance. Les associations sont des lieux d'acquisition de compétences et cette fonction éducative et formatrice est sous-estimée dans notre société.

Cet ouvrage est donc une invitation à explorer, à travers les témoignages de jeunes bénévoles, un modèle alternatif d'apprentissage, de socialisation et de développement identitaire.



## 2 Présentation de l'ouvrage

Cet ouvrage est subdivisé en quatre grandes parties et laisse une grande part aux témoignages des bénévoles. Des éléments théoriques seront insérés au fil de notre argumentaire, mais il s'agit d'une contribution à majorité empirique qui donne la parole aux jeunes bénévoles. Au fil du texte, certains profils de bénévoles seront particulièrement mis en exergue lorsqu'ils sont emblématiques de notre propos.

Ce livre a pour objectif de rendre compte des multiples facettes et opportunités du bénévolat des jeunes, notamment en termes de processus d'engagement, de participation, d'apprentissage et de transformation de soi. Nous nous emploierons ainsi à mettre en visibilité ce « curriculum alternatif » que constitue le parcours bénévole des jeunes.

La première partie introductive précise le contexte de la recherche et donne quelques éléments chiffrés sur le bénévolat des jeunes. Cette partie décrit notre orientation épistémologique et méthodologique, notre public ainsi que les conditions de production et d'analyse des données.

Dans la deuxième partie, nous explorons en premier lieu ce qui conduit les jeunes vers le bénévolat et les raisons pour lesquelles ils s'engagent. Puis nous restituons le parcours des bénévoles, de leur entrée dans l'association, leur évolution au sein de celle-ci, à leur sortie éventuelle. Nous verrons que les raisons pour lesquelles les jeunes s'engagent se superposent parfois avec les raisons pour lesquelles ils se mobilisent ensuite sur la durée, mais pas toujours. Le parcours de l'engagement se transforme et c'est notamment ce que nous montrons dans cette partie.

La troisième partie examine comment les processus d'apprentissage ont lieu au sein des associations ainsi que les conditions et les ressources offertes par celles-ci pour favoriser les apprentissages et le développement des jeunes bénévoles.

Dans la quatrième partie, nous nous arrêtons sur les acquis et les ressources développés au travers de l'expérience bénévole, tels que : *organiser une manifestation, animer un groupe d'enfants, gérer un projet, travailler en équipe, s'affirmer* ou encore *se projeter dans l'avenir*. Nous réfléchissons également à la manière de valoriser ce bagage, tant pour les jeunes eux-mêmes qu'auprès de potentiels employeurs.

Enfin, en conclusion, nous revenons sur les éléments clés identifiés au cours de notre recherche, nous posons les limites de celle-ci et évoquons les perspectives qu'elle ouvre, notamment pour mieux comprendre comment les jeunes s'engagent et apprennent au sein de leurs diverses sphères d'expériences.

## 3 Qu'est-ce que le bénévolat ?

### 3.1 Définitions et spécificités

Le terme bénévolat vient du latin *benevolus*, qui signifie « bonne volonté ». En Suisse romande, on parle généralement de bénévolat et de bénévoles. En France en revanche, dans certaines associations, les termes de « volontariat » (l'action) et de « volontaire » (la personne ou l'adjectif) sont préférés, car ils sont moins associés aux « bonnes œuvres » et aux aspects caritatifs typiques du bénévolat porté par les institutions religieuses. En outre, « volontaire » est considéré comme une traduction plus fidèle du terme anglophone *volunteer (work)* (Simonet-Cusset 2004: 151). En Suisse alémanique et en Allemagne, on parle de « Freiwilligenarbeit » (l'action) et de « Freiwillige » (les personnes).

Selon Bénévolat-Vaud, centre de compétences pour la vie associative (2016), le bénévolat est « une activité non rétribuée et librement choisie qui s'exerce en général au sein d'un organisme à but non lucratif (association, fondation,...) »<sup>6</sup>. L'activité bénévole est encore définie comme un engagement non rémunéré, exercé dans un cadre organisé, sur une base volontaire, en direction d'autrui. Le bénévole est donc une personne qui s'engage sans contrainte dans une action organisée, pour le bien et l'intérêt commun (action citoyenne). Dans cet ouvrage, nous nous intéressons au bénévolat formel ou organisé, c'est-à-dire aux activités bénévoles ayant lieu dans le cadre d'une association ou d'une organisation et portées par celle-ci. Le bénévolat peut également être informel et s'exercer à titre privé, hors cadre associatif (par exemple rendre service à un voisin, garder ses frères et sœurs). Ce type de bénévolat n'a pas été abordé dans notre étude.

Dans la pratique courante, lorsque l'on cherche à définir le bénévolat, on l'oppose volontiers à la notion de travail. Pourtant, si le bénévolat est par définition non rémunéré, il serait abusif de réduire la notion de travail à un exclusif échange salarial. Plusieurs courants, notamment les approches cliniques du travail (Dejours 2001, Clot 2008, Lhuillier 2006) ou de la didactique professionnelle (Pastré, Mayen et

---

6 [www.benevolat-vaud.ch](http://www.benevolat-vaud.ch), consulté le 28.08.18.

Vergnaud 2006) considèrent que toute activité peut être considérée comme une activité de travail, à partir du moment où elle est socialement située, normée et fait appel à des savoirs. La sociologue Maud Simonet-Cusset (2004), qui a mené des recherches sur le bénévolat tant en France qu'aux États-Unis, propose de le *penser comme travail pour repenser la sociologie du travail*. Nous rejoignons ces auteurs sur ce principe que le bénévolat est une forme de travail au sens large, qui n'a pas pour but de gagner sa vie, mais de réaliser un objectif commun en agissant, en coopérant, en mobilisant des ressources et des compétences dans un contexte et dans une situation donnée.

Une autre opposition que l'on retrouve également fréquemment est d'associer le bénévolat à l'amateurisme et le travail salarié au professionnalisme. Le terme d'« amateurisme » renvoie à l'ignorance ou à l'empirisme de celui qui pratique l'activité de manière occasionnelle et sans préoccupation d'efficacité ou de rendement. Ce terme rime donc avec manque de méthode, de systématisme, de connaissance profonde des bases du métier (Ughetto et Combes 2010). Pourtant, comme l'indique Ferrand-Bechmann (2011 : 25) :

Le terme d'amateur que l'on accole souvent aux bénévoles n'est pas si disgracieux que cela, il renvoie aussi au fait d'aimer, d'apprécier. Le bénévolat qui leur donne une liberté de choix d'action et les a portés vers [leurs actions], et leur travail motivé, a certainement des qualités particulières. L'amateurisme apparaît ici comme la figure inversée du dilettantisme.

Autour du bénévolat formel des jeunes et de ses spécificités, on insistera particulièrement sur l'aspect suivant : si par définition, les activités bénévoles sont librement investies, les activités bénévoles de jeunesse s'adressent à un public encore majoritairement sous la tutelle de leurs parents. En effet, il n'est pas rare que les jeunes de 16–25 ans occupent encore le foyer familial ou qu'ils dépendent toujours financièrement de leurs parents. Cela implique que l'investissement bénévole des plus jeunes dépend en partie de la bonne volonté et du soutien de leur famille. Les activités bénévoles ne doivent pas pour autant être confondues avec des loisirs, dans le sens où, bien plus qu'un divertissement visant à se faire plaisir, elles représentent un investissement en faveur d'autrui.

### 3.2 Quelques éléments statistiques

Dans le contexte du travail bénévole, on rencontre régulièrement des affirmations comme : « Ce sont surtout les retraités qui font du bénévolat, parce que ça prend beaucoup de temps » ou « aujourd’hui, les gens – surtout les jeunes – ne s’engagent plus ». Dans ce chapitre, nous allons montrer qu’il s’agit en partie de préjugés. Nous ferons alors la distinction entre le bénévolat formel ou organisé, qui se déroule dans le cadre d’institutions ou d’organisations, et le bénévolat informel qui s’exerce dans un cadre privé (cf. chapitre 3.1 de cette partie).

Selon l’Office fédéral de la statistique (OFS 2015), en 2013, près de 33 % de la population résidante de 15 ans et plus a exercé une activité de bénévolat formel ou informel et une personne sur cinq a accompli une activité bénévole dans le cadre d’une organisation ou d’une institution, y consacrant en moyenne 13 heures par mois.

Qui donc pratique une activité bénévole organisée ? Le portrait type de la personne engagée bénévolement dans une institution ou une organisation est un homme suisse allemand âgé de 40 à 54 ans. Ce dernier vit à la campagne, il vit en couple avec des enfants, il est actif et possède un titre de formation du degré tertiaire (OFS 2015, Freitag *et al.* 2016a). L’idée que les bénévoles seraient principalement des personnes retraitées ne se confirme donc pas dans la réalité.

Contrairement à une autre idée reçue, le taux des femmes participant au travail bénévole organisé est plus bas que celui des hommes (OFS 2015). Par contre, dans la tranche d’âge des 15 à 24 ans, les deux sexes s’engagent de manière parfaitement égale (femmes 19 %, hommes 19 %), la part de femmes chez les 25 à 39 ans diminue à 16 %, alors que le taux de participation chez les hommes continue à augmenter (21 %) et diminue à nouveau seulement chez les plus de 55 ans. En ce qui concerne la nationalité, on constate que toutes tranches d’âge confondues, les étrangers s’engagent moins souvent que les Suisses. L’écart est particulièrement marquant dans le travail bénévole organisé. Ainsi, le taux de participation chez les étrangers n’est que de 9 %, soit près de trois fois moins que chez les Suisses (28 %).

Les jeunes – conformément aux représentations – s’engagent en effet moins souvent dans le travail bénévole organisé que leurs aînés<sup>7</sup>.

---

7 Cette différence d’âge chez les bénévoles apparaît également dans l’activité bénévole informelle. La différence de pourcentage est certes significative sur le

La différence d'engagement entre les groupes de bénévoles jeunes et plus âgés<sup>8</sup> est significative et a augmenté depuis les premières enquêtes de l'Observatoire du bénévolat en 2006 et 2009. Tandis que le taux de participation chez les bénévoles plus âgés est resté stable dans l'ensemble entre 2006 et 2014, on observe une nette diminution chez les bénévoles plus jeunes (recul de 25 à 20 %). Les raisons invoquées – filières de formation plus denses, formations initiales et continues plus exigeantes, phase d'émancipation par rapport aux parents et de nombreuses obligations pendant le temps libre – restreignent le temps dont disposent les jeunes adultes. Ces contraintes ou ces phases de vie sont donc parfois difficilement conciliables avec une activité bénévole. L'idée que les jeunes d'aujourd'hui ne font plus de bénévolat est toutefois loin d'être vraie. En 2014, près d'un jeune sur cinq entre 15 et 34 ans était engagé bénévolement dans une organisation ou une institution. Les jeunes bénévoles consacrent en outre presque autant de temps à cette activité que leurs collègues plus âgés (Freitag *et al.* 2016a).

Qui sont exactement ces jeunes qui exercent une activité bénévole organisée, malgré le peu de temps dont ils disposent ? Selon Freitag *et al.* (2016a), les jeunes hommes sont plus nombreux à s'engager que les jeunes femmes (24 % contre 21 %). Il est difficile de tirer des conclusions sur le niveau de formation, étant donné que beaucoup de jeunes adultes se trouvent justement encore en formation. Tendanciellement, il apparaît toutefois que la probabilité d'exercer un travail bénévole augmente avec le niveau de formation. Le fait que la personne exerce ou non une activité lucrative ne semble pas avoir d'influence systématique sur l'activité bénévole. Certes, ce sont les jeunes qui sont encore en formation qui s'engagent le plus (26 %), mais la différence avec les actifs (22 %) et les personnes qui ne travaillent pas (17 %)<sup>9</sup> n'est pas significative.

Les bénévoles – qu'ils soient jeunes ou âgés – s'engagent le plus souvent dans des associations sportives ou de loisirs. Les jeunes

---

plan statistique, mais moins marquée que dans le bénévolat organisé.

8 Sont considérés par l'Observatoire du bénévolat (Freitag *et al.* 2016a) comme jeunes adultes les personnes entre 15 et 34 ans. Les bénévoles plus âgés sont donc des personnes de 35 ans et plus. La présente étude se concentre sur les jeunes adultes entre 16 et 25 ans.

9 Pour la catégorie des jeunes qui ne sont ni en formation ni actifs, l'Observatoire du bénévolat dispose de moins de 30 interviews, raison pour laquelle ces taux doivent être interprétés avec prudence.

s'engagent davantage – comme on s'y attend – dans des organisations de jeunes. À l'inverse, les jeunes s'engagent moins facilement dans les associations religieuses, les associations de défense des intérêts, les organisations sociocaritatives et les charges politiques (Freitag *et al.* 2016a).

En ce qui concerne la motivation à exercer un travail bénévole organisé, les motivations altruistes (« faire bouger les choses avec d'autres personnes » et « aider d'autres personnes ») dominant, aussi bien chez les jeunes que chez les personnes plus âgées. Les jeunes avancent plus souvent des motivations personnelles comme « élargir les connaissances et les expériences » et « poursuivre son développement personnel », que les bénévoles plus âgés. L'utilité pour la carrière professionnelle revêt notamment une signification beaucoup plus importante pour les jeunes (24 %) que pour les personnes plus âgées (11 %) (Freitag *et al.* 2016a).

## 4 Qui sont les jeunes bénévoles ?

Les quelques éléments statistiques présentés plus haut nous donnent des indices sur les caractéristiques du « bénévole moyen ». Cependant, ils ne nous permettent pas de comprendre les particularités et les spécificités des jeunes bénévoles qui se cachent derrière ces chiffres. Au-delà des données quantitatives, nous avons souhaité rencontrer quelques-uns de ces jeunes bénévoles. Qu'est-ce qui les anime ? À quoi rêvent-ils ? Quel est leur parcours dans le bénévolat ? Qu'y ont-ils développé ? Nous proposons donc une recherche qualitative (cf. chapitre 5), qui a davantage pour ambition de mettre quelques visages sur les statistiques nationales plutôt que de proposer une vision représentative de la question.

### 4.1 Qui se cache derrière les statistiques ?

Nous avons délimité notre public cible à des jeunes bénévoles âgés de 16 à 25 ans<sup>10</sup>. Même si la période de la jeunesse a tendance à s'allonger<sup>11</sup>, nous voulions nous focaliser sur cette période qui concentre à la fois les aspects de formation et de professionnalisation, mais aussi le passage progressif à l'âge adulte. La tranche d'âge choisie nous permettait de rencontrer soit des personnes en formation (professionnelle, générale ou académique), soit en transition entre l'école obligatoire et une formation ou entre une formation achevée et le début de leur vie professionnelle, soit encore en début d'activité professionnelle. Nous n'avons pas cherché à créer un groupe représentatif des statistiques suisses. En effet, grâce à l'aide de responsables d'associations, nous avons veillé à interroger à la fois des jeunes bien intégrés dans des filières de type académique ou professionnelle en alternance<sup>12</sup>, ainsi que des jeunes en transition ou en rupture scolaire. Nous étions curieuses de savoir si une personne peu à l'aise dans le système scolaire pouvait se révéler grâce à l'activité

10 L'âge moyen des bénévoles interrogés dans le cadre de notre enquête était de 21,48 ans (22,13 ans pour les filles et 20,73 ans pour les garçons).

11 «L'extension à la fois sociologique et statistique [selon l'INSEE] des frontières de la jeunesse conduit [...] à retenir 15 ans et 29 ans pour délimiter la jeunesse» (Roudet 2012: 3).

12 En Suisse, la formation professionnelle initiale se fait souvent en alternance école-entreprise, nommé apprentissage dual.



bénévole. Nous avons également été attentives à interroger des jeunes provenant d'organisations avec des tailles (envergures locale, nationale ou internationale de l'association et nombre de membres affiliés) et des degrés de structuration variables (par ex. forte ou faible présence de prescription, hiérarchisation entre les intervenants) et des missions diverses (sportives, culturelles, humanitaires, encadrement de jeunes, etc.). Nous pensons en effet que la taille, la mission et la manière dont les associations sont organisées ont une influence sur la façon dont les jeunes s'engagent et apprennent. Bien que les statistiques montrent que les jeunes s'engagent majoritairement dans les associations sportives et de loisirs, nous avons également souhaité interroger des jeunes évoluant dans des associations « en perte de vitesse » statistiquement parlant, tels que les mouvements religieux, politiques et de jeunesse. Nous souhaitions observer les jeunes dans des contextes associatifs aussi divers que possible afin de mieux comprendre quels types de projets les animent et pour quelles raisons. Enfin, même si dans la population des jeunes bénévoles, les étudiants masculins de nationalité suisse sont les plus représentés, nous avons cherché à rencontrer des jeunes femmes et des jeunes hommes issus de différents milieux socioculturels et connaissant des parcours bénévoles et scolaires contrastés. Nous sommes parties du principe que chaque profil de bénévole était susceptible d'apporter un éclairage sur les raisons et les conditions de mobilisation actuelles d'un jeune de 16 à 25 ans dans le bénévolat.

Les bénévoles ont été rencontrés grâce aux relais d'associations faitières d'organisations de jeunesse, au niveau fédéral par le biais du Conseil suisse des activités de jeunesse (CSAJ) et au niveau cantonal par le Groupe de liaison des activités de jeunesse (GLAJ). En diffusant notre appel à témoins par l'intermédiaire d'associations nationales ou régionales suisses chargées de la coordination et de la promotion d'activités bénévoles de jeunesse, nous avons ciblé notre intervention sur des associations animées et encadrées principalement par des jeunes pour d'autres jeunes. Si le dénominateur commun de ces associations à utilité sociale est celui d'être organisées entre pairs, nous les avons classées en fonction de trois missions principales : *encadrement de jeunes* (par ex. les scouts) ; *événementiel ou culturel* (par ex. un festival) et enfin *vie sociale et politique* (par ex. Amnesty International).

Tableau 1: Répartition des bénévoles selon le type d'association

	Encadrement de jeunes (EJ)	Événementiel ou culturel (EC)	Vie sociale et politique (VSP)	Total
Garçons	7	4	8	19
Filles	7	4	11	22
Totaux	14	8	19	41

Enfin, précisons que la plupart des jeunes interviewés étaient bénévoles au moment où nous les avons interrogés. Ceux qui ne l'étaient plus étaient des personnes plus âgées, qui avaient eu des responsabilités au sein de leur association. Elles ont été interviewées plus tard, en raison de leur statut de salariées dans des associations faïtières d'organisations de jeunesse, ayant notamment pour mission la promotion et la valorisation du bénévolat des jeunes. Nous n'avons donc pas eu accès à des jeunes qui avaient interrompu leur activité bénévole parce qu'ils n'y trouvaient pas ou plus leur compte ou leur place. Ceci influence donc la nature de nos données, qui relatent plutôt des succès que des échecs. Cependant, comme nous nous plaçons dans une perspective compréhensive qui accorde une place centrale à la parole des interviewés et au sens qu'ils donnent à leur expérience, nous ne prétendons pas dresser dans cet ouvrage le portrait type du jeune bénévole suisse, mais mettre en évidence les significations attribuées à cette expérience et les apports de celle-ci pour une frange de la population.

## 4.2 Profils sociodémographiques des bénévoles interviewés

Le tableau 2 reprend les principales informations concernant chaque bénévole au moment où nous les avons interviewés en 2015.

Dans la première colonne figure le pseudonyme, reflétant à la fois l'appartenance géographique, linguistique et sociale des bénévoles. Par exemple, une personne nommée Mathilde aurait pu avoir comme pseudonyme *Louise*, ou Kevin aurait pu devenir *Dylan*.

La deuxième colonne indique l'association ou les associations<sup>13</sup> dans laquelle ou lesquelles chaque bénévole s'investit. Les grandes associations sont mentionnées telles quelles, tandis que les petites associa-

13 Certains bénévoles sont actifs dans plusieurs associations.

tions (celles qui comptent moins de 25 personnes) sont anonymisées, leur mission étant cependant indiquée afin que le lecteur connaisse l'orientation de l'association. En outre, la troisième colonne indique le type d'association (cf. tableau 1), qui donne également une idée du cadre général de l'association.

La quatrième colonne renseigne le parcours d'étude et parfois professionnel des bénévoles. Sans entrer dans une description très fine de ce parcours, nous trouvons important de savoir à quelle étape de son processus de formation ou d'insertion professionnelle le jeune se trouve. Nous renseignons donc, lorsque nous avons ces informations, le titre obtenu (a), la filière dans laquelle le jeune se trouve actuellement ou s'il est déjà inséré professionnellement (b), et éventuellement, les projets de formation (c).

*Tableau 2 : Profils sociodémographiques des bénévoles interviewés*

Pseudo Âge	Bénévolat	Type d'associa- tion	Parcours (étude/professionnel)	Langue de l'entretien
			a. Diplôme obtenu ou formation antérieure interrompue b. Formation en cours, activité professionnelle (ou autre) en cours c. Projets (études, professionnels)	
Alexander 23 ans	Jugendparlament <sup>1)</sup>	VSP	a. Formation professionnelle CFC <sup>2)</sup> terminée b. Employé	Allemand
Alexandra 16 ans	Scouts	EJ	b. Gymnastienne <sup>3)</sup>	Français
Aurélié 20 ans	Association biblique	EJ	a. Maturité gymnasiale terminée b. Année sabbatique c. Envisage des études HES <sup>4)</sup>	Français
Barbara 24 ans	Jeunesses campagnardes	EC	a. Formation professionnelle CFC terminée b. Employé c. Envisage de faire un brevet fédéral	Français
Carmen 24 ans	Association faitière d'organisations bénévoles	VSP	a. Bachelor terminé b. Stagiaire dans une association faitière d'organisations bénévoles c. Envisage de faire un Master	Français
Céline 23 ans	Club de rock	EC	a. Études universitaires interrompues b. Étudiante universitaire dans une autre filière	Français
Clara 22 ans	Scouts	EJ	a. Maturité fédérale terminée b. Étudiante universitaire	Français
Dario 22 ans	Pompier volontaire	VSP	a. Maturité professionnelle terminée b. Étudiant HES c. Envisage de devenir pompier professionnel	Français
Djamila 25 ans	Jugendrotkreuz <sup>5)</sup>	VSP	a. Scolarité obligatoire terminée c. Envisage un apprentissage CFC	Allemand
Emma 16 ans	Association de prévention de la santé	VSP	b. Gymnastienne	Français

*Continuation du tableau sur la page suivante.*

*Continuation du tableau 2.*

Pseudo Âge	Bénévolat	Type d'associa- tion	Parcours (étude/professionnel) a. Diplôme obtenu ou formation antérieure interrompue b. Formation en cours, activité professionnelle (ou autre) en cours c. Projets (études, professionnels)	Langue de l'entretien
Eva 22 ans	Pompier volontaire	VSP	b. Apprentie	Français
Fidan 18 ans	Amnesty International Greenpeace	VSP VSP	b. Étudiant dans une école de culture générale	Français
Florian 19 ans	Scouts	EJ	a. Maturité fédérale terminée b. Étudiant université	Français
Florine 19 ans	Société de gym	EJ	a. Gymnase interrompu b. Apprentie	Français
Francesca 26 ans	Behindertentheater <sup>6)</sup> Kulturzentrum <sup>7)</sup>	EC EC	a. Formation professionnelle CFC terminée b. Future employée	Allemand
Fred 20 ans	Association d'entraide	VSP	b. Apprenti	Français
Jade 28 ans	Expériences précé- dentes : Association de préveni- on de la santé, Organisation de festivals	VSP EC	a. Master terminé b. Employée (association faitière d'organisations de jeunesse)	Français
Jennifer 20 ans	Camp WWF	EJ	b. Étudiante en HES	Français
Joao 19 ans	Organisation de camps pour jeunes	EJ	a. Apprentissage interrompu b. Cherche une place d'apprentissage	Français
Joël 19 ans	Jeunesses campagnardes	EC	a. Formation professionnelle CFC terminée b. Service militaire	Français
Karin 25 ans	Jugendorchester <sup>8)</sup>	EC	a. Études HES terminées b. En recherche d'emploi	Allemand
Leila 20 ans	Association de promoti- on des cultures urbaines	EC	a. Formation professionnelle CFC terminée b. Employée c. Envisage de faire un brevet fédéral	Français
Livio 19 ans	Pfadi <sup>9)</sup>	EJ	b. Apprenti	Allemand
Loïc 23 ans	Société de gym Jeunesses campagnardes	EJ EC	a. Maturité professionnelle terminée b. Étudiant en HES	Français
Loris 18 ans	Société de gym	EJ	a. Maturité fédérale terminée b. Service civil c. Envisage des études en HES	Français
Marie 20 ans	Amnesty International Organisation de festivals	VSP EC	b. Étudiante universitaire	Français
Max 25 ans	Responsable webradio Expérience précédente : Scouts	EC EJ	b. Travailleur indépendant	Français
Michaela 25 ans	Amnesty International Pfadi	VSP EJ	a. Bachelor terminé c. Envisage de faire un Master	Allemand
Milena 19 ans	Pfadi	EJ	b. Apprentie	Allemand

*Continuation du tableau sur la page suivante.*

*Continuation du tableau 2.*

Pseudo Âge	Bénévolat	Type d'associa- tion	Parcours (étude/professionnel) a. Diplôme obtenu ou formation antérieure interrompue b. Formation en cours, activité professionnelle (ou autre) en cours c. Projets (études, professionnels)	Langue de l'entretien
Mirco 24 ans	Scouts	EJ	a. Maturité fédérale terminée b. Étudiant universitaire	Français
Nicolas 19 ans	Parlement des jeunes	VSP	a. Formation professionnelle CFC terminée b. Employé c. Envisage de faire une maturité professionnelle	Français
Paula 25 ans	Rotkreuz <sup>10</sup> Austausch- organisation für Freiwillige <sup>11</sup> Pfadi	VSP VSP EJ	a. Bachelor terminé b. Étudiante universitaire	Allemand
Roger 19 ans	Pro Natura	VSP	a. Formation professionnelle CFC terminée	Allemand
Sam 25 ans	Croix-Rouge	VSP	a. Scolarité obligatoire terminée b. Cherche une place d'apprentissage	Français
Severin 24 ans	Jubla <sup>12</sup>	EJ	a. Brevet fédéral terminé b. Employé	Allemand
Simon 19 ans	Camps de jeunes	EJ	b. Apprenti	Français
Sonia 29 ans	Expériences précé- dentes : Cadets Pro Natura	EJ EJ	a. Master terminé b. Employée (association faitière d'organisations de jeunesse)	Français
Thomas 19 ans	Scouts	EJ	a. Formation professionnelle CFC terminée b. Employé c. Envisage de faire un autre CFC	Français
Tiziana 20 ans	Parlement des jeunes	VSP	a. Formation professionnelle CFC terminée b. Employée	Français
Vincent 20 ans	Webradio	EC	a. Maturité fédérale terminée b. Étudiant universitaire	Français
Zoé 19 ans	Association de voyages humanitaires	VSP	a. Maturité gymnasiale terminée b. Année sabbatique c. Envisage des études universitaires ou en HES	Français

*Notes*

- 1) Parlement des jeunes.
- 2) Certificat fédéral de capacité.
- 3) Formation générale du secondaire II (équivalent vaudois du lycée).
- 4) Haute école spécialisée.
- 5) Croix-Rouge, section jeunes.
- 6) Théâtre pour personnes en situation de handicap.
- 7) Centre culturel.
- 8) Orchestre de jeunes.
- 9) Pfadi = Pfadfinder (équivalent des scouts).
- 10) Croix-Rouge.
- 11) Organisation de programmes d'échange de bénévoles.
- 12) Jubla = Jungwacht und Blauring (association proche des scouts).

## 5 Des entretiens pour accéder à l'expérience des jeunes

« C'est peut-être une malédiction des sciences de l'homme que d'avoir affaire à *un objet qui parle* » (Bourdieu *et al.* 1968, cité par Demazière 2007 : 87). Peut-on s'en remettre aux témoignages de jeunes bénévoles recueillis au cours d'entretiens approfondis enregistrés et retranscrits ? Quelles sont la valeur de leur parole et la portée scientifique de leur discours ? Comment traiter ce matériau et mettre en perspective l'engagement bénévole ? Notre but n'est pas de proposer une reconstitution objective de la réalité, mais plutôt de permettre aux interviewés de revenir sur les principales étapes de leur parcours bénévole et de mettre en récit leur expérience subjective, afin de lui donner un sens et une forme pour qu'ils puissent se l'approprier. Il s'agit donc de mieux comprendre qui se cache derrière les statistiques présentées au chapitre 3.2 de cette partie.

La phase d'entretiens a débuté par quelques entretiens exploratoires<sup>14</sup>, puis nous avons mené une quarantaine d'entretiens individuels auprès d'apprentis, de gymnasiens, de jeunes en transition ou en emploi, tous actifs bénévolement et âgés de 16 à 25 ans.

### 5.1 Canevas d'entretien

Dans la première partie des entretiens (cf. canevas d'entretien en annexe), nous avons adopté la démarche de Simonet (2004, 2010), consistant à revenir de manière chronologique sur la trajectoire des interviewés en leur demandant dans quelles circonstances ils étaient entrés dans une association, puis pour quelles raisons ils étaient restés ou partis<sup>15</sup>. Dans la seconde partie de l'entretien, nous nous sommes davantage intéressées aux conditions de réalisation des activités des jeunes bénévoles. Comment s'y prennent-ils pour entrer dans l'activité ? Comment savent-ils quoi et comment faire ? Leur donne-t-on des ressources, les encadre-t-on ?<sup>16</sup> Enfin, dans la dernière partie de l'entretien, nous avons cherché à savoir

14 Menés avec des responsables d'associations.

15 Développé dans la partie II de cet ouvrage.

16 Développé dans la partie III de cet ouvrage.

si les jeunes étaient conscients des compétences développées au travers de leur activité bénévole<sup>17</sup>. Nous leur avons notamment demandé ce qu'ils avaient le sentiment d'avoir appris et s'ils avaient eu l'occasion de valoriser leurs acquis pour entrer dans une école ou pour rechercher un emploi (Cortessis et Weber Guisan 2016).

Les entretiens, d'environ une heure, ont été réalisés par notre équipe de recherche composée de trois chercheuses. Pour la Suisse romande, les entretiens (n=31) ont été menés en français. Pour la Suisse alémanique, les entretiens (n=10) ont été réalisés en suisse allemand. Les extraits de corpus présentés dans le cadre de cet ouvrage ont tous été traduits en français. Douze entretiens ont eu lieu dans les locaux des diverses associations et 29 entretiens ont eu lieu ailleurs. Ils ont tous été menés de manière individuelle, dans des endroits calmes et sans interruption. L'ensemble d'entre eux ont été enregistrés et ont fait l'objet d'une transcription verbatim intégrale. Toutefois, pour alléger le corpus et rendre la lecture plus aisée, nous avons supprimé quelques tics de langage et amélioré parfois la syntaxe. Avant chaque entretien, l'intervieweuse s'est assurée que le jeune bénévole donnait son accord pour que l'entretien soit enregistré et leur anonymat leur a été garanti. Les transcriptions ont été anonymisées : les noms et prénoms ont été remplacés et nous avons veillé à ce que les bénévoles interviewés soient le moins reconnaissables possible. De fait, seules les grandes associations sont mentionnées telles quelles (par ex. les scouts) et les indications géographiques sont données de manière évasive.

## 5.2 Analyse

Grâce aux témoignages recueillis, nous avons pu dégager progressivement quelques grandes étapes telles que : l'entrée dans l'association, l'évolution au sein de cette dernière et la sortie éventuelle de l'association. Nous avons choisi de nous intéresser à l'expérience bénévole à partir de ce que les bénévoles eux-mêmes en disent, ce qui revient à observer la construction de leur point de vue par degrés et par paliers, y compris au travers de diverses formes de justifications ou de relativisations. Le discours des bénévoles nous a également permis d'iden-

---

17 Développé dans la partie IV de cet ouvrage.

tifier les ressources mises à disposition par les associations, en termes d'encadrement notamment.

La distinction entre trois types d'association (encadrement de jeunes EJ ; événementiel et culturel EC ; vie sociale et politique VSP) nous permet aussi, dans une certaine mesure, de tirer quelques conclusions différenciées en fonction du projet associatif visé et du degré de structuration de l'association. Cependant, nous n'avons pas mené d'analyse institutionnelle, préférant nous concentrer sur le discours subjectif des jeunes interviewés.

Dans la dernière partie de l'entretien, nous avons demandé aux jeunes quels types d'apprentissages ils pensaient avoir développés grâce à leurs expériences bénévoles. Leurs réponses nous ont permis d'identifier les principaux acquis que ces derniers estiment avoir développés. Cette première étape n'est évidemment pas suffisante pour identifier et valoriser de manière systématique l'ensemble de leurs acquis. C'est la raison pour laquelle un deuxième volet de notre recherche a consisté à mettre en place des ateliers permettant aux bénévoles qui le souhaitent (qu'ils aient été interviewés ou non) d'analyser leurs expériences bénévoles de manière plus fine. Nous en parlerons dans le chapitre 17.2.

Adoptant une posture compréhensive (Kaufmann 1996), notre approche méthodologique est principalement inductive et fondée sur l'approche de la « théorie ancrée » (Glaser et Strauss 1967), qui implique de partir des données du terrain pour comprendre le réel. Suivant cette posture, nous n'avons donc pas d'hypothèse a priori en débutant notre recherche. Nous voulions surtout comprendre pourquoi les jeunes s'engagent, ce qu'ils développent au travers de leur engagement et de quelles ressources ils bénéficient (ou non) du côté du secteur associatif.

Nous avons utilisé le logiciel d'analyse de données qualitatives NVivo<sup>®</sup>, avec lequel nous avons codé les thématiques et les configurations récurrentes dans les retranscriptions d'entretiens. Notre travail d'analyse s'appuie sur la répétition et la mise en série d'interactions comparables, guidées par notre canevas d'entretien. Il a donc consisté à confronter les discours individuels pour procéder à des recoupements, pour identifier des constantes, ou au contraire des particularités, et aboutir à la description organisée du monde tel qu'il est vécu par l'ensemble des bénévoles interrogés. Notre analyse est donc principalement thématique et notre posture analytique vise à produire « méthodiquement du sens » (Demazière et Dubar 1997). Si notre analyse est principalement



thématique, nous avons analysé certains entretiens en tant que tels, en faisant abstraction de nos catégories et en considérant l'ensemble du parcours de la personne. C'est la raison pour laquelle des encarts figurent dans les parties II, III et IV, présentant à chaque fois le parcours emblématique d'un bénévole en particulier.

## 6 La notion de parcours pour appréhender l'expérience des jeunes bénévoles

Notre orientation méthodologique et épistémologique nous pousse à adopter une vision large de l'expérience. Cette dernière s'inscrit dans une histoire familiale, socioculturelle, scolaire, institutionnelle, ou encore géographique. Par conséquent, nous ne saurons la résumer au seul cadre associatif. Celle-ci peut se comprendre par l'intermédiaire de la notion de parcours, telle qu'elle est pensée par de nombreux sociologues actuels. Le parcours intègre les multiples dimensions citées ci-avant, et met en évidence une porosité croissante des sphères de l'existence, où les étapes se franchissent parfois en parallèle.

Nous nous appuyons notamment sur les travaux de Zimmermann (2013), qui développe la notion de parcours en l'articulant aux notions de trajectoire, de carrière et d'itinéraire. Dit rapidement, la trajectoire comprend une dimension prédéterminée (on pense à la trajectoire en balistique supposant un chemin tracé) ; la carrière renvoie à une idée de construction, suivant des étapes hiérarchisées et pensées pour une pratique sociale (carrière professionnelle, carrière sportive, carrière musicale, etc.) enfin, l'itinéraire se conçoit comme différents points permettant de tracer un cheminement. Pour Zimmermann (2013 : 53), le parcours est une notion « trait d'union », qui contient une « idée de continuité [qui] n'implique [cependant] ni linéarité ni direction prédéterminée ».

Le parcours est tributaire des ressources – personnelles, familiales et collectives – mobilisables dans [un] espace. De ce point de vue, il engage le pouvoir au sens de ce que chacun peut dans la position et la situation qui sont les siennes dans un espace donné. Enfin, il est tributaire de l'intention et de la volonté d'une personne singulière. De ce point de vue, il engage le vouloir. (Zimmermann 2013 : 53)

La notion de parcours, contrairement à celle de trajectoire, prend en compte les chemins transversaux et les changements de direction qui peuvent être choisis ou subis (*op.cit.* : 54). La carrière renvoie à la mobilité au sein d'un espace social délimité, alors que le parcours met

« l'accent sur une pluralité de rôles et d'identités possibles, sur les éventuels passages entre différents mondes » et « prend en compte la totalité de la personne et des espaces qu'elle traverse » (*op.cit.* : 55). Ainsi, « c'est dans l'interaction entre des données personnelles [et subjectives] et un environnement, susceptible d'opposer résistances et contraintes ou au contraire d'offrir des ressources et supports collectifs, que se dessine un parcours » (*op.cit.* : 53–54).

Enfin, relevons encore qu'à cette portée interactive s'ajoute une dimension réflexive, qui « englobe le travail de production de sens, de mise en cohérence et de justification qui scelle l'appropriation personnelle d'un parcours et sa mise en forme pour soi-même et les autres » (*op.cit.* : 54). Ce travail réflexif engendre une reconstruction a posteriori, que nous avons amorcée avec quelques jeunes lors d'ateliers portfolio (cf. chapitre 17.2).

Comme il est important, dans notre perspective compréhensive, de prendre en compte les intentions des jeunes, leurs ressources, les contraintes de leur environnement, ainsi que le sens donné par ces jeunes à leur vécu, la notion de parcours nous paraît particulièrement adaptée. Nous emploierons donc principalement le terme de parcours pour rendre compte de l'expérience bénévole des jeunes et non le terme de trajectoire qui nous semble trop linéaire.

Cependant, la notion de « carrière » évoquée dans les travaux de Simonet (2004, 2010) nous paraît très intéressante pour comprendre la dynamique d'entrée, de mobilisation et de sortie éventuelle du cadre associatif. Cet aspect temporel nous a permis de construire notre canevas d'entretien ainsi qu'un angle d'analyse pertinent quant à l'expérience bénévole des jeunes. La notion de « carrière bénévole » apparaîtra donc également dans cet ouvrage, en particulier pour montrer la progression des jeunes au sein de leur activité associative.

PARTIE II  
Le bénévolat : la part  
des jeunes

Dans cette partie, on s'intéressera d'abord, au chapitre 7, à la manière dont les jeunes parviennent à l'activité bénévole: qu'est-ce qui fait qu'un jeune est un jour appelé à devenir bénévole? Comment les jeunes expliquent-ils leur entrée dans le bénévolat? Est-ce par hasard, par héritage familial, par vocation, par choix, par défaut? Pourquoi s'engagent-ils dans telle association, plutôt que dans telle autre?

Le chapitre 8 de cette partie s'intéressera plus particulièrement aux différentes étapes du parcours des jeunes bénévoles. Une fois entrés dans l'association, qu'est-ce qui conduit les jeunes à s'y investir et à se mobiliser dans l'activité? Qu'est-ce qui pourrait au contraire diminuer, voire interrompre cet engagement? Comment l'engagement se transforme-t-il?

Nous verrons que les motifs premiers d'engagement ne sont pas forcément les mêmes que ceux qui agissent comme des leviers de mobilisation sur la durée. Comme toute pratique sociale, le bénévolat est un processus dynamique engendrant des transformations, notamment identitaires.

## 7 Qu'est-ce qui conduit les jeunes vers le bénévolat ?

Dans ce chapitre, nous avons isolé, afin de les identifier, plusieurs logiques conduisant à l'engagement associatif : réponse aux sollicitations de l'entourage proche, choix de s'impliquer par passion ou par idéal, opportunité d'obtenir des contreparties attrayantes, ou encore logique du don et contre-don (Mauss 2007 [1925]). Nous verrons que dans la majorité des cas, le jeune entre dans une association pour répondre à un appel de son entourage proche. L'association choisie fait partie de son réseau de proximité : la famille, les amis, le quartier ou l'école. Plus rarement, les jeunes ont effectué une démarche proactive, afin de rejoindre une association correspondant à des aspirations précises. Il nous semble cependant important de préciser que les raisons évoquées par les jeunes pour s'engager, ne sont ni univoques, ni déterminées une fois pour toutes. Elles peuvent en effet se chevaucher et ne s'excluent pas forcément les unes des autres. Enfin, ces raisons sont susceptibles d'évoluer puisque l'engagement est, tout comme l'identité, un processus dynamique (Dubar 1991).

### 7.1 Appel de l'entourage

C'est le fils d'une amie à ma mère, et du coup nos mères se sont parlé, elles nous ont mis en contact et je me suis super entendue avec lui et il m'a présenté l'association. (Emma, 16 ans, association de prévention de la santé)

C'était le jeudi soir dans le quartier, et j'habite juste à côté en fait. Je m'étais dit : « pourquoi pas ? » (Leila, 20 ans, association de promotion des cultures urbaines)

Lorsque l'on demande aux jeunes comment ils sont devenus bénévoles, ils nous font presque tous la même réponse : « par hasard ! » Ce hasard est pourtant bien relatif, au vu des statistiques<sup>18</sup> que nous avons présen-

18 Les principales caractéristiques des personnes actives dans le cadre du bénévolat formel mettent en évidence [...] un fort taux de personnes ayant un statut social élevé et un degré d'intégration avancé dans le cadre de leurs relations familiales,

tées dans la partie I au chapitre 3.2 concernant les liens entre pratique bénévole, niveau de diplôme et environnement familial. La première rencontre avec le bénévolat est souvent suscitée par l'entourage proche des jeunes : ainsi, « c'est mon père, ma sœur, ma prof, l'amie des parents de mon copain, un collègue de travail, le fils d'une copine à ma mère » sont souvent évoqués à l'occasion de la découverte d'une association. Les sollicitations transmises par les copains ou les camarades de classe s'avèrent également décisives :

C'est un de mes meilleurs amis qui avait ses deux grandes sœurs qui étaient déjà dans la Jeunesse. (Joël, 19 ans, jeunesses campagnardes)

Lorsqu'un jeune entre dans telle ou telle association, un proche la connaît donc déjà ou en a fait partie :

J'ai reçu une lettre d'invitation à une séance d'information, pour voir si je voulais m'engager en tant que pompier volontaire. [...] Mon père était déjà pompier à l'époque, c'est aussi ce qui a un peu motivé ma décision de participation à cette séance. (Dario, 22 ans, pompier volontaire)

Dans certains cas, les jeunes s'inscrivent dans une association par tradition familiale :

En fait, c'est un peu comme si j'étais prédestinée, parce que mon père, et tout le monde de son côté, a été chez les scouts. Et donc, c'était presque logique. (Michaela, 25 ans, Amnesty International & scouts)

Ils peuvent alors compter sur l'expérience antérieure de leurs proches :

Souvent, je rentrais du comité et j'en discutais avec mes parents. [...] C'était bien pour moi, car ils pouvaient me donner des conseils. (Loïc, 23 ans, jeunesses campagnardes & société de gym).

Le fait qu'une transmission familiale conduise à entrer dans une association n'empêche pas que cette dernière devienne petit à petit la propriété d'une culture juvénile propre, guidée par les décisions des pairs. C'est ce que nous verrons par la suite. L'appel à devenir bénévole peut donc être vertical, c'est-à-dire d'une génération à l'autre par héritage familial,

---

amicales ou encore professionnelles, [ainsi qu'] un degré de formation élevé. (Freitag *et al.* 2016b : 2).

ou horizontal (Bourdieu et Passeron 1964), à l'intérieur d'une même génération, au contact des pairs.

Le choix de l'association peut également dépendre des possibilités offertes par l'environnement géographique des jeunes. Ainsi, Sonia 29 ans, évoque son entrée dans les cadets<sup>19</sup> comme une des seules alternatives dans son village à la gymnastique pour les filles ou au football pour les garçons. L'entrée dans l'association se fait également grâce au réseau de proximité et aux fréquentations du moment. Tiziana nous raconte :

J'étais employée de commerce, en apprentissage, et y a une dame qui faisait tourner des communiqués de presse pour le début de la commission des jeunes, dans tout le service. (Tiziana, 20 ans, parlement des jeunes)

Fidan a également découvert son association grâce à une rencontre sur son lieu de vie :

J'étais placé en foyer. Et là, j'ai rencontré une stagiaire, qui était éducatrice et elle était membre d'Amnesty, et puis elle en a parlé, et tout! (Fidan, 18 ans, Amnesty International & Greenpeace)

Les configurations du moment et les opportunités offertes par l'environnement proche ont également une influence sur le choix de l'association. L'entourage familial (réseau local, familial et amical) joue donc un grand rôle dans le choix individuel des jeunes. Ces stratégies consistant à puiser dans les ressources offertes par son milieu ont été thématiques notamment par Dafflon (2014), et en particulier par Retière (2003) qui parle « d'autochtonie ». Cet auteur a en effet montré qu'à défaut d'hériter d'une position sociale, les individus peuvent s'appuyer sur leur engagement et leur appartenance à une communauté locale afin de profiter des ressources que procure l'appartenance à des réseaux localisés. Dans son ouvrage « Les gars du coin », Renahy (2005) a également montré que les choix d'activité des jeunes sont plutôt en continuité qu'en rupture avec leur univers d'origine.

---

19 Associations issues des Unions chrétiennes de jeunes gens (YMCA) (<http://cadet.ch> consulté le 28.08.18).



## 7.2 Intérêt marqué pour le projet de l'association

### La réalisation d'une passion : l'exemple de Vincent

« Depuis tout petit, je suis un fan de média, un passionné de radio TV, au point que je faisais des animations tout seul dans ma chambre quand j'étais gamin. » Parallèlement à son activité non rémunérée dans une webradio, Vincent, 20 ans, étudie à l'université et vit encore chez ses parents. Ces derniers, tous deux immigrés, occupent des emplois modestes. À l'âge de 15 ans, Vincent demande à faire un stage dans une radio régionale. Il y rencontre Max, le président d'une radio bénévole qui lui propose de passer le soir pour « faire de la radio ! » L'été d'après, Vincent profite des vacances pour entrer dans l'association. Max lui fait visiter les locaux et lui montre le studio d'enregistrement : « Quand je suis arrivé à la radio, j'étais tellement passionné, les micros, les ordinateurs, les tables de mixage ». Le responsable de l'association lui présente le projet et les buts de cette dernière, avant de lui annoncer : « Ce soir, tu fais la chronique en direct! [...] On va te tester, tu as trente minutes pour la préparer! » Si l'anecdote remonte à cinq ans, Vincent s'en souvient comme si c'était hier : « J'étais terrorisé, parce que c'était la première fois! » Vincent se jette alors à l'eau et se prend immédiatement au jeu. Il parle de son activité bénévole comme d'une « passion » ou d'un « hobby », et de l'environnement bénévole comme d'un lieu où l'on « s'éclate ». Empruntant un vocabulaire du registre amoureux et passionnel, Vincent aspire à y passer « toute la vie ! » Il ne s'attend dès lors pas à percevoir un salaire pour une activité qu'il a plébiscitée et qui lui semble à mille lieues des contraintes d'un travail salarié : « J'étais ébahi, alors quand on m'a dit que je n'aurais pas de salaire ici, je me suis dit que ce n'était pas grave, parce que je m'éclate ici. Et franchement, quand je fais de la radio, je n'ai pas l'impression de travailler! C'est vraiment un hobby, c'est une passion. Ce n'est pas grave, franchement l'argent! Je pourrais travailler gratuitement toute la vie, si c'était possible! »

Plusieurs bénévoles ont témoigné s'être sentis profondément attirés par l'univers ou la mission de leurs associations. Il s'agit souvent de jeunes œuvrant dans un milieu artistique ou sportif, mais pas seulement. D'autres bénévoles, notamment deux jeunes sapeurs-pompiers, nous ont expliqué avoir été guidés vers leurs casernes par leur « passion ». En revanche, ce terme de « passion » n'est jamais utilisé par les bénévoles évoquant leur engagement dans les milieux de la prévention, de la

santé ou de l'humanitaire. Ainsi, Fidan, actif dans l'humanitaire dont nous dressons le portrait ci-après, évoque des projets « qui lui tiennent à cœur ». Comme lui, plusieurs jeunes nous ont expliqué s'être sentis appelés par la mission, les valeurs et les objectifs défendus par des associations tournées vers l'aide et le soin à autrui. Dans ce cas, plus que de passion et d'attrance pour un domaine, il est plutôt question de militantisme, et d'adhésion à des idéaux ainsi qu'à une démarche qui fait sens.

### « Indignez-vous ! » : l'exemple de Fidan

Fidan, 19 ans, fils d'immigrés, se sent poussé par un besoin de défendre les droits humains. Mais c'est également à l'occasion de rencontres fortuites que se construit son parcours bénévole. À l'âge de 15 ans, alors qu'il vit en foyer, il rencontre une jeune stagiaire éducatrice, membre d'Amnesty International. À cette époque, Fidan se pose plein de questions et rêve de travailler au CICR (Comité international de la Croix-Rouge). Il ne s'engage pourtant pas tout de suite pour Amnesty. En effet, alors qu'il intègre une école de culture générale, il rencontre dans cet établissement le responsable d'un groupe de jeunesse local d'une organisation non gouvernementale (ONG) de protection de l'environnement. Fidan commence par participer à des petites actions ponctuelles. Il distribue des flyers dans des bistrotts, tient des stands dans des festivals ou fait signer des pétitions dans la rue. Puis, Fidan reprend la responsabilité du groupe de jeunes de l'ONG. Mais ce groupe est livré à lui-même et peine à se structurer : « C'est pas organisé, y en a qui viennent pas au dernier moment, c'est pas facile, il y a des conflits et c'est un peu frustrant ». Fidan a pourtant soif de s'engager. La protection de l'environnement est une question qui le préoccupe, mais pas uniquement. Fidan s'intéresse à la cause tibétaine, écoute des groupes de musiques militants, s'informe sur internet sur les mouvements contestataires d'Espagne. Il lit « Indignez-vous ! » de Stéphane Hessel. Parallèlement à ses activités dans l'ONG, Fidan monte un nouveau groupe de jeunes, dans le cadre d'Amnesty. Cette fois-ci, les objectifs lui semblent plus précis et concrets que dans l'ONG de protection de l'environnement, l'équipe est motivée et les membres du groupe sont sur la même longueur d'onde : « À Amnesty, on a un but précis, les droits d'asile, et un projet à long terme, favoriser le contact entre les requérants, les réfugiés et la population. Ce projet-là nous tient à cœur ! C'est vraiment un truc qui nous fédère ! »

Lorsque l'association a été choisie par passion, comme pour Vincent, ou par militantisme, comme pour Fidan, la démarche des futurs bénévoles est souvent proactive. C'est notamment le cas pour Sam, en recherche d'apprentissage et qui souhaite entrer dans une association à vocation sociale :

Je naviguais sur internet pour obtenir quelques informations sur des associations dans le domaine social et puis je suis tombé sur le site de la Croix-Rouge. Je me suis reconnu au niveau des prestations qu'offraient les services de la Croix-Rouge et le lendemain matin, je suis allé m'inscrire. (Sam, 25 ans, Croix-Rouge)

L'engagement bénévole est donc parfois dicté par l'envie de trouver un lieu où exercer sa passion ou encore par un intérêt pour un domaine d'activité particulier. Lorsque les jeunes offrent leurs services de manière spontanée, ils se tournent plus facilement vers les grandes organisations qui sont davantage outillées pour communiquer à propos de leur mission auprès du grand public.

### 7.3 Joindre l'utile à l'agréable

Il arrive aussi que cet intérêt soit bien présent, mais plus modéré, du moins lors des débuts dans l'association, notamment lorsque des jeunes intègrent un club de sport, un club de musique ou le staff bénévole d'un festival culturel. C'est une manière de joindre l'utile à l'agréable, de fréquenter un milieu qui leur plaît et d'obtenir une contrepartie matérielle à leur engagement, par exemple sous forme de boissons ou d'invitations à des manifestations sportives ou culturelles, comme l'indiquent Céline et Carmen :

J'avais une bande de potes et on allait tout le temps au club pour faire la fête. [...] J'ai appris que tu pouvais bosser là-bas et puis j'ai fait mon petit calcul, et je me suis dit : « Ça économise quand même pas mal ». (Céline, 23 ans, club de rock)

La première activité, le basket, ce n'était pas égoïste, mais je pensais aussi un peu à moi, pour pouvoir voir directement les matches, sans payer. [...] J'étais au lycée et je n'avais pas trop d'argent. [...] Mais en même temps, aider les personnes qui étaient là-bas, qu'elles passent un bon moment, avec un simple sourire ou une phrase

gentille, ça te fait du bien déjà. (Carmen, 24 ans, association faitière d'organisations bénévoles)

Au-delà de l'obtention de simples contreparties, l'engagement bénévole peut également être un moyen d'entrer dans un univers qui attire les jeunes bénévoles comme en témoignent Marie, puis Céline :

C'est vraiment un rapport d'échange, eux ont besoin de gens pour la billetterie, pour leurs différentes tâches et moi ça me permet de rentrer dans un monde que j'adore et d'être, ouais pendant toute la durée du festival, j'ai accès au festival et puis tout ce qu'il y a derrière et du coup de rentrer, ouais vraiment, dans ce monde-là. J'apprends plein de choses et en même temps ils ont besoin de moi, donc c'est vraiment donnant-donnant. (Marie, 20 ans, Amnesty International & organisation de festivals)

J'ai commencé pour économiser un peu mes soirées parce que j'adore voir des concerts, j'aime bien faire la fête. Du coup, au niveau de la programmation, c'est vraiment ce que j'écoute et puis ce qui me plaît. [...] Et ça m'a permis de venir faire plein de découvertes musicales et puis de rencontrer aussi des gens, mais c'est vrai que de premier abord, j'avais vraiment, j'avais déjà plein d'amis qui venaient déjà très souvent au club, et puis du coup, je me suis dit: « Ben si j'y suis déjà avec mes amis autant bosser et puis, autant faire bénévole et puis comme ça je pourrai rentrer gratos quoi! » C'était assez intéressé quand même au départ (rires) parce que c'est vrai que ça coûte assez cher de sortir, enfin surtout des concerts, c'est quand même 15 francs, 17 francs le concert et puis moi j'aime bien sans forcément connaître un groupe aller et puis juste écouter, donc voilà donc c'était surtout pour ça et donc du coup là j'ai commencé à bosser, j'ai commencé à bosser en tant que bénévole, c'était une de mes premières expériences de bénévolat. (Céline, 23 ans, club de rock)

Lorsque les jeunes sont d'abord poussés vers le bénévolat par leurs propres intérêts, sans considération particulière de ceux d'autrui, peut-on parler d'engagement citoyen ? En effet, dans l'imaginaire collectif, le bénévolat suppose une part de désintéressement, une motivation non instrumentale, faisant place à une mission tournée vers autrui. Selon Godbout, l'esprit du bénévolat n'est pas de prendre pour modèle le

productivisme de la société néolibérale, en parlant par exemple de « personnel non rétribué » et en mettant en avant ses fonctions utilitaristes, parce que « le bénévolat désigne la liberté du geste, il renvoie au don, à un autre modèle, à une autre matrice » (Godbout 2002 : 49). Nous verrons plus loin que, quelles que soient les raisons premières qui ont attiré les jeunes vers le bénévolat, ils sont rapidement rattrapés par un sentiment fort d'appartenir à une communauté avec laquelle des liens s'établissent dès le début de leur engagement. Ainsi, lorsqu'ils passent d'un premier engagement ponctuel à un engagement durable, c'est plutôt dans l'idée d'être lié aux autres, autrement que dans le cadre d'un échange marchand. On observera cependant que les jeunes qui entrent dans le bénévolat, d'abord par passion ou par intérêt pour un domaine d'activité spécifique, sont plus susceptibles de chercher à se professionnaliser dans ce domaine par la suite. Ils sortiront alors de la logique du bénévolat « pur » pour entrer dans celle du bénévolat professionnalisant.

#### 7.4 Redonner ce que l'on a reçu et apporter sa propre contribution

Comme les moniteurs m'ont appris à faire de la gym. J'avais envie aussi de prendre la relève, parce que je me dis si y a personne après, ben ça tombe à l'eau, donc j'avais envie de continuer ce que l'on m'a appris et puis de transférer ce que l'on m'a appris sur des plus jeunes. (Loris, 18 ans, société de gym)

Dans les organisations qui ont pour mission l'encadrement des jeunes, les bénévoles sont souvent entrés dans l'association alors qu'ils étaient enfants. Moyennant cotisation, ils ont été inscrits par leurs parents pour suivre des activités proposées par de jeunes moniteurs. Zask (2011) établit une gradation dans l'investissement subjectif consacré à la participation au projet commun. On peut « prendre part », c'est-à-dire participer au projet, en se contentant de se laisser porter par certains membres actifs du groupe. On peut également « contribuer », c'est-à-dire participer concrètement à la production du projet commun. Autrement dit, il s'agit du passage d'un statut de « consommateur » à un statut d'« acteur » qui agit concrètement au sein de son association et

qui peut également exercer une influence en participant aux décisions concernant le projet commun.

C'est lorsqu'ils sont enfants et qu'ils prennent part aux activités de l'association que les futurs bénévoles découvrent le plaisir d'être en compagnie des autres ainsi que l'importance de combiner leurs forces avec celles des autres. C'est donc à un très jeune âge que certains bénévoles prennent conscience du fait que l'engagement est une forme de participation essentielle à la société. Ils souhaitent alors prendre le relais et transmettre à leur tour ce qu'ils ont reçu.

### De participant à contributeur, l'exemple de Florian

Les parents de Florian l'inscrivent aux scouts à l'âge de huit ans, dans une « meute de louveteaux » encadrée par sa sœur aînée. Jusqu'à douze ans, c'est un peu comme participer à n'importe quelle activité sportive, explique Florian. Les enfants suivent les suggestions d'activités des plus grands. Pour Florian, tout commence quand il devient « éclais » et intègre une patrouille : « Au niveau de la personnalité, j'étais un peu un fils à maman. Je ne faisais pas grand-chose, j'avais de la facilité à l'école. [...] C'était vraiment la découverte de voir qu'on pouvait faire quelque chose pour les autres, et puis à moi aussi ça m'apporte quelque chose. Quand je vois des enfants qui ne font rien à côté de leurs études, j'ai envie de leur dire : « Mais tu passes à côté de quelque chose ! » Je pense que ça m'a vraiment fait du bien de découvrir ce monde-là. » Aujourd'hui Florian a dix-neuf ans. Depuis un an, il a emménagé dans une nouvelle ville pour être plus proche de l'université. Il est toujours chef de brigade, mais envisage de quitter les scouts pour s'épargner de longs trajets et être libre le week-end. Avant de s'en aller, il tient cependant à assurer sa succession. Il espère que l'année prochaine, son adjoint pourra reprendre sa fonction de responsable.

Les propos de Florian nous portent à considérer le contre-don comme faisant partie d'un processus de décision de s'engager, « non pas dans une vision restreinte de redevabilité envers la société, mais dans une logique de continuité, voire de « lien social » (Godbout 2002) ou de transmission de valeurs héritées ou construites durant l'enfance » (Weber Guisan 2018).

L'idée d'un retour à la société et l'envie d'agir concrètement pour la communauté ne se développent pas uniquement au sein même d'un cadre associatif. Ainsi, Fred, estime être en dette, non pas envers

une association en particulier, mais envers la société en général. Il nous raconte comment est née son envie de s'engager et d'agir concrètement en faveur de groupes parfois stigmatisés :

J'étais arrivé à un moment de ma vie où l'apprentissage, c'est toujours la même chose. J'étais arrivé à une espèce de petite routine entre le boulot, les week-ends, les potes et je voulais ajouter une corde à mon arc. Je ne vais pas dire que je m'ennuyais, mais je voulais faire quelque chose quoi ! Je ne suis pas sportif, je ne suis pas musicien [...] donc j'ai pensé à l'associatif. J'ai eu la chance de tomber sur des gens qui m'ont aidé dans la découverte de mon homosexualité [...], si je peux faire quelque chose pour que d'autres aient cette chance et bien je le fais ». (Fred, 20 ans, association d'entraide)

Ne s'estimant *ni sportif ni musicien*, Fred s'interroge sur ce qu'il pourrait apporter à la communauté. Le partage et la transmission de son expérience liée à la découverte et l'acceptation de son homosexualité lui semblent être un moyen puissant pour rendre ce qu'il a reçu. Au-delà de cette forme de contre-don, qui le libère de sa « dette », Fred apporte également une part personnelle au bien commun. En effet, l'apport de son expérience propre contribue à le singulariser au sein d'un groupe social, non pas en étant stigmatisé, mais en étant reconnu comme une personne qui peut jouer un rôle qu'il est le seul à pouvoir jouer. Contribuer ou « apporter sa part » selon les termes de Zask (2011) nous semble donc une forme de contre-don qui va au-delà du fait de ne plus être redevable : cela participe à la reconnaissance de l'individu dans l'Histoire. Si le bénévolat n'est pas l'unique possibilité de contribuer à l'histoire commune, il en est une possibilité non négligeable.

## 8 Les étapes du parcours des jeunes bénévoles

Dans le chapitre 7, nous nous intéressions principalement aux raisons pour lesquelles les jeunes ont décidé de faire du bénévolat. Nous avons notamment suggéré que dans bien des cas, loin de se produire par hasard, l'engagement bénévole est encouragé par les sollicitations de l'entourage proche. Dans ce chapitre, en nous inspirant de l'approche de Simonet (2010 : 31), nous souhaitons observer davantage par quelles voies et par quels mécanismes les jeunes entrent dans leurs pratiques bénévoles. Nous allons donc continuer notre analyse en nous interrogeant sur le « comment » (quelles sont les étapes d'entrée dans la pratique bénévole?), plutôt que sur le « pourquoi » (les raisons). Nous verrons alors comment les conditions d'accès imposées par certaines associations bénévoles sont susceptibles de barrer d'emblée la route à certaines vocations.

Au-delà des critères de sélection officiels de certaines organisations, il peut arriver également que les valeurs véhiculées dans la culture associative soient trop en décalage avec les valeurs en présence dans la culture d'origine des jeunes. Ainsi, en suivant plus précisément les parcours de Leila et de Tiziana, on verra que la représentation des loisirs, du bénévolat et du travail sont des visions qui se construisent socialement en interaction, à la fois avec son milieu d'origine et avec le milieu de l'association. Lorsque ces deux milieux sont éloignés l'un de l'autre, la possibilité d'une rencontre est grandement facilitée quand l'association s'est précisément donné pour mission l'intégration de jeunes, toutes catégories sociales confondues.

Le parcours de Leila donne un aperçu du décalage qui peut exister entre des valeurs personnelles et des valeurs véhiculées par des acteurs institutionnels, que ce soit dans le domaine associatif ou dans le domaine de la formation professionnelle. Ainsi, pour Leila, le fait de s'engager dans une association en dehors d'une relation salariale devrait induire un type de relation qui ne rappelle pas celle du monde professionnel dans lequel elle évolue parallèlement. Elle s'étonne donc de devoir fournir un CV et d'être soumise à des horaires et des contraintes correspondant davantage à un poste de travail. Par la suite,



### Un parcours en tension entre des logiques individuelles et institutionnelles : l'exemple de Leila

Le parcours de Leila montre que, si prise séparément, chacune de ses insertions dans le monde bénévole pourrait sembler fortuite, son engagement associatif ne doit rien au hasard. Ainsi, Leila, qui habite avec sa mère dans un quartier populaire d'une grande ville, montre dès ses 15 ans une opiniâtreté à s'engager dans le monde associatif. Cette forte envie de s'engager dans la société est un projet que Leila établit et pense sur la durée.

Dès 15 ans, Leila propose régulièrement son aide, en répondant à des appels à bénévoles sur des sites internet pour les jeunes. À 16 ans, alors qu'elle commence un apprentissage d'employée de commerce dans une administration communale, Leila se propose pour tenir bénévolement la caisse d'un grand club de sport. Le football, ce n'est pourtant « pas son truc », mais le stade où joue le club est juste à côté de chez elle et Leila y voit une opportunité de faire des découvertes en entrant dans un nouveau cercle. Après une saison, elle passe la main. Elle profite de longues vacances d'été pour offrir spontanément et bénévolement ses services à une association œuvrant contre les violences conjugales. C'est alors une forme de choc pour Leila qui, s'attendant à un accueil enthousiaste, se voit priée d'envoyer un CV et une lettre de motivation, avant d'être convoquée à un entretien d'embauche. Leila, pour qui « travail » et « bénévolat » sont absolument incompatibles, refuse ces conditions et se tourne alors vers une association de promotion de hip-hop qui œuvre dans son quartier. Cette association lui plaît et elle se lie d'amitié avec plusieurs autres bénévoles. Lorsque nous rencontrons Leila pour l'interviewer, elle a 20 ans. Son apprentissage terminé, elle travaille pour une assurance, mais s'apprête à commencer une formation sur deux ans pour se spécialiser dans les douanes. Elle craint alors de devoir renoncer à son activité dans l'association. Le responsable du brevet fédéral qu'elle convoite lui fait même la mise en garde suivante : « Y a des priorités dans la vie, c'est votre vie professionnelle ou votre association ! »

lorsque Leila reprend ses études, les acteurs de sa formation voient son engagement bénévole comme un frein à son projet éducatif. Leila doit donc se positionner entre des assignations données par les acteurs institutionnels et ses revendications propres (Dubar 2010). Si les critères d'accès à des associations de jeunesse peuvent sembler a priori largement ouverts (avoir entre 16 et 25 ans, du temps, une envie de s'engager), on voit que peuvent s'y ajouter des critères plus formels qui imposent une sélection des candidats dès l'entrée.

## 8.1 L'entrée dans le bénévolat, quelle accessibilité ?

Les gens viennent, on ne choisit pas comme dans une radio professionnelle. C'est vraiment qui veut venir! On ouvre la porte.  
(Vincent, 20 ans, webradio)

Toutes les associations n'imposent pas de critères d'entrée. Ainsi, comme leur qualificatif l'indique, de nombreuses organisations de jeunesse accueillent tout jeune désirant s'investir dans le projet associatif. Ainsi, l'esprit de la radio gérée par Max est de donner la possibilité à tout jeune qui le souhaite de s'exprimer sur les ondes.

Dans le domaine de l'événementiel également, aucune condition particulière n'est requise pour proposer ses services :

En gros, c'est toi qui t'inscris à n'importe quelle soirée que tu veux faire, tu arrives vingt minutes avant et on t'explique. (Céline, 23 ans, club de rock)

Cette entrée immédiate et automatique dans la pratique bénévole ne donne cependant pas accès à n'importe quel rôle. Comme le montrent les travaux de Simonet (2010), tous les bénévoles ne développent pas le même type de carrière. Il faut parfois avoir fait ses preuves ou avoir été formé pour pouvoir passer d'un statut à l'autre :

Dans les cours de moniteurs Jeunesse et Sport, les choses deviennent un peu plus sérieuses. On est évalués, aussi. On est... comme y a deux cours, le cours pour moniteur, et le deuxième, on est comme recommandés pour le deuxième. (Michaela, 25 ans, Amnesty International & scouts)

Dans certaines associations, principalement celles qui encadrent des groupes avec des enfants, certains prérequis sont demandés. Il faut avoir suivi quelques jours de formation continue dans le domaine juridique ou pédagogique. Certaines associations exigent parfois le permis de conduire ou un extrait du casier judiciaire. Il arrive que les conditions imposées par certaines associations dissuadent certaines recrues potentielles. Ainsi, lorsque Jennifer, 20 ans, cherche une association pour encadrer des camps d'enfants, elle élimine d'emblée celles qui demandent « trop de paperasse ». Elle l'avoue :

Ça m'a un peu découragée, il fallait amener un casier judiciaire. [...] Il y avait une démarche qui prenait du temps, et je n'avais pas forcément le temps de faire tout ça avec les cours à côté. (Jennifer, 20 ans, camp W/WF).

Comme déjà évoqué à propos de Leila, certaines associations procèdent même à de véritables processus de recrutement :

J'avais deux mois « off » avant de commencer une formation. Je suis passée voir si je pouvais leur être utile. [...] Et eux : « Venez à un entretien, on va parler avec la directrice, on va voir votre CV, et après si vous êtes libre tous les mercredis après-midi... » [...] Avant le bénévolat c'était : « Qui veut vient ! ». Au jour d'aujourd'hui, il faut avoir une voiture, il faut avoir 20 ans, il faut avoir telle ou telle expérience, telle et telle langue, comme si c'est un emploi ! Et puis après je trouve trop triste pour les jeunes comme moi qui ont 15 ans au jour d'aujourd'hui ou 16–17 ans et qui auraient voulu se lancer là-dedans, et on leur met déjà des barrières, alors que justement il faudrait les encourager ! (Leila, 20 ans, association de promotion des cultures urbaines)

Les demandes d'engagement ne se concrétisent donc pas automatiquement, elles font parfois l'objet de sélections. Tiziana jubile lorsqu'elle apprend qu'elle a été choisie parmi d'autres pour faire partie du parlement des jeunes de sa ville :

C'était comme quand on joue au loto ou au Tribolo : on essaie, mais on sait qu'on ne va pas gagner ! Et en fait, j'ai reçu la première lettre qui disait que j'étais choisie entre les 60 premières personnes, et ensuite j'ai reçu la lettre que j'étais dans les 25 membres officiels de la commission de jeunes. (Tiziana, 20 ans, parlement des jeunes)

Si certains bénévoles sont découragés par les conditions qui freinent l'accès à l'activité, d'autres perçoivent au contraire l'absence de contraintes comme démotivantes :

Moi j'ai envie de m'engager, ça me plaît ! Après y a des gens qui partaient plus, pour partir au Burkina Faso, mais sans s'investir vraiment. [...] Y en a une c'était une princesse et des fois on se dit : « Mais qu'est-ce qu'elle fait là quoi ? ». Tu sais que ça va être difficile avec elle là-bas. Et puis, des façons de faire, des façons de s'habiller,

le mini short alors qu'on est dans un pays où y a des chrétiens, des musulmans. (Zoé, 19 ans, association de voyages humanitaires)

Zoé souhaiterait que l'association dans laquelle elle évolue propose davantage de filtres permettant de dissuader les personnes qui ne seraient pas mues par un véritable projet d'entraide humanitaire, de participer à un tel voyage.

On peut donc dire que par leurs formes, leurs présences ou leurs absences, les conditions d'accès au monde associatif ont des répercussions importantes sur l'engagement bénévole. Contrairement à ce que l'on pourrait croire, être admis dans une association n'est pas toujours une évidence et peut faire l'objet de négociations. Selon leurs attentes et celles des associations, les jeunes intègrent donc le monde du bénévolat en fonction des difficultés et des opportunités rencontrées dans le cadre de leur parcours.

## 8.2 La mobilisation dans l'activité

Une fois que les jeunes sont intégrés dans une association, qu'est-ce qui leur donne envie d'y rester et de s'y impliquer de façon durable? Nous verrons dans ce qui suit que le bénévolat prend un sens particulier pour des jeunes en transition entre le monde des adolescents et le monde des adultes. En effet, le besoin d'exploration et d'engagement est caractéristique de la fin de l'enfance, l'individu cherchant à s'affranchir de la tutelle de ses parents. Les jeunes en quête d'une nouvelle identité éprouvent le besoin de tester différentes activités, d'explorer des idées, des positions, des choix. Les associations bénévoles semblent alors répondre aux attentes des jeunes que nous avons interviewés en leur permettant d'expérimenter des possibilités, des situations et des rôles différents. Selon Galland (2011), on est passé d'un modèle de socialisation d'identification (basé sur la reproduction du modèle familial) à une socialisation d'expérimentation.

Les bénévoles intègrent une communauté qui leur fait confiance et qui leur confie des responsabilités, tout en répondant à une autre aspiration forte: celle d'appartenir à un groupe. Se sentir digne de confiance, avoir un fort sentiment d'appartenance et partager des moments de convivialité et d'échanges au-delà de l'activité elle-même semble être un moteur puissant de l'engagement.

### 8.2.1 Le sentiment d'appartenance

#### *Une seconde famille*

De nombreux travaux, notamment ceux de Berger et Luckmann (2012 [1966]), ont montré l'importance pour l'adulte en devenir d'appartenir à un groupe de pairs en dehors de la famille et en dehors de l'école, afin de s'émanciper de la tutelle parentale et scolaire. Le jeune se construit alors parmi ses semblables et le groupe devient une référence qui lui permet de se construire une identité propre. Les jeunes bénévoles que nous avons interviewés ont en effet souligné leur attachement à leur groupe. Ils affirment que les personnes rencontrées dans leur cadre associatif sont importantes dans leur vie et les considèrent comme des amis, voire même souvent comme leur famille :

Je me suis fait des amis. Je veux dire, on est trente pompiers, ben j'ai trente nouveaux amis. (Dario, 22 ans, pompier volontaire)

On a vraiment un sentiment d'appartenir à quelque chose en fait ! Moi j'appelle ça un peu ma deuxième famille. Tous les membres qui en font partie, les vingt, je ne les aurais jamais tous choisis comme amis, mais ils font partie de ma vie. (Barbara, 24 ans, jeunes femmes campagnardes)

Selon certains auteurs (De Singly 2003, Barrère 2011), cet attachement au groupe de pairs est caractéristique de cette période singulière qui se situe entre l'adolescence et l'âge adulte. Le besoin de faire partie d'un groupe d'amis identifié comme stable apparaît comme une des caractéristiques de l'adolescence et s'atténue avec l'âge et le franchissement de grandes étapes de vie telles que l'entrée dans le monde du travail, la mise en ménage ou l'arrivée des enfants.

Dans les jeunes femmes, on est exclu à partir du moment où l'on se marie et où l'on a des enfants. Après on a sa famille, ou on se pose, et on passe de l'autre côté. On participe de manière passive. (Barbara, 24 ans, jeunes femmes campagnardes)

La participation à des activités bénévoles permet aux jeunes de s'individualiser et de s'émanciper en douceur en prenant appui sur l'appartenance au groupe associatif. Les jeunes oscillent entre deux appartenances, la famille et les copains. Selon De Singly (2003), durant cette période de construction progressive de leur autonomie, les jeunes de nos sociétés

individualistes et démocratiques cherchent à établir des liens sociaux souples qui ne sont pas vécus comme des contraintes. C'est donc la liberté de s'associer ou de se séparer selon les affinités du moment qui définit les liens qui s'établissent durant cette période d'émancipation et d'individualisation :

Je le fais bien, mais juste parce que ça me fait plaisir de le faire bien. Si demain par exemple, j'ai plus envie. Imaginons que demain, je ne sais pas, y a quelque chose dans ma vie qui fasse que je veux plus faire ça. Eh ben, je me détacherai sans remords, en fait ! Sans culpabiliser. [...] Je fais rien sans que ça me fasse plaisir ! Tant qu'on a du plaisir, on est là et quand on a plus de plaisir et ben voilà ! (Leila, 20 ans, association de promotion des cultures urbaines)

Les relations, la rencontre avec les autres ou encore les retrouvailles avec le groupe de pairs apparaissent comme déterminantes dans l'expérience bénévole. Elles participent de l'engagement dans la vie adulte, de la construction identitaire et de l'épanouissement personnel des jeunes. Comme le relève Barrère (2011 : 24), ce besoin de construire une personnalité naissante dans et par le groupe est particulièrement utilisé et valorisé au sein d'associations ayant une grande unité normative telles que les jeunesses campagnardes, les sapeurs-pompiers ou les scouts.

Je ne sais pas comment ça se passe dans les autres corps de pompiers, mais chez nous y a vraiment un esprit familial ! On se voit vraiment régulièrement ! (Eva, 22 ans, pompier volontaire)

Cette métaphore de la famille pour évoquer l'entourage bénévole peut se prolonger à la notion de transmission intergénérationnelle. En effet, dans la plupart des associations, même si les jeunes se retrouvent prioritairement entre pairs, ils peuvent également compter sur l'appui de bénévoles plus expérimentés. Le regard de ces adultes plus âgés qui accompagnent davantage qu'ils ne contrôlent est très apprécié par les jeunes :

C'est un peu une petite famille le [club de rock], enfin tout le monde se connaît ce qui est cool surtout, c'est un peu ce mélange de générations, je trouve, c'est assez cool et puis genre justement, je suis un peu la petite pour certains, et puis après je suis un peu la grande pour les filles qui viennent bosser au bar et puis qui ont

17–18 ans, et qui sont un peu là « Whaa ». Ouais du coup, j’ai un peu différentes relations, différents liens. (Céline, 23 ans, club de rock)

Ainsi, pour Céline, être à la fois accueillie dans la communauté des adultes, tout en coachant les plus jeunes, apparaît comme une grande source de fierté. Grâce à une forme de solidarité intergénérationnelle, Céline bénéficie d’une transmission verticale des bénévoles plus âgés vers les bénévoles plus jeunes, tout en faisant profiter à ses cadets d’une transmission horizontale, en endossant le rôle de la sœur aînée. Pour Céline ou les autres bénévoles, que la transmission ait lieu selon un mode vertical ou horizontal, l’appartenance à un groupe associatif semble permettre de renégocier les transmissions de valeurs, de règles et de repères dans le cadre d’une « nouvelle famille ».

### *Ambiance et convivialité*

Passer du temps avec ses pairs en dehors de l’école, du travail ou de la famille, est un plaisir qui a été beaucoup revendiqué par les jeunes, qu’ils interviennent dans de grandes structures ou dans de petites associations. Les jeunes aiment se retrouver parce qu’ils partagent les mêmes goûts, les mêmes envies, les mêmes idéaux ou la même passion. Dans ce cas, l’investissement dans l’activité bénévole n’apparaît nullement comme une contrainte puisqu’il est porté par la bonne ambiance du groupe.

On se voit en réunion, ce n’est pas vraiment une réunion, parce qu’en fait Stéphane qui anime avec moi, c’est donc un pote à moi, enfin quand on est entré dans cette assoc’, on a beaucoup sympathisé et puis maintenant, c’est devenu un très très bon ami à moi, donc on se voit tout le temps en fait, donc ça ne prend pas du tout la forme de réunion, mais d’un point de vue oui, on peut dire que c’est des réunions, mais sinon : « Ouais, on fait quoi ce vendredi, on pourrait faire ça ça ça ». (Fred, 20 ans, association d’entraide)

Dans ce cas de figure, comme le relève Barrère (2011), les bonnes ambiances sont d’abord des ambiances collectives et fusionnelles qui entretiennent l’intensité de l’activité. Dans la même logique, cette convivialité est évoquée par beaucoup de jeunes comme une raison principale de persévérer dans l’activité.

C’est clairement l’ambiance quoi, l’atmosphère qui règne ici. Et puis, c’est petit à petit, tu te sens à l’aise et du coup tu vas voir

des concerts, tu découvres plein de trucs nouveaux, tu rencontres aussi plein de gens parce qu'ici ça bouge beaucoup. (Céline, 23 ans, club de rock)

Au final, c'est les contacts qui sont très importants. On se connaît depuis qu'on a six ans, suivant comment, et là-bas, on se voit vraiment une fois par semaine. Oui, en étant ensemble, on peut aussi discuter de choses qui ne sont pas vraiment productives. (Severin, 24 ans, scouts)

Le fait que les jeunes bénévoles se retrouvent entre eux, hors du contrôle familial, professionnel ou scolaire favorise le partage de rires et d'émotions, comme le relèvent Simon, puis Milena :

C'est aussi ça qui fait la magie de ce camp ! On pousse les délires ! On se déguise. Les soirées sont assez loufoques. On joue sur des thèmes. En plus, on vit dans le même dortoir, donc c'est pas des dortoirs séparés filles, garçons, c'est mixte ! Et après, on se fait des crasses ensemble. [...] On vit en communauté, on est des groupes de quinze, on est un peu par catégories d'âges, y a les petits, les moyens et les grands, et y a dix baraquements avec un peu des rivalités. Et puis la nuit y a des petites blagues. On fait attention que ça ne parte pas n'importe où, mais souvent quand on se réveille le matin, on a le numéro d'un autre baraquement sur le visage et on s'est fait voler ses chaussures ! C'est soit le dix qui a envie d'aller faire un petit coup et vous vous faites réveiller à 5 heures. Y a un aspirateur qui arrive dans votre chambre. On vous a volé vos chaussures, vous êtes très contents ! Et souvent le dix, ils font une grosse farce et puis le jour suivant, ils amènent le déjeuner au lit. [...] Nous par exemple, on était allé voler les vêtements du staff pour se venger. On avait fait un défilé de mode avec et puis les garçons mettaient les vêtements de filles et les filles les vêtements des garçons. On avait fait des photos ! (Simon, 19 ans, camps de jeunes)

C'est un changement total ! Au cours de la semaine, t'es un adulte et tu dois bien te comporter ; le samedi après-midi, tu sais que tu peux te rouler trois heures dans la boue et personne va rien te dire. (Milena, 19 ans, scouts)

Comme en témoigne Simon, le camp auquel il participe est organisé en termes d'espaces et de temps, de manière à faciliter les échanges et à



produire de la convivialité. On y vient pour rencontrer d'autres jeunes, s'y faire des amis, partager des fous rires et passer du temps entre jeunes loin du regard des parents. Comme le relèvent Amsellem-Mainguy et Mardon (2014) à propos des colonies de vacances, la durée limitée du séjour et son intensité, liée au partage de la vie quotidienne, facilitent les rencontres et les amitiés naissantes. Comme l'indique Simon, l'organisation du camp est à la fois « libre et structurée ». Chaque participant et chaque moniteur se voit attribuer un rôle et un espace défini (le baraquement). C'est à partir de cette répartition que des hiérarchies se construisent au cours du séjour et que chacun se voit attribuer un rôle exacerbé par les réputations construites autour des baraquements un à dix.

Selon le témoignage de Simon, ce qui soude le groupe, c'est le fait de prendre des initiatives entre jeunes au sein de différents baraquements et de transgresser ensemble certaines règles pour piéger les autres. Pour Alexandra, cheffe scout, ou pour Dario pompier bénévole, les légères rivalités entre patrouilles ou les corps contribuent également à alimenter la bonne ambiance collective :

Alors c'est vrai qu'on fait toutes la même chose, mais en même temps on a toutes notre petite tradition qui nous rend tellement différentes aux yeux des autres, enfin, aux yeux des autres scouts c'est la même chose, même si on est tellement différent y a toujours une sorte de petite rivalité un peu joueuse, à dire : « Non, ma patrouille c'est la meilleure », « Non, c'est la mienne », « Na, na, na... » (Alexandra, 16 ans, scouts)

Pour le concours de motopompe, tous les pompiers vaudois s'affrontent... S'affrontent, c'est un grand terme, c'est plutôt se réunissent pour se voir... C'est un peu le défi de savoir qui a la meilleure équipe à la motopompe. On fait du pompage de l'eau donc c'est au lac ou dans une rivière, pis on est toute une équipe de jeunes et puis on s'amuse et après y a un repas et puis, on fait la fête tous les pompiers du canton. C'est quelque chose de très amical, c'est... ça réunit beaucoup de pompiers, c'est souvent signe de fête [rires]. (Dario, 22 ans, pompier volontaire)

Cette concurrence bon enfant et ces initiatives collectives, riches en émotions et en complicité ont pour conséquence d'unifier le groupe et contribuent à rendre les expériences légendaires. Les bénévoles que

nous avons interrogés ont vécu positivement leur intégration dans le groupe. Nous leur avons cependant demandé s'ils avaient pu observer des phénomènes plus négatifs d'exclusion ou de rejet du groupe. Mirco admet qu'être mis à l'épreuve ou vivre en collectivité ne convient pas forcément à tout le monde :

Y a des gens qui ont de la peine à prendre des responsabilités ou à se responsabiliser! Je comprends que y a des gens qui le samedi préfèrent aller au bord du lac et jouer au foot! [...] Y a des gens qui n'aiment pas! Y a des gens qui n'arrivent pas à travailler en groupe aussi. (Mirco, 24 ans, scouts)

Mirco observe encore que face aux autres possibilités de loisirs, les jeunes ne sont pas tous prêts à se consacrer de manière aussi importante à une activité collective. D'autres bénévoles scouts nous ont également révélé être conscients du fait que leur association était susceptible de faire fuir certains jeunes en raison de son organisation jugée militaire ou de son caractère religieux.

*Une activité partagée qui permet d'entretenir une passion*

Nous avons parlé des bénévoles qui ont choisi leur association par passion au chapitre 7.2. Nous avons alors présenté Vincent, 20 ans, qui a toujours rêvé de faire de la radio et qui a pu réaliser son rêve grâce à l'association présidée par Max. Vincent évoque ses deux premières années alors qu'il ne pouvait résister au plaisir de rester « enfermé » des heures dans le studio de radio :

Alors, moi quand je passais mes samedis, je ne faisais rien d'autre. Je ne faisais aucune pause. Les autres, ils allaient fumer dehors et tout, moi je ne voulais pas! J'étais vraiment de 13 heures à 20 heures, je ne m'arrêtais pas! Non! C'est la passion qui prime avant tout chez moi et vraiment quand on aime quelque chose, on se donne! [...] L'émission commence à 14 heures. De 14 heures à 17 heures, on est en direct. Et de 13 heures à 13 heures 30, voilà le temps de briefier l'équipe, on est quand même 5. Donc y a beaucoup de préparation. On fait l'émission en direct. Après, petite pause de 15 minutes vite fait pour débriefer l'émission. 17 heures 30, on enregistrait celle du dimanche, parce que les gens ne pouvaient pas venir le dimanche. Et le dimanche 14 heures, 17 heures, c'était préenregistré. Et puis après tout le monde partait. Moi, j'étais le seul à faire les émissions

de la semaine, plus mercredi, plus les podcasts en ligne, les choses comme ça, c'est moi qui voulais faire! J'ai ce défaut ou cette qualité d'être très perfectionniste. [...] J'ai envie de tout faire dans l'émission, c'est terrible! (Vincent, 20 ans, webradio)

Vincent se remémore avec enthousiasme la ferveur avec laquelle il s'est impliqué dès ses premiers week-ends dans son association bénévole. Les affirmations « je ne faisais rien d'autre », « je ne faisais aucune pause », « je ne m'arrêtais pas » témoignent de son implication totale et intense dans son activité. L'activité semble si passionnante que l'investissement immodéré de Vincent lui paraît tout simplement évident et naturel. Ce don total au service de la radio, semble conférer à Vincent un fort sentiment d'utilité : « j'étais le seul à faire les émissions de la semaine ». La passion qui prédomine dans le témoignage de Vincent semble le pousser vers certains excès : il ne sort plus, mais « reste dedans » pendant que les autres « fument dehors », et choisit de vivre dans un univers clos où l'« on parle, on mange de la radio » :

On se voit en dehors de la radio, mais par contre on parle que de radio! C'est terrible, les animateurs entre eux, ils sont grands amis, ils se proposent des soupers, des choses rien à voir avec la radio, mais on est obligés de parler de ça, et les autres nous disent : « Mais arrêtez de parler de la radio tout le temps! » On ne peut pas, on est passionnés et puis voilà! Ouais! Alors on est trois à se connaître très très bien, et on bosse dans des radios FM différentes, et on s'est tous connus ici! Moi, je suis arrivé en premier et maintenant on continue à se voir en dehors de la radio. (Vincent, 20 ans, webradio)

On devine dans cet extrait comment la passion pour la radio se construit et s'alimente collectivement. Ainsi, les échanges avec les autres animateurs radio viennent prolonger le plaisir que prend Vincent à faire de la radio. Ces moments de régulations informelles semblent également permettre à Vincent de partager ses idéaux et d'entretenir le sentiment d'appartenir à une forme d'élite qui comprend et maîtrise le langage spécifique de la radio.

De manière générale, les associations événementielles semblent donc offrir aux jeunes à la fois un lieu d'expression culturelle et un lieu d'expression identitaire. Ainsi, comme pour Vincent, il est difficile pour Leila de dissocier sa passion pour la danse hip-hop de son intégration dans l'association :

On est invités dans plein d'autres événements. Ce temps, je ne le compte plus, parce qu'on est devenus amis! Des fois, on va manger, et pourtant on ne parle que de ça, c'est notre point commun. On ne parle que de ça, mais non je ne le compte pas! (Leila, 20 ans, association de la promotion de la culture urbaine)

Les associations événementielles n'ont évidemment pas le monopole des activités réalisées avec passion, comme en témoignent notamment Michaela et Dario :

Alors, lorsque j'y étais, j'étais 100% scout. Je veux dire, je vivais pour les scouts, j'ai presque tout laissé tomber pour ça! (Michaela, 25 ans, Amnesty International & scouts)

Moi les pompiers, j'adore ça, ça me permet de rencontrer d'autres gens qui partagent la même passion que moi, la même volonté de servir la communauté. [...] Je crois qu'on se sacrifie pas réellement parce que... je crois que tous les pompiers qu'on est, je peux dire qu'on travaille par passion plus qu'autre chose. Ou vraiment par camaraderie, y a un esprit d'équipe, un esprit de fraternité qui est vraiment très fort au sein des pompiers. Donc je crois que c'est jamais un poids de venir aux pompiers. (Dario 22 ans, pompier volontaire)

Comme le résume très bien Dario, les bénévoles qui œuvrent par passion n'ont pas le sentiment de se sacrifier pour servir leur communauté. C'est même plutôt le soutien de la communauté bénévole qui leur permet d'accéder concrètement à leurs rêves.

### *Une bulle d'autonomie et de protection*

On ne peut pas retransmettre tout ce qu'on fait aux scouts au monde normal, parce que c'est pas possible, c'est juste... c'est un monde trop différent, c'est un peu une bulle quand on passe deux semaines de camp, ce qu'on fait là-bas, on est dans une bulle, dans un camp où il y a personne à un kilomètre aux alentours, on est en train de se baigner dans une rivière, on fait des choses qu'on pourrait pas se permettre ailleurs parce que justement on est tous qu'avec des scouts, que ensemble, et que du coup faut savoir garder ce qu'il y a aux scouts aux scouts. (Alexandra, 16 ans, scouts)

On est dans un autre monde, en dehors du temps, sans natel [téléphone portable]. On vit au jour le jour. Et c'est quelque chose qui

n'a pas de prix. Je ressentais vraiment le besoin d'être deux semaines dans cet autre monde. (Severin, 24 ans, scouts)

Dans une vision plutôt idyllique, Alexandra et Severin décrivent bien ce sentiment d'évoluer dans son monde à soi, dans un refuge à l'abri du regard et du jugement des autres. De nombreux jeunes ont évoqué le plaisir de se retrouver entre eux, hors du cadre quotidien. Comme d'autres bénévoles, Alexandra, évoque encore son souhait de marquer son territoire et de garder la parenthèse scoute privée. Elle trouve inopportun de partager avec des personnes extérieures une expérience que seuls les membres du groupe scout pourraient décoder.

Plusieurs bénévoles ont ressenti, à un moment de leur parcours, ce sentiment que seuls leurs pairs bénévoles pouvaient les aider et les comprendre. Face aux difficultés de la vie, le groupe associatif peut avoir une fonction de groupe ressource :

Dans cette période relativement difficile de l'adolescence, où on se cherche un peu, moi j'avais toujours mon groupe des cadets... Des moniteurs qui étaient avec moi depuis tout petit, avec qui j'ai toujours contact maintenant, qui me connaissent parfaitement et telle que je suis, et qui ne connaissent pas une image de moi. Et ça, ça m'a aidée dans des moments de doutes, quand je ne savais pas quoi faire comme formation, de pouvoir en discuter avec eux aussi. (Sonia, 29 ans, cadets & Pro Natura)

Certains jeunes ont également parlé de l'importance déterminante jouée par le groupe de bénévoles à une période où ils se sentaient exclus, parce que maladroits, timides ou réservés. Ainsi, pour Florine, 19 ans, monitrice dans une société de gymnastique, le groupe apparaît comme un collectif ouvert lui ayant donné sa chance à une période de sa vie où elle se sentait stigmatisée :

C'est vrai que quand j'étais petite, en tout cas moi j'ai eu pas mal de soucis où les gens, ils se moquaient de moi dans mon école. [...] ici, on est une équipe [...] on est tous là pour se soutenir les uns les autres et c'est vrai qu'on se donne des conseils entre nous et des choses comme ça, donc c'est une équipe [...] et on essaie aussi d'inculquer ça aux petits : le fair-play et de dire qu'il faut que vous vous souveniez que mieux vous vous soutiendrez, mieux vous y arriverez! (Florine, 19 ans, société de gym)

Céline évoque également le rôle déterminant joué par « sa bande » dans son développement personnel grâce à l'initiation à de nouvelles pratiques culturelles et sociales :

J'ai rencontré cette bande de gens qui m'ont complètement ouvert à mille choses, c'est juste qu'on était une sorte de bande de potes très proches, on faisait mille choses ensemble. [...] J'étais très solitaire, enfin j'étais pas du tout sociable et puis après j'ai commencé par avoir plein d'amis et après je me sentais en sécurité et puis sociable, avec quand même un groupe [...] et c'est vraiment l'association qui m'a apporté ça en fait. [...] C'est vraiment petit à petit que c'est arrivé, je suis beaucoup plus à l'aise avec les gens. Je vais plus vers les gens aussi. [...] Petit à petit, je suis devenue plus sociable.  
(Céline, 23 ans, club de rock)

À la sortie de l'adolescence, à une période où les jeunes se jaugent mutuellement et commentent leurs styles, leurs pratiques et leurs comportements, le groupe de pairs permet de construire des barrières efficaces face aux jugements d'autrui. Comme le relève Barrère (2011 : 163), le groupe « opère comme un véritable sas, une membrane protectrice pour l'expérimentation de soi » :

Aux scouts, on est presque toutes différentes des gens dans le sens où, souvent on n'a pas peur de faire des trucs ridicules. Par exemple dans la rue on est maquillées, on est déguisées n'importe comment, tout le monde nous regarde bizarrement, mais nous on s'en fout, donc du coup on peut avoir l'air différent rien que dans ce sens-là, et c'est vrai que souvent on est un peu, je dirais, pas des gens excentriques, mais des gens qui sont forcément un peu à la masse, entre guillemets, et puis du coup on se retrouve bien ensemble aux scouts, même si on est peut-être toutes différentes, différents je dirais, souvent on n'est pas comme le commun des mortels, à acheter le dernier sac, à machin, à truc, et dans ce sens-là, pour ça on se complète bien, parce qu'on est toutes en général un peu différentes. (Alexandra, 16 ans, scouts)

Plusieurs recherches (Galland 2001, Ladjali 2007, Le Breton 2008) décrivent l'adolescence et sa sortie comme une période où les représentations et les préjugés se cristallisent, notamment sur le style vestimentaire (porter des marques ou ne pas en porter). Les jeunes se soumettent

mutuellement à des critiques et des commentaires parfois blessants. Le groupe de pairs peut alors autoriser à la fois à se singulariser, et comme dans l'exemple d'Alexandra, à assumer les extravagances de chaque membre du groupe vis-à-vis de l'extérieur :

Moi par exemple je sais que j'ai posté une photo sur Facebook de moi comme ça, et pis bon, ben je l'assume complètement, après on me demandait si vous l'assumeriez, enfin, moi personnellement je l'assumerais complètement, je dirais : « Ben oui, ça c'est moi aux scouts », et pis « c'est moi aux scouts, mais c'est pas moi à l'extérieur », donc c'est aussi ça la différence. (Alexandra, 16 ans, scouts)

Le groupe d'amis que les jeunes retrouvent grâce à leur activité bénévole leur offre une sécurité et une assurance. Il favorise un ancrage fort, une source stable qui leur permet d'affronter avec courage les épreuves inhérentes à cette période d'émancipation. Comme le relève Barrère (2011 : 128), le groupe devient alors une ressource parfois critique, mais en général bienveillante qui permet aux jeunes d'éprouver leurs choix et d'adoucir les épreuves de la vie. Lorsqu'elle s'accomplit avec succès, « la conformisation aux normes d'une culture juvénile permet également de s'arracher à l'emprise des parents et des professeurs, et de résister en se conformant aux normes du monde des jeunes » (Dubet 2014 : 26). Plusieurs interviews suggèrent que les moments de retrouvailles avec le groupe de pairs sont vécus par les jeunes comme des temps libres, à soi et pour soi, hors du contrôle des adultes. En effet, même si les jeunes bénévoles sont encadrés par des responsables associatifs, ils ont le sentiment que ces derniers les accompagnent plus qu'ils ne les dirigent. Dans le témoignage suivant, on voit comment Barbara et ses pairs font preuve de résistance et d'autonomie face à un contrôle lourd des adultes refusant de les considérer comme des personnes responsables :

Quand on a organisé cette grande manifestation, la municipalité était vraiment très pointilleuse, presque à nous mettre des bâtons dans les roues, et puis dans les discussions qu'on avait avec, c'était pas des échanges, on avait l'impression qu'on nous passait savon sur savon, alors qu'on était vraiment très bien préparés. [...] Donc là, c'était pas évident, parce que y avait une rupture du dialogue et puis on se demandait même à un moment donné qui étaient les adultes dans la conversation quoi? (Barbara, 24 ans, jeunesses campagnardes)

Dans ce cas, l'activité conduite avec des pairs joue un rôle de régulateur social. En effet, même si les jeunes ne se considèrent pas encore comme des adultes, ils refusent d'être traités comme des enfants. Le parcours bénévole peut donc être considéré comme une succession d'épreuves à travers lesquelles les jeunes se construisent en combinant de manière plus ou moins efficace des stratégies collectives leur permettant de gagner en autonomie, en déployant leurs activités bénévoles à l'abri des interventions directes des adultes.

De façon générale, les jeunes rencontrés déclarent se sentir, au sein de leurs associations, davantage libres d'agir comme ils le souhaitent, sans la pression et le regard des parents, ni ceux des enseignants.

### 8.2.2 Accès à un statut valorisant et à des responsabilités

De nombreux bénévoles ont témoigné avec fierté des statuts valorisants auxquels ils avaient eu accès grâce à leur activité bénévole. Parce qu'il accorde d'emblée de la confiance et des responsabilités aux jeunes, le monde associatif offre un terrain particulièrement favorable aux processus d'engagement et d'investissement. C'est comme si les tâches concrètes et valorisantes confiées aux jeunes les révélaient à eux-mêmes.

#### *Jouer dans la cour des grands*

On passait du côté des moniteurs, nos moniteurs, non seulement, on les aimait bien, mais on les adulait ! Y a quand même ce côté modèle. Nous le soir, on allait se coucher, et eux ils discutaient encore, ils jouaient aux cartes et tout ! Du coup, c'était cette possibilité de passer dans l'autre monde. On ne voyait pas du tout la responsabilité, le fait que ça allait prendre du temps, qu'on allait passer des heures à organiser ! (Sonia, 29 ans, cadets & Pro Natura)

C'est vrai qu'on est petits, et on nous fait utiliser du matériel de « grands », que les pompiers utilisent vraiment ! Donc c'est vrai qu'à 10-15 ans, on nous met entre les mains [...] des objets qu'utilisent vraiment les pompiers dans leur quotidien, donc on se dit que c'est assez fou de pouvoir justement utiliser la même chose qu'eux ! (Eva, 22 ans, pompier volontaire)

Quel enfant s'amusant dans la cour de récréation, n'a jamais jeté de regards envieux vers la partie de la cour réservée aux activités des



«grands», cette partie visible, mais inaccessible, où les petits peuvent observer, songeurs, leurs aînés faire la loi ? Plusieurs associations jouent sur cette métaphore, en désignant et ritualisant des moments où les jeunes sont promus du statut de participant au statut de responsable :

On te dit : «Voilà ! Maintenant, tu es responsable de ces gosses », et puis je pense que y a peu d'activités qui forment autant que, enfin à 17 ans partir trois jours, avec des enfants plus jeunes que soi, en tant que responsable, on ne s'en rend pas compte sur le moment, et puis en fait, c'est tellement formateur ! Ça tombe dessus comme ça et puis tu t'engages, tu deviens responsable ! D'abord tu es adjoint d'un responsable, et puis au final, tu deviens responsable de la troupe, et puis tu as de plus en plus de responsabilités ! (Florian, 19 ans, scouts)

C'est donc avec plaisir et fierté, et après en avoir longuement rêvé, que les jeunes accèdent à de nouveaux statuts et à de nouvelles responsabilités. Dans les associations de type traditionnel comme les scouts, les cadets ou les pompiers, ces prises de responsabilité sont sensiblement marquées et ponctuées par des rituels standardisés.

Ces passages symboliques d'un palier à l'autre structurent l'ensemble des parcours bénévoles même dans les associations où la mission principale n'est pas tournée vers le développement des jeunes. On verra notamment avec le témoignage de Céline que son passage de bénévole occasionnelle à membre du comité d'une association événementielle marque symboliquement son entrée dans le monde des adultes.

Il n'est pas rare que dans le monde du travail, la confiance et les responsabilités ne soient pas accordées d'emblée, mais après une longue conquête. Dans le cadre associatif, on fait très vite confiance à Céline. Cette reconnaissance suscite alors un investissement très important de la part de la jeune femme dont le parcours lui permet rapidement d'acquérir un statut social comparable à celui qu'un adulte expérimenté serait susceptible d'exercer dans le cadre d'un emploi. À son jeune âge, Céline semble savourer l'opportunité qui lui est offerte d'accéder à une nouvelle identité valorisante grâce aux responsabilités qui lui sont attribuées dans un club reconnu comme incontournable dans sa ville. Elle mobilise alors ses ressources afin d'être à la hauteur des tâches qui lui sont confiées : « Plein de choses à gérer, le budget... »

### « C'est toi qui ouvre et ferme le club » : l'exemple de Céline

À 21 ans, Céline est étudiante à l'université et passe ses week-ends dans un club de musique branché de sa ville pour y faire la fête avec ses amis. Son budget étant limité, Céline fait vite ses calculs : « Si j'y suis déjà avec mes amis autant bosser et puis, autant faire bénévole et puis comme ça je pourrai rentrer gratos, quoi ! » Céline commence donc par travailler au bar et à la caisse de manière occasionnelle, s'inscrivant au fur et à mesure selon ses intérêts pour les concerts et soirées programmées par le club. Cette situation a « assez vite évolué », explique Céline qui, du haut de ses 23 ans est devenue la responsable du staff bénévole du club, ainsi que membre du comité de l'association. Désormais, Céline agit au cœur de l'organisation, elle n'est plus qu'un simple maillon de la chaîne. Elle peut prendre des décisions qui ont une influence directe sur le fonctionnement du club. « Il y a vraiment plein de choses à gérer, celui du budget et tout, donc c'est assez lourd quoi. Il faut quand même faire fonctionner ce club, c'est quand même du boulot donc voilà [...] quand on est dans le comité, on est obligés de faire responsable de soirée à peu près deux fois par mois, c'est assez prenant, c'est toi qui ouvres le club et c'est toi qui le fermes quoi [...] c'est toi qui coordonnes tout, tu dois payer les sécu. [...] Et c'est assez drôle d'ailleurs, parce que y a des gens qui sont plus âgés, dans le staff. Ils ont plus que 30 ans et moi je suis un peu la petite de 23 ans et ils sont un peu là : « Ah c'est toi qui es cheffe du staff », et tout. [...] Donc pour moi c'est assez étrange parce que j'ai quand même pas mal de responsabilités. » Ainsi, à la fierté liée à son statut, s'ajoute pour Céline l'opportunité vertigineuse d'encadrer des personnes plus âgées qu'elle et de travailler dans un lieu prestigieux. Elle n'en revient toujours pas : « C'est assez bizarre quand même de gérer un club qui, en tout cas dans mon cercle social, ce club, c'est quand même un endroit où les gens ils vont assez souvent quoi, enfin c'est une des meilleures salles de concert de la ville, enfin à mon humble avis, je trouve que c'est un des meilleurs endroits. »

Comme Céline, Tiziana bénéficie d'un tremplin lui permettant d'accéder directement à un statut que les politiciens ne peuvent rêver d'obtenir avant un certain nombre d'années d'expérience. En effet, cette jeune femme n'ayant jamais fait de politique endosse dès son arrivée, le rôle de présidente d'un parlement des jeunes.

### « Bonjour, madame la Présidente » : l'exemple de Tiziana

À 17 ans, Tiziana accède au statut de présidente d'un conseil de jeunes. Elle est d'autant plus surprise qu'elle vient d'un milieu modeste d'immigrés où rien ne la prédestinait à faire partie d'un parlement des jeunes régulièrement consulté par son canton d'adoption. « On m'a élue présidente. [...] J'y connaissais rien du tout en politique! Je ne connaissais pas du tout le domaine! J'étais totalement perdue de ce côté-là! Je n'ai jamais été amenée à regarder les votations communales, avec mes parents on a le permis C, donc on ne faisait pas vraiment attention aux votations. »

Tiziana, qui débute parallèlement un apprentissage d'employée de commerce dans une grande institution cantonale, voit son statut basculer du jour au lendemain. Alors qu'elle était une jeune apprentie de première année, anonyme parmi des centaines d'employés, elle devient soudainement visible et reconnue par certains de ses collègues : « À mon travail, il y a en a beaucoup qui faisaient partie des partis politiques et qui s'intéressaient justement à comment ça se passait [...] ils me demandaient si ça se passait bien à la commission de jeunes, parce qu'ils étaient au courant que j'étais présidente, et disons que ça a été beaucoup médiatisé aussi. [...] Ça m'a permis de tisser des liens, de parler avec des personnes qui sont très haut gradées! [...] On parlait avec le Conseiller d'État et ça me fait rire, parce que cette personne est très haut gradée et quand il passait dans les couloirs, il me regardait et il me disait : « Bonjour Madame la Présidente » et ça, c'est une fierté et ça fait plaisir au niveau ouais, ça fait plaisir, ça fait chaud au cœur de voir que certaines personnes haut gradées comme ça se comportent bien avec nous, et s'intéressent à ce que l'on fait! »

Tiziana, apprécie ce regard valorisant porté sur elle par plusieurs de ses collègues. Elle est visible et on « s'intéresse » à elle. On lui pose même des questions, inversant ainsi le mode d'interaction conventionnel entre employés et apprentis. En vertu de son statut de présidente, elle accède désormais au monde des « hauts gradés », comme elle dit.

Même si ça lui fait « chaud au cœur », le plus important pour Tiziana n'est cependant pas lié au prestige rejaillissant sur elle par l'intermédiaire de sa fonction de présidente. Elle est plutôt sensible à cette attention, à cette parole donnée et à la possibilité pour la jeunesse qu'elle représente d'être vue et entendue. Son statut apparaît alors comme un outil puissant pour pouvoir faire entendre sa voix et celles de ses camarades auprès des adultes : « Ce qui m'a donné envie, c'était vraiment de savoir qu'il y avait quelqu'un qui allait nous entendre au niveau de la jeunesse [...] j'avais envie de me donner à quelque chose, de donner mes idées, de donner mon avis [...] amener l'avis

de mes amis! L'avis des vrais jeunes qui sont dans la rue et qui connaissent ces problèmes de société de tous les jours!»

Tiziana, élue sur la base de son expérience de « jeune qui connaît des difficultés », se voit donc confier la responsabilité de représenter cette jeunesse dans le monde des adultes. Pour ce faire, Tiziana adopte certains des codes qui lui semblent importants pour assumer sa nouvelle fonction et endosse – au propre comme au figuré – le costume professionnel et sérieux de l'adulte : « Je venais toujours en costard cravate, toujours, toujours, toujours parce que pour moi, c'était important! J'avais beaucoup ce côté professionnel. [...] Il faut essayer de gérer le *timing*, des choses comme ça! Donc, c'était beaucoup professionnel pour moi, à ce moment-là! Mais par la suite, donc à la fin des séances ou par exemple à la pause, je prenais totalement mon caractère normal, et puis je rigolais avec tout le monde!» Pour Tiziana, présider une séance parlementaire est un acte « professionnel ». Le monde du bénévolat lui a confié sans attendre un statut qu'elle n'aurait pu obtenir si rapidement dans le cadre de son emploi. En effet, dans le monde professionnel, seuls des adultes expérimentés et confirmés accèdent à ce genre de fonction. Tiziana prend donc son rôle très au sérieux. Durant la séance, elle cesse de rigoler avec tout le monde et prend sa tâche au sérieux.

L'engagement de Tiziana et de ses camarades n'est pas simplement valorisé dans un cadre privé, il est également reconnu dans l'espace public. En effet, comme l'explique Tiziana, les interventions et les positions du parlement des jeunes sont régulièrement relayées dans les médias : « Y a eu ce passage dans le 24 Heures, parce qu'on avait donné un projet à la Conseillère d'État pour qu'ils puissent travailler dessus, prendre notre avis. [...] Ça a pris quand même une demi-page et beaucoup de personnes l'ont lu! »

Lorsque nous demandons à Nicolas, vice-président dans le même parlement des jeunes que Tiziana ce qui lui plaît dans son activité bénévole, il répond que c'est le fait de pouvoir « travailler sur les textes de loi », « d'être écouté, de donner son opinion » et « l'ambiance »!

Nicolas évoque encore cette sensation de pouvoir que lui procure son activité au sein du parlement des jeunes :

Moi ce que j'aime bien, c'est trouver la faille en fait, c'est trouver le truc qui ne joue pas, qui est complètement aberrant, les choses comme ça quoi, fouiller dans tous les sens. Et puis bon, il faut tout lire et après une fois qu'on sait, d'un côté c'est la loi donc si on la

connaît, on est intouchable entre guillemets, donc c'est une sensation de pouvoir! (Nicolas, 19 ans, parlement des jeunes)

Dans les propos de Tiziana et de Nicolas transparaissent différents éléments semblant favoriser l'engagement des jeunes dans une activité politique de proximité. Pour commencer, les jeunes sont impliqués dans les débats. Ils sont consultés et parties prenantes de certaines décisions les concernant. Ensuite, des occasions leur sont données de s'exprimer et de défendre publiquement leurs opinions. Cette parole trouve alors un écho aussi bien du côté des médias que du côté des politiques. Les jeunes ont alors le sentiment d'avoir été écoutés. Enfin, dans le cadre du mandat de Tiziana qui n'a duré qu'une année, certaines des propositions des jeunes débouchent sur des mesures concrètes. Les jeunes ont alors le sentiment que leur opinion a été véritablement prise en compte.

Au travers des témoignages de Tiziana, présidente, de Nicolas vice-président et de Céline, responsable de staff, nous voulions montrer que lorsque des jeunes ont la possibilité d'avoir accès à des statuts leur permettant d'avoir des responsabilités et un pouvoir décisionnel, ils saisissent ces occasions de s'organiser afin de réaliser des projets dont ils vont pouvoir mesurer les effets. Cette rencontre entre investissement et reconnaissance sociale semble produire un engagement important de la part des jeunes.

### *Une expérience d'altérité valorisante*

De nombreux bénévoles nous ont communiqué cette fierté de se voir confier un statut et des responsabilités par leurs associations. Ils nous ont également fait part de leur sentiment que cette place et cette confiance leur étaient difficilement accordées dans les autres sphères sociales qu'ils fréquentent parallèlement, comme l'école, leur lieu d'apprentissage ou leur lieu de travail :

Dans le milieu associatif, on a une reconnaissance. Moi-même j'ai uniquement une reconnaissance dans le milieu associatif. Au travail, je n'ai jamais eu une reconnaissance sur quelque chose que j'ai exécuté! Les gens avec qui je travaille, ils partent toujours de l'idée que je vais quitter leur travail. Ils ont un peu cette idée-là. Ici je suis l'étranger. [...] Après y a aussi l'ancienneté qui joue, moi j'ai le papier de maçon, mais le manoeuvre il est souvent plus âgé que moi et il a de la peine à recevoir un ordre d'une personne de

19 ans. [...] Dans la commission, on nous accepte, on est écoutés.  
Par exemple, quand je dis quelque chose, ils m'écoutent. (Nicolas,  
19 ans, parlement des jeunes)

Vice-président dans un parlement des jeunes les week-ends et manœuvre sur un chantier la semaine, Nicolas a le sentiment que sa parole n'a de la valeur que dans le milieu bénévole. Contrairement à sa « collègue » Tiziana qui travaille dans une institution cantonale, le statut de Nicolas ne semble avoir aucune portée dans le contexte des chantiers qu'il fréquente en tant que maçon. Dans le cadre de son travail, Nicolas, qui intervient sur appel, exprime le sentiment d'être l'étranger en éternel transit. C'est donc plutôt dans son engagement bénévole que Nicolas trouve une reconnaissance qui lui fait défaut sur son lieu de travail.

Le témoignage de Dario montre l'opposition entre un investissement actif chez les pompiers et une passivité subie lors de ses cours où il semble s'ennuyer ferme, assis « derrière son bureau » :

Moi j'veous ai dit que je venais par passion [...] c'est parce que ça me permet de me consacrer à quelque chose de complètement différent de ce que je fais la journée. Donc la journée je suis comme tout le monde, un étudiant, je prends mon ordinateur, j'écoute les cours, et puis le soir quand on vient faire les exercices, ben j'change complètement de visage. J viens, j'enfile ma tenue, mon casque et puis ben je pense qu'à ça et puis tous les tracas du quotidien, on les oublie. [...] Et c'est ça qui est vraiment intéressant, en plus comparé à mes cours on fait beaucoup de théorie, c'est du management, c'est de l'économie, c'est des principes, c'est plein de choses, puis quand j'arrive aux pompiers c'est pas des principes, c'est le terrain, et puis il faut prendre rapidement des initiatives, il faut prendre des décisions très rapidement. [...] Ça donne un peu d'adrénaline, c'est différent, contrairement à quelque chose où j'suis assis derrière un bureau, ça m'permet vraiment de me changer les idées par rapport à mes études. (Dario, 22 ans, pompier volontaire)

Dario évoque une véritable transformation de lui-même le soir venu, on pourrait même parler d'*alter ego* (l'autre moi). Dario quitte les traits de « l'étudiant comme tout le monde » pour « changer de visage » et se transformer en soldat du feu. Ce côté très valorisant et héroïque agit de manière métaphorique, comme un nouveau repère identificatoire

extrêmement puissant : il s'agit de l'autre soi qu'il voudrait être, ou le soi-même en tant que pompier.

De manière générale, nous constatons que les bénévoles interviewés parlent positivement de cette expérience d'altérité, qu'ils la relient ou non avec leur formation ou leur vie professionnelle. Cette identité et cette altérité se répondent sans cesse dans des phases successives d'opposition et d'appropriation (Colin 2001 : 55).

Les extraits ci-dessus témoignent d'une tendance des interviewés à catégoriser de manière très nette le monde de l'école et le monde du bénévolat. D'un côté, ce sentiment d'être captif et traité de manière infantilisante, de l'autre celui d'être libre et actif dans des rôles valorisants. Ainsi, les jeunes peuvent, grâce au bénévolat, actualiser une facette valorisante de leur identité qu'on leur concède plus difficilement ailleurs. De manière générale, nous constatons que l'expérience bénévole permet aux jeunes d'expérimenter un autre espace, avec d'autres règles, d'autres interlocuteurs, d'autres objectifs, d'autres valeurs et de devenir autres et ainsi obtenir un statut qui va de pair avec une forme de reconnaissance nécessaire à leur développement identitaire. En effet, comme l'indique Dubar (1991), l'identité est le résultat d'une double transaction : l'identité pour soi (axe biographique) et l'identité pour autrui (axe relationnel), ces deux axes étant négociés et renégociés tout au long de la vie.

### 8.3 Engagement et désengagement

L'ensemble des personnes que nous avons interviewées s'investit de manière plutôt exclusive, intensive et enthousiaste dans cette grande aventure humaine qu'est le bénévolat. Dans un premier temps, les jeunes bénévoles placent donc leur activité associative au premier plan de leurs occupations et parviennent avec plus ou moins de facilité à jongler avec les contraintes parentales et scolaires. Avec les années, les jeunes sont appelés à organiser leur parcours en tenant compte d'opportunités ou de contraintes dans de nouveaux domaines de vie tels que le couple, la parentalité ou le travail. De plus, les jeunes qui dépendent encore économiquement de leurs parents sont appelés à devenir autonomes financièrement et à se trouver un logement. Cette nécessité de s'assumer, liée à celle de partager leur temps entre des domaines d'activités plus

nombreux, n'est pas sans conséquence sur l'investissement des jeunes dans leurs activités bénévoles.

À cette difficulté de concilier plusieurs domaines de vie apparaît également pour certains l'envie de s'émanciper de cette seconde famille qu'est la sphère bénévole et de voler de leurs propres ailes. C'est notamment le cas lorsque l'activité bénévole leur a permis de découvrir une sphère d'activité dont ils aimeraient faire leur profession. Parfois, les bénévoles ont le sentiment d'avoir fait le tour de ce qu'ils pouvaient offrir et recevoir dans le cadre de leur association. Ils éprouvent alors le besoin de passer le relais.

Enfin, même si l'aventure bénévole est vécue comme une aventure exceptionnelle, elle n'est pas facile à vivre tous les jours et peut également amener son lot de déceptions. Il faut parfois composer avec des bénéficiaires ou d'autres bénévoles peu motivés qui ne répondent plus à l'appel. C'est lorsqu'ils ont le sentiment de ne plus être utiles ou de ne pas obtenir suffisamment de reconnaissance pour leur investissement que certains renoncent à leur activité.

### 8.3.1 L'engagement bénévole mis à l'épreuve

#### **Quand l'engagement devient coûteux : l'exemple de Sonia**

Lorsque Sonia, qui fait partie des cadets, se voit confier la responsabilité d'être la monitrice d'un groupe d'enfants, elle ne pense qu'au « privilège de passer de l'autre côté, de pouvoir être du côté de ceux qui décident ». Elle commence à déchanter lorsqu'elle découvre la charge administrative allant de pair avec son nouveau statut. Elle qui rêvait de prendre des responsabilités découvre que certaines sont plus faciles à assumer que d'autres : « On devait passer des moments moins drôles à s'asseoir et à écouter un juriste nous dire à quel point le ciel allait nous tomber sur la tête si on ne respectait pas les consignes de sécurité de base. » Malgré les difficultés, Sonia a du plaisir à préparer les camps en groupe avec d'autres collègues moniteurs. De plus, elle estime « qu'après avoir profité des cadets », son devoir est à présent « de faire profiter » les autres. Dans cette logique, Sonia reprend même la présidence de l'association. Les activités administratives pèsent de plus en plus lourd dans la balance : « Y avait quand même beaucoup de paperasse ! [...] Je me trouvais en tant que présidente à faire, au bout d'un moment, ce qui n'était pas le pourquoi de mon engagement. Alors je me rendais bien compte de son importance, qu'il fallait bien que quelqu'un le fasse, mais c'était vraiment ça, que quelqu'un



le fasse, parce que, que ce soit le comptable de l'époque ou moi en tant que présidente, ce n'était pas forcément notre tasse de thé de faire tout ce côté administratif, mais voilà!»

Sonia décide cependant de surmonter les difficultés liées au volet administratif de sa fonction en raison de son attachement à la mission de son association. Elle souhaite permettre à des jeunes de vivre en communauté et de s'épanouir durant les week-ends ou les vacances en proposant des activités accessibles à toutes les bourses. Malgré la bonne volonté des bénévoles, l'association a de plus en plus de difficultés à faire le plein, pour des activités soumises à de plus en plus de concurrence. Certains parents ne prennent même plus la peine de prévenir lorsqu'ils renoncent à amener leurs enfants aux activités prévues : « Les membres passifs ne venaient pas, mais ne se désinscrivaient pas. On se retrouvait avec la nourriture sur les bras. [...] Et puis face à l'absence [...] d'enfants [...] il n'y avait plus cette émulation du groupe, comme moi j'avais connu et comme mes prédécesseurs avaient connu. Tout était plus difficile! C'est pour ça que l'on a décidé d'arrêter, parce que c'est aussi un engagement bénévole, ça ne doit pas être un sacerdoce!» C'est paradoxalement, une fois que l'association annonce sa dissolution que les messages de soutien de parents reconnaissants arrivent enfin : « C'était impressionnant, parce qu'on a reçu des messages des parents qui nous disaient à peine *bonjour, au revoir* quand ils venaient déposer leurs enfants et les récupérer. Quand on a dit qu'on arrêta, y a des parents qui sont venus qu'on n'avait pas revu depuis super longtemps qui sont venus! Les parents des quelques enfants qui restaient à l'époque, ils nous disaient : *Ah, c'était super merci!*»

Le témoignage de Sonia montre que bien plus encore que les contraintes administratives, ce sont l'absence d'intérêt et de reconnaissance des bénéficiaires supposés de l'action bénévole, qui font que l'activité se vide de sens. D'autres bénévoles ont également parlé de ce sentiment d'absurdité consistant à déployer vainement de l'énergie afin de fédérer les jeunes et leurs parents autour d'activités conviviales :

Maintenant, ça devient assez difficile. L'année dernière, il manquait pas mal de campeurs. Il manquait une trentaine de campeurs pour être plein. Ça fait depuis le début qu'on est là-bas et le site a cent ans. On loue chaque année une semaine, donc on nous fait une fleur. Cette année, il nous manque encore une dizaine de campeurs. C'est pas facile, on a fait une campagne de pub. (Simon, 19 ans, camps de jeunes)

Les manifestations, y a de moins en moins de monde qui vient. [...] On sait pas si c'est la crise ou bien juste les gens qui n'ont pas envie de venir. [...] Par exemple, on fait chaque année un souper pour Halloween et le lendemain, on organise un cortège dans le village où on distribue des bonbons pour les enfants, pis pendant ce cortège, y avait quoi, trois familles, c'est tout! On a vraiment tourné dans le vide. (Joël, 19 ans, jeunesses campagnardes)

Nous avons suggéré que si les jeunes donnent de leur temps, c'est parce qu'ils se sentent utiles, reconnus et portés par leur groupe associatif. Lorsque ces conditions ne sont plus réunies et que la solidarité collective ou la reconnaissance de leur contribution ne sont plus au rendez-vous, les jeunes s'essouffent et le découragement les gagne.

Face à des sollicitations demeurant sans réponse et face au manque de considération par rapport à leur engagement, apparaît alors un sentiment d'absurdité :

Ils voient les mails pis, ils répondent pas. Toi t'essaies d'organiser un truc... On a fait une vente de fondue [...] on n'a pas vendu beaucoup, parce que les gens se sont pas bougés. (Zoé, 19 ans, association de voyages humanitaires)

J'ai envoyé des mails pour recréer le lien. Les gens, ils répondent pas. Je sais pas, parce que ça a mal fini en fait, parce que cet été, le festival, le premier jour ça s'est bien passé, mais après y a eu une tempête, en fait. Il tombait des cordes et tout, et puis en fait ça a tout foutu en l'air notre stand. On a mal fini là-dessus. Après y a eu les vacances et puis après au retour des vacances c'est difficile et tout! Y a plein de militants qui partent au collège [gymnase]. (Fidan, 18 ans, Amnesty International & Greenpeace)

Dans son ouvrage sur les jeunesses campagnardes, Dafflon (2014 : 77), qualifie de « période de désenchantement », ce moment où des jeunes qui se sont investis socialement et affectivement pour leurs associations réalisent que plusieurs membres quittent la société pour se consacrer à de nouvelles priorités. Les anciens avec qui ils partageaient des valeurs communes laissent alors la place à une nouvelle génération qui entretient une relation souvent moins exclusive à l'association. Si l'engagement bénévole produit, particulièrement au début de l'engagement, un sentiment d'appartenance, mais aussi de fierté en raison de l'accès

à des responsabilités nouvelles, il est susceptible de s'effriter lorsque le collectif ne tient plus ses promesses, laissant aux bénévoles le goût amer d'être seul à s'investir pour le projet associatif.

### 8.3.2 Le rapport au temps et aux priorités

Nous avons évoqué l'appartenance au groupe de pairs comme une dimension favorisant l'engagement bénévole chez les jeunes. Nous avons également relevé que ces derniers s'investissaient de manière intense dans leurs activités associatives. Si l'on devait résumer le rapport des jeunes au bénévolat, on pourrait reprendre la maxime suivante : « Quand on aime, on ne compte pas ! » Si les jeunes ne semblent pas voir le temps passer en raison du plaisir éprouvé à être ensemble et d'une implication qui leur semble évidente et naturelle, le bénévolat n'en reste pas moins fortement consommateur de temps et d'énergie.

Le fait que les jeunes interrogés placent leurs activités bénévoles au sommet de leur hiérarchie personnelle n'est pas forcément toujours vu d'un bon œil par leurs parents, leurs professeurs ou leurs employeurs. Ainsi, selon Dubet, l'idée suivante serait largement partagée par l'ensemble des acteurs éducatifs adultes : « l'école fonctionne aujourd'hui comme une gare de triage dans laquelle les jeunes jouent pour l'essentiel leur avenir social puisque les diplômés décident de la position professionnelle que les individus occuperont » (2014 : 26). Dans cette logique, et toujours selon Dubet, les jeunes encore sous la tutelle de leurs parents jouent leur autonomie et donc leur latitude à investir des espaces sociaux extrascolaires à l'aune de leurs résultats scolaires :

J'ai de la chance ! J'ai assez de facilité à l'école. J'aime pas le système scolaire, mais je réussis facilement, donc en fait je vais relativement peu en cours et puis je rattrape les semaines avant les examens ! Y a deux semaines où je fais moins de scoutisme et puis je passe après tout mon temps à travailler, à réviser, et puis en deux semaines je rattrape mon semestre ! Ben du coup, j'ai de la chance que ça marche comme ça, parce que ceux qui doivent travailler, qui travaillent tous les jours, ils ont même pas le temps de faire du sport à côté ! Donc, je pense que si je n'avais pas cette facilité, je ne pourrais pas passer autant de temps pour le scoutisme. (Florian, 19 ans, scouts)

Souvent, je vais juste le samedi matin à la cabane des scouts pour bricoler ou je prépare des choses à l'ordinateur le samedi à la maison.

Et quand je sais que j'ai un test à l'école. Je révise toute la semaine. Je rentre du travail, je me douche et je vais réviser. Je fais des efforts et je me dis que je veux bien réussir ma formation. Et si ça devient chaud et que je sais que j'ai un contrôle chaque semaine, je peux sans autre dire à Andrea : « Écoute, je ne peux juste pas venir à cet exercice. J'ai trop de contrôles ». Et ça joue. Jusqu'à maintenant, on a bien réussi à faire que ça marche. (Milena, 19 ans, scouts)

Ainsi, comme relevé par Dubet (2014), tant que l'élève réussit, son entourage éducatif se soucie peu de la manière dont il gère ses différentes activités. Par contre, à partir du moment où un élève rencontre des difficultés scolaires, les adultes interviennent de manière très directe pour rétablir le temps scolaire comme priorité. Nous retrouvons Tiziana, présidente d'un parlement des jeunes. Selon les dires de la jeune femme, ses responsables de formation sur son lieu d'apprentissage semblent avoir tendance à placer l'activité scolaire au sommet de la hiérarchie et à reléguer l'activité bénévole à un simple loisir :

Ma responsable ne croyait absolument pas en moi, ma conseillère non plus ! Elles pensaient que j'allais complètement louper mon CFC, parce que justement, j'avais le bénévolat, j'avais ensuite le football, j'avais ensuite les examens ! Pour elles, ça faisait beaucoup ! Elles pensaient que je n'étais pas assez forte mentalement, pour réussir à concilier les trois en fait. Et clairement, ma responsable m'a dit d'arrêter ! Elle m'a dit que je devais totalement arrêter la commission, que je devais mettre ma priorité sur mon apprentissage. (Tiziana, 20 ans, parlement des jeunes)

Comme déjà évoqué, c'est pourtant grâce à son activité bénévole que Tiziana a eu l'opportunité, grâce aux votes de ses pairs, d'accéder au statut valorisant de présidente d'une commission des jeunes. À cette occasion, elle a été interviewée à la télévision en présence de politiciens admiratifs. Elle nous confie que c'est cette reconnaissance obtenue sur la scène associative qui lui a donné la force de résister aux pressions scolaires et familiales, ainsi que de concilier son activité bénévole avec la réussite de ses examens :

Ça m'a donné envie de réussir mon CFC parce que je ne voulais pas arriver à la dernière séance dépitée, et pas gérer ma séance devant les nouveaux membres, et puis devant la conseillère d'État,

devant le nouveau chef du Service de la jeunesse. Pour moi, c'était quelque chose qui était juste! Et puis Alain<sup>20</sup> croyait beaucoup en moi! (Tiziana, 20 ans, parlement des jeunes)

Mener de front les activités bénévoles et les autres activités demeure donc souvent un casse-tête, particulièrement pour les jeunes déjà engagés professionnellement comme Thomas, 19 ans, employé dans la construction et scout :

J'aimerais pas arrêter les scouts, mais y a un moment donné où si je veux faire des activités à côté en fait de mon boulot et à côté des scouts, je vais bien devoir à un moment donné trouver le temps à quelque part, donc ce qui fait que les scouts prennent de moins en moins de place dans mon temps, et ça c'est dommage, j'aurais voulu continuer plus, continuer, devenir chef, mais devenir chef c'est, c'est beaucoup de temps, ça prend beaucoup de temps. (Thomas, 19 ans, scouts)

Cet exemple donne une idée du lien entre l'investissement temporel dans l'activité bénévole et l'accès à des activités et à des statuts valorisants. Nous avons en effet constaté que celles et ceux qui ont le plus de temps à consacrer à leurs activités bénévoles sont également ceux qui évoluent dans les milieux universitaires. Or, c'est dans ces milieux-là que le potentiel formateur de l'activité bénévole semble déjà le plus conscientisé et le plus reconnu, comme le mentionne Céline :

En étant en lettres, j'ai vraiment réalisé dès le départ que si je voulais avoir un job à la fin des études, il fallait que je fasse mille trucs à côté, que j'aie plein d'expériences. (Céline, 23 ans, club de rock)

Ainsi, plusieurs « bénévoles-étudiants » apprennent à adapter leur temps libre entre études, stages, bénévolat et petits jobs et cherchent à développer au travers d'expériences variées un réseau et des compétences qu'ils pourront mettre à profit sur le marché de l'emploi.

Le parcours de Marie illustre bien la manière dont certains jeunes construisent progressivement les étapes de leur insertion dans le monde social adulte. À ce titre, plusieurs travaux de sociologues montrent que les parcours contemporains sont constitués de plusieurs sphères – articulées entre elles ou non –, qu'ils perdent en linéarité et qu'ils sont de moins en moins standardisés (Becquet et Bidart 2013,

---

20 Alain est le coordinateur de la commission cantonale des jeunes.

### Varier les expériences : l'exemple de Marie

Marie, 20 ans, étudiante en droit gère un agenda extrêmement chargé : « Ma première activité c'était à Amnesty, j'ai commencé tôt en fait ma carrière [rires]. Je suis rentrée quand j'avais 13 ans au groupe jeunes d'Amnesty et ben j'y étais, enfin j'y étais jusqu'à maintenant et enfin d'abord c'était le groupe jeunes et ensuite j'ai passé au groupe universitaire et puis c'est un groupe universitaire sur l'immigration et puis en parallèle à ça ça fait maintenant je dirais trois ans que j'ai commencé à rentrer dans les milieux des festivals. Au début c'était quelques festivals de films et puis après de plus en plus et aussi des festivals de musique et puis du coup, ça fait pas mal de choses. [...] Dans le groupe universitaire on est très nombreux, donc on se répartit en groupes de travail et je faisais partie justement du groupe de travail sur la migration et on a fait différentes activités, on a fait des conférences, des flash mobs, là on est en train d'essayer de faire un projet avec [un centre de détention] pour faire des rencontres vraiment avec les gens, donc ça se concrétise plus, mais voilà maintenant j'ai moins de temps pour tout ça vu que je fais d'autres choses à côté. [...] On va jouer en janvier au théâtre [...] ils voulaient que pour les 50 ans du théâtre, ça soit des jeunes pas forcément comédiens qui montent une pièce et du coup y a eu un *casting* et j'ai été prise et maintenant on monte une pièce. [...] Et là on a des répétitions, là en ce moment : tous les jours, et sinon c'est deux fois par semaine et puis c'est quand même très intensif par rapport à l'uni et tout, du coup je n'ai pas le temps encore d'investir en fait ailleurs. » En plus de sa pratique théâtrale et de ses différentes activités bénévoles, Marie donne des cours d'appui à des enfants trois fois par semaine, afin de se faire un peu d'argent de poche. Même si Marie ne semble pas éprouver beaucoup de difficultés à concilier ses études avec de nombreuses autres activités, elle doit tout de même faire des choix. Elle nous avoue alors avoir renoncé durant un certain temps à se rendre aux séances universitaires d'Amnesty, afin de mettre l'accent sur ses études et sur son projet artistique.

Becquet et Cortéséro 2015, Bidart 2006, Bessin 2009). La notion de « sphère d'expérience » de Zittoun évoque cette pluralité, qui peut être à la fois interconnectée, distincte, investie ou désengagée :

Durant l'adolescence, la personne s'engage dans une pluralité de sphères d'expériences – de situations sociales qu'elle perçoit comme subjectivement distinctes. Dans une même journée, ou une même semaine, elle passe de l'école à son club de sport, de moments passés avec une bande de copains à ceux en compagnie de sa famille

ou une meilleure amie, ou encore seule à surfer sur internet ou à écouter de la musique. Ces sphères peuvent se multiplier, certaines peuvent être désinvesties ; elles évoluent parfois en même temps, parfois à des rythmes différents. (2012 : 14–15)

Nous avons relevé dans ce chapitre que de nombreux bénévoles s’investissent de manière assidue dans leur association, celle-ci occupant une place centrale dans leur emploi du temps, juste après l’école. Tous les bénévoles ne restent cependant pas exclusivement fidèles à l’école et à leur seule activité associative. Le bénévolat vient se cumuler à de nombreuses autres activités. Il faut dire que dans cette période temporelle spécifique, la vie sociale et les emplois du temps des jeunes sont excessivement remplis. Or, déjà, lorsque l’activité bénévole se déroule en parallèle d’une activité scolaire chaotique ou d’une activité salariée prenante, les jeunes sont alors appelés à faire des choix. Ceci peut être dommage, car comme le montrent notamment les témoignages de Tiziana ou de Fidan, des bénévoles ayant connu l’échec scolaire ont su rebondir grâce à des ressources trouvées dans le cadre de leurs associations.

### 8.3.3 Quitter l’activité bénévole

Au moment où nous les avons interviewés, les bénévoles étaient souvent intensément engagés dans leurs activités bénévoles présentes. Notre question « Qu’est-ce qui pourrait vous amener à quitter votre activité bénévole ? » les a donc plutôt surpris et désarçonnés, tant ils avaient de la peine à se projeter et à s’imaginer dans un avenir sans activité bénévole :

Je ne suis pas quelqu’un qui se projette, qui planifie, dans tous les aspects de ma vie hein, mais oui [...] je me vois encore longtemps, en fait ce n’est pas que je me vois longtemps, c’est que je ne vois pas pourquoi j’arrêteraï en fait, je rencontre des gens formidables, je fais des rencontres formidables, parce que c’est cyclique, mais non je ne vois pas pourquoi je partirais de [l’association], ça fait partie de ma vie maintenant. (Fred, 20 ans, association d’entraide)

Ainsi, après avoir été enveloppés et portés par l’ambiance collective, certains bénévoles se distancient petit à petit des engagements bénévoles pris parfois dès l’enfance. Ils éprouvent le besoin de se démarquer et de quitter leur association pour tester seuls leurs propres capacités et

répondre à des défis plus personnels. De plus, avec l'introduction de nouvelles contraintes telles que se déplacer pour suivre des études supérieures, entrer dans le monde du travail, l'éventuelle mise en ménage ou parentalité, la possibilité de mener de front plusieurs activités se trouve progressivement réduite. Les bénévoles vont alors être amenés à faire des choix et à hiérarchiser leurs priorités.

Ainsi, Séverin devenu enseignant ne peut plus consacrer tout son été au scoutisme :

C'est un peu lié au travail, parce que les deux premières semaines des vacances d'été, c'est le bouclage semestriel, et on est censé quand même être au bureau. (Severin, 24 ans, scouts)

De son côté, Paola contrainte dans le cadre de ses études à s'éloigner physiquement de son association décide de mettre un terme à son engagement :

Après la matu, j'ai fait un échange et là j'ai complètement arrêté les scouts parce que j'étudiais plus à [ville suisse], et que les scouts, c'est quand même beaucoup entre les séances et les exercices tous les jeudis. Et quand t'es sur place, c'est compliqué! (Paula, 25 ans, scouts & Croix-Rouge).

Florian, également obligé de s'éloigner de sa ville d'origine pour suivre une formation, éprouve aussi le besoin de passer la main afin de retrouver du temps pour lui :

J'ai toujours autant de plaisir à être aux scouts, à faire plein de trucs, mais je commence à en avoir un peu marre et j'aimerais prendre un peu de temps pour moi, pour faire d'autres activités! [...] Et la raison pour laquelle j'ai souvent envie d'arrêter, c'est que ça me prend énormément de temps! Tous les week-ends, je suis aux scouts. En tout cas, une fois par semaine, on a une réunion, ce genre de choses. Tous les soirs, je passe des coups de fil! [...] Je me dis: » Ouais, si j'arrête les scouts, je ne serais plus obligé de rentrer les week-ends quoi, et puis je pourrais commencer à faire d'autres sports! » Là, je n'ai pas le temps de faire d'autres sports! (Florian, 19 ans, scouts)

Les trajets de son canton d'origine à celui de ses études, et le temps conséquent passé au service des scouts commencent à peser lourd dans l'emploi du temps de Florian. Ce qui le motive encore au moment de l'interview, c'est son envie de passer le relais auprès des plus jeunes :



L'année passée, j'aurais pas pu arrêter, et puis cette année toujours pas, et puis l'année prochaine, je pourrais peut-être, parce que mon adjoint va passer responsable et puis mon but c'est de former la relève, mais la raison pour laquelle je suis resté, c'est parce que j'avais pas le choix! (Florian, 19 ans, scouts)

Les bénévoles les plus âgés de notre panel évoquent le sentiment d'avoir fait le tour de ce qu'ils pouvaient donner et prendre. De plus, par définition, les associations de jeunesse sont dédiées aux benjamins de notre société. Certaines organisations de jeunesse fixent d'ailleurs clairement des limites d'âge<sup>21</sup>. Il s'agit donc de savoir tirer sa révérence à temps, comme le relèvent Severin et Max :

De mon groupe, y a plus que moi. [...] Ouais, y a des jeunes de 15 ans qui arrivent, et toi, t'as dix ans de plus. C'est pas que ça me dérange, pas du tout [...], mais à un moment donné, on est quand même conscients qu'on doit laisser la place, parce que si tu te cramponnes trop fort à une place, y a comme un trou après. (Severin, 24 ans, scouts)

J'ai prévu de partir dans deux ans, parce que je ne veux pas être le premier et le dernier président de cette association. [...] Et voilà, j'ai dix ans de différence avec les nouveaux qui arrivent. Si on se dit qu'à un moment donné, même si je suis assez jeune dans ma tête, mais je pense qu'à un moment donné, il faut que ça garde une dynamique et puis j'avais aussi envie de, qu'une équipe offre aussi une nouvelle dynamique quoi, parce que c'est clair que moi, j'ai moins la patate des débuts et la surmotivation qu'on peut avoir quand on se lance dans un projet quoi, sur quelque temps [...] y a plus cette fibre qui fait que ça donne un peu de sublime à ce qu'on fait quoi! Si on a gagné ce prix [reçu pour récompenser leur travail au sein de la webradio], c'est pas pour rien, c'était en 2008, mon association avait deux ans. On a mis une énergie incroyable pour gagner ce prix quoi et ceux qui nous l'ont offert ont senti ça et c'est pour ça qu'ils nous l'ont donné. Aujourd'hui, ça aurait été différent. (Max, 25 ans, responsable webradio et ancien scout)

---

21 Par exemple 25 ans pour les jeunes campagnardes vaudoises et 30 ans pour les jeunes samaritains de la Croix- Rouge.

Les témoignages de Florian ou de Max dans cette partie montrent que même lorsque les bénévoles sont désireux de céder leur place, il est parfois difficile de passer le relais dans de bonnes conditions en raison du manque de successeurs potentiels. Malgré leur jeune âge, certains bénévoles ont alors de la peine à envisager de laisser perdre le fruit de leurs efforts et les acquis réalisés durant leurs premières années d'engagement.



**PARTIE III**  
**Les ressources**  
**associatives**

Que mettent en place les associations pour accueillir et encadrer les jeunes? Dans la partie précédente, nous avons relevé combien les bénévoles étaient prêts à investir d'eux-mêmes et à déployer de l'énergie et des efforts pour s'investir dans leurs activités. Ils sont prêts à accepter des contraintes et même à s'en donner pour apporter leur contribution. Si le bénévolat s'exerce sur la base de cet engagement et de cet intérêt porté par les jeunes, nous faisons l'hypothèse qu'il se maintient plus facilement quand il est organisé, encadré et valorisé par les associations. L'objet de ce chapitre est donc de montrer comment les associations accueillent, encadrent et motivent les jeunes et quelles ressources elles offrent à ces derniers pour se développer et se réaliser sur leur lieu d'activité.

Au moment de choisir les profils des bénévoles à interroger, nous avons postulé que les processus d'accompagnement mis en place par les associations seraient dépendants de leur type de mission (cf. tableau 1), mais également de leur taille en termes d'infrastructures et de participants. C'est la raison pour laquelle, nous avons veillé à interroger des jeunes provenant d'associations dont les missions et les tailles étaient variées. Sans nous livrer à une analyse institutionnelle des associations, nous chercherons à donner quelques exemples à travers plusieurs témoignages. Nous verrons que ce n'est pas la même chose d'œuvrer dans une association dont la mission principale est l'encadrement de jeunes, comme c'est le cas par exemple des scouts ou d'autres associations qui organisent des camps pour enfants, ou d'évoluer dans le cadre d'une organisation non gouvernementale (ONG) dont la mission première est de lutter pour les droits de l'homme ou la sauvegarde de l'environnement. Ce n'est pas pareil non plus de rejoindre une ONG qui regroupe des millions de membres à travers le monde ou de faire partie d'un groupe d'une dizaine de personnes œuvrant pour la prévention du suicide dans sa ville.

Lors des interviews, nous nous sommes intéressées à la manière dont les jeunes entrent dans l'activité et comment l'association les accueillait (cf. canevas d'entretien en annexe). Nous verrons que dans les associations qui se donnent pour mission première l'encadrement et le développement des jeunes, la première immersion dans l'association est le début d'un processus graduel qui amène le jeune à assumer de plus en plus de responsabilités au sein de celle-ci. Le parcours d'intégration du bénévole est accompagné et passe par des étapes clés. Des

parrains ou des personnes-ressources sont explicitement désignés pour guider les nouveaux arrivants et leur permettre de se familiariser avec les pratiques de l'association. Des espaces de coopération, d'échange d'informations et de transition, notamment sous forme de rituels ou d'épreuves, sont prévus dès la phase d'accueil, afin que les bénévoles puissent s'intégrer à la communauté et participer aux tâches. C'est particulièrement le cas chez les scouts. C'est la raison pour laquelle nous nous arrêterons plus longuement sur cette organisation dans cette partie sur les ressources associatives.

Nous verrons également que l'évolution du bénévole dans l'association peut représenter un processus moins formalisé. Ainsi, nous observerons que dans certaines associations humanitaires ou événementielles, qui ne se donnent pas pour premier objectif l'encadrement des jeunes, les bénévoles doivent davantage se débrouiller par eux-mêmes, aller à la recherche de l'information, s'armer de patience et prendre le temps d'observer pour comprendre quel est leur contexte d'action. Ils doivent trouver leur place dans une organisation soumise à des échéances et à des événements qui mettent parfois en présence de nombreuses personnes occupant des positions régies par des règles plus ou moins explicites.

L'expérience bénévole est donc éminemment située. Elle se construit dans le cadre d'un environnement et d'un réseau plus ou moins structuré et formalisé. Dans ce chapitre, nous souhaitons également mettre en exergue une des dimensions que nous estimons fondamentale dans les ressources offertes par le cadre associatif, à savoir l'accompagnement. Celui-ci peut prendre diverses formes, allant d'un encadrement prononcé à un degré plus informel. Il peut être individuel ou en groupe, organisé ou non. Ce qui ressort, et de manière très explicite, c'est que l'on n'apprend pas seul, que ce soit en tant qu'enfant, qu'adolescent ou qu'adulte.

Enfin, nous verrons ce que les associations mettent en place pour donner un retour sur les activités développées par les bénévoles. Nous avons en effet observé à la fin de la partie précédente qu'en l'absence d'intérêt, de feedback et de reconnaissance par rapport à leur contribution, les bénévoles sont susceptibles de s'épuiser et de perdre leur motivation.

## 9 Apprentissage expérientiel et perspective sociale de l'apprentissage

Cette troisième partie sur les ressources associatives convoque en particulier la question des conditions d'apprentissage. L'objectif de ce chapitre est de situer brièvement les théories de l'apprentissage dans lesquelles nous nous situons et pour cela, il s'agit de revenir à la première moitié du 20<sup>e</sup> siècle.

Un premier détour nous conduit aux travaux du philosophe pragmatiste américain John Dewey (2011 [1916]), à qui l'on doit la fameuse expression "learning by doing"<sup>22</sup>. Pour Dewey, deux éléments entrent en jeu dans l'apprentissage : l'action et la réflexion. Ces deux pôles sont nécessaires pour qu'il y ait apprentissage. Autrement dit, on n'apprend pas qu'en théorie et on n'apprend pas qu'en pratique. La notion d'apprentissage expérientiel (apprendre de l'expérience) dans laquelle nous nous inscrivons prend appui notamment sur les travaux de Dewey.

Le second détour nous entraîne en Russie, avec les travaux du psychologue Lev Vygotski (1997 [1934]). Ce dernier a mis en évidence la double dimension sociale de l'apprentissage. Premièrement, tout apprentissage est influencé par le contexte historico-culturel dans lequel il s'inscrit. Les valeurs véhiculées par les codes et les outils (langagiers notamment) d'un contexte ne sont pas neutres. Deuxièmement, l'apprentissage est aussi social, dans la mesure où il requiert la médiation d'autrui. C'est sur ce point que Vygotski a développé son concept de « zone proximale de développement » (ci-après ZPD). La ZPD peut être définie comme la zone située entre l'incapacité d'action (ce qu'une personne ne peut pas réaliser, même avec de l'aide) et l'autonomie (ce qu'une personne peut réaliser seule). En d'autres termes, la ZPD est cette zone où un individu peut agir, mais avec du soutien de personnes plus expérimentées. Au fur et à mesure des apprentissages réalisés, la ZPD se déplace vers la zone d'autonomie, il y a donc développement.

Le concept d'étayage, développé par Bruner (1998 [1983]), reprend cette idée de médiation comme nécessité pour pouvoir progresser vers l'autonomie. Il définit l'étayage comme l'«ensemble des interactions<sup>23</sup> d'assistance de l'adulte permettant à l'enfant d'apprendre à organiser ses conduites afin de pouvoir résoudre seul un problème qu'il ne savait pas résoudre au départ » (Bruner 1998 [1983]: 148).

D'autres théories proches de celles exposées viendront compléter notre propos au fil du texte, en particulier celle (présentée dans le chapitre suivant) des communautés de pratiques qui s'inscrit dans une perspective sociale et anthropologique de l'apprentissage.

---

23 Bruner (1998 [1983]) a identifié six interactions qu'un tuteur mobilise envers son apprenant: l'enrôlement, la réduction des degrés de liberté, le maintien de l'orientation, la signalisation des caractéristiques déterminantes, le contrôle de la frustration et la démonstration ou la présentation de modèles.



## 10 Intégration progressive dans une communauté de pratique

La notion de communauté de pratique a été développée suite aux travaux de Lave et Wenger (1991) en anthropologie sociale. On peut définir une communauté de pratique comme un « groupe auto-organisé d'individus partageant le même centre d'intérêt et qui, par des interactions régulières, développent des pratiques et des expertises partagées générant ainsi une identité commune » (Dameron et Josserand 2007 : 132).

Ce concept nous paraît intéressant pour le travail associatif, car les bénévoles partagent, outre un intérêt commun, une culture propre à leur association. Cette dernière se transmet et se développe en son sein. Elle est composée de valeurs, de normes, d'histoire(s) permettant une identification à l'association.

Wenger (2005) met en avant le rôle fondamental de l'apprentissage stimulé par le partage d'expériences au sein des communautés de pratique. Les acquis de cet apprentissage peuvent prendre la forme d'écrits ou d'artefacts. Ceux-ci constituent une base nécessaire pour l'échange, la capitalisation et la transmission des savoirs qui sont autant d'éléments déterminants traités dans cette partie sur les ressources associatives.

### 10.1 Le learning curriculum, un parcours organisé et accompagné avec des étapes clés

Y a ce qu'on appelle les fondements du scoutisme [...] c'est cinq relations et sept méthodes. [...] Les relations, c'est un peu les directions, donc c'est la relation à son corps, à soi, aux autres, à l'esprit et à l'environnement. [...] Les méthodes, c'est un peu les types d'activités [...] c'est le jeu, la progression personnelle, l'apprentissage par le projet, les rituels et traditions, la loi et la promesse, la vie en petits groupes, et la vie en plein air. [...] On essaie de faire en sorte de répartir équitablement tous ces types d'activités sur nos programmes et plannings, pour que les enfants se développent de manière générale dans tous ces différents domaines. [...] Parmi les méthodes, y a les rituels et les traditions, c'est une des méthodes.

[...] Selon les âges, on a différents rituels, différentes traditions. On a pas mal de cérémonies pour marquer des passages d'un endroit à un autre, pour marquer une intégration dans un groupe, et ça c'est toujours des moments très forts. (Clara, 22 ans, scouts)

Les associations dont la mission première consiste à encadrer des jeunes anticipent le parcours des bénévoles de manière très formalisée. Ainsi, l'arrivée des nouvelles recrues est pensée de manière à ce qu'elles puissent participer de manière progressive aux activités, en commençant soit par un rituel d'accueil, soit par une phase d'observation, soit par la proposition d'une tâche relativement simple au départ et encadrée par d'autres bénévoles. Billett (2001, 2006) sur les traces de Lave et Wenger (1991), s'est intéressé à ce type de parcours – le *learning curriculum* – consistant à proposer des contenus et des méthodes d'enseignement successives et variées sur le terrain de travail. Billett définit le *learning curriculum* comme l'organisation de l'accès aux activités (de travail), en commençant par celles dont les erreurs ont peu de conséquences sur la bonne marche du travail, puis en continuant progressivement vers celles où les erreurs ont un coût plus élevé. L'idée est de débiter par des observations qui permettent à l'individu de comprendre les objectifs et les enjeux de l'activité, et de progresser ensuite vers des activités de plus en plus complexes.

Cet apprentissage organisé et réalisé en situation de travail est pensé selon une succession d'actions, de situations, de transmission et de guidage par des personnes plus expérimentées qui intègrent des novices au sein d'un collectif de travail (communauté professionnelle ou communauté associative). L'intégration dans les activités est encadrée et s'élabore par étapes. Tout est fait pour que la prise de responsabilités soit intégrée petit à petit comme un processus naturel. Ainsi, les responsables scouts qui sont entrés dès l'enfance dans l'association témoignent de la manière dont ils ont d'abord participé en tant que bénéficiaire pour progresser ensuite vers le statut de responsable :

Par exemple, la vie en petits groupes, elle va être croissante, parce que d'abord on a un grand groupe, et après un plus petit groupe, et après on est plus qu'un tout petit groupe de responsables qui s'occupe des participants. Pareil pour l'apprentissage par projet, y a du projet dès les louveteaux, mais plus le temps passe, plus l'apprentissage par projet, c'est une méthode qui prend de l'importance. Et pour finir

en tant que responsable, on ne fait plus que du projet que ce soit organiser une activité, une réunion, un camp! (Mirco, 24 ans, scouts)

C'est progressif! C'est vraiment... t'es préparé, et puis la différence entre le moment où tu es responsable de patrouille, et le moment où tu es adjoint, elle est vraiment légère, en fait! [...] Tu es préparé, et tu n'as pas de moments où tu te dis tout à coup: « Je ne sais pas ce qu'il faut faire! » T'as toujours un responsable plus vieux que toi pour t'aider! (Florian, 19 ans, scouts)

Les parcours des jeunes sont ainsi jalonnés par des seuils à franchir, qui peuvent paraître « légers » comme l'exprime plus haut Florian, parce qu'il s'agit justement d'une progression par paliers, ce qui atténue l'impression d'une étape infranchissable. On trouve parfois même de véritables rituels de passage, savamment orchestrés et mis en scène. Comme le relève Alexandra, ces rites sont à la fois des occasions de rupture et de transmission. Il s'agit notamment d'accompagner des jeunes scouts quittant leur statut d'enfant pour s'acheminer vers l'âge adulte. En tant que responsable de patrouille, Alexandra joue un rôle de passeuse en perpétuant la tradition scout :

On les réveille au milieu de la nuit [...] on leur demande de porter leur uniforme et de venir avec nous. [...] C'est un moment assez solennel, d'habitude on est toujours en train de rigoler, là c'est vraiment un truc assez solennel. [...] On leur fait un parcours avec les yeux bandés [...] en général on essaie de leur trouver une rivière, qui symbolise vraiment l'entrée dans la patrouille : « Maintenant tu laisses un peu toute ta partie louveteaux, de petite fille » [...], et après, ben je sais pas pourquoi ça se fait comme ça, mais ça a toujours été comme ça [...] on prend une poignée de sel et on le jette dans le feu, pis ça fait des flammes vertes un instant. (Alexandra, 16 ans, scouts)

Dafflon observe des rituels moins ludiques dans les sociétés campagnardes, où les plus jeunes doivent dans un premier temps « accepter les tâches les moins valorisées » démontrant ainsi une allégeance au groupe, ce qui leur permettra « d'accéder à l'échelon supérieur » (Dafflon 2014 : 212). C'est en effet ce que nous a confirmé Loïc, à propos des nouveaux arrivants :

Ils sont six mois à l'essai. [...] Il faut qu'ils bossent que ce soit au bar, à la vaisselle. (Loïc, 23 ans, jeunes campagnardes & société de gym)

Outre les scouts et les jeunesses campagnardes, d'autres associations qui n'ont pas forcément une mission d'encadrement de jeunes proposent également un *learning curriculum*. Par exemple, chez les pompiers volontaires, la question de la sécurité se situe au cœur de l'activité. Les bénévoles doivent suivre une formation initiale puis ont à leur disposition toute une palette de cours qu'ils peuvent suivre s'ils veulent grader. Ainsi, ils suivent une progression formalisée et validée à chaque étape dès le plus jeune âge, comme c'est le cas pour Eva :

J'ai commencé à 13 ans, en tant que jeune sapeur-pompier. C'est une activité que l'on commence de 8 à 18 ans. Donc, j'ai fait un exercice, deux exercices, et puis après j'ai décidé de rester et puis de continuer. Et puis tout le long de la formation de jeunes sapeurs-pompiers, on a des examens. Il y en a trois, ça s'appelle des flammes ! C'est des tests qui valident des connaissances acquises. Y en une à 12 ans, une à 14 ans et une autre à 16 ans. Comme j'ai commencé à 13 ans, j'ai rattrapé celle que j'avais en retard, et puis j'en ai fait une autre, deux ans après, et ainsi de suite. (Eva, 22 ans, pompier volontaire)

Si le *learning curriculum* peut comprendre des formations théoriques sanctionnées par des tests de connaissances, son intérêt est précisément de ne pas se limiter à ce type d'enseignement formel. Selon Rogoff (2003), apprendre ce n'est pas accumuler des savoirs, c'est participer. Participer c'est, comme déjà évoqué, intégrer de manière progressive une communauté de pratique. Lave et Wenger (1991) appellent ce phénomène la *participation périphérique légitime*.

Le passage d'un statut de novice à un membre à part entière de la communauté de pratique se fait par des formes atténuées de participation, puis par une participation de plus en plus importante :

Le premier jour, je me rappelle, je ne parlais pas beaucoup. Je ne savais pas comment se déroule un camp, j'écoutais. (Joao, 19 ans, organisation de camps pour jeunes)

Comme l'indiquent Brougère et Bézille (2007 : 152), « l'apprentissage est ce mouvement dans la participation, à la fois de transformation du statut, de l'identité et des responsabilités de chacun ». Cette structuration progressive et ce passage entre différents statuts sont particulièrement manifestes dans le témoignage de Max :

Je pense que le scoutisme, c'est vraiment la meilleure école que j'ai eue parce que c'est hyper progressif quoi. On commence à 14 ans avec une petite responsabilité avec dix personnes à occuper tous les samedis pendant trois heures et après on passe à l'étage en dessus où on gère justement tous ceux que, enfin avant d'avoir la responsabilité finale, on est d'abord adjoint dans une troupe où on gère trois patrouilles qui font ça et puis on doit organiser un camp, enfin deux camps par année, et puis voilà et puis après on passe à l'étage du dessus. (Max, 25 ans, responsable webradio et ancien scout).

## 10.2 Un accompagnement personnalisé

Dans les associations où le cadre se veut prioritairement éducatif (cf. chapitre 10.1), l'aide est institutionnalisée et permet aux bénévoles de s'imprégner en douceur des activités et du milieu, non pas en s'y confrontant seul, mais à plusieurs :

La première fois que j'étais au bout de la lance, et qu'il y avait 500 litres qui sortaient de la lance, j'avais des gars qui me disaient ce qu'il fallait faire, et qui n'étaient pas loin, au cas où il se passait quelque chose ! Y avait toujours quelqu'un pour encadrer le truc ! Et souvent, quand on regarde, par rapport à la liste de présence des moniteurs, c'est vrai qu'on est souvent plus d'un moniteur par exercice. Donc ça permet d'être sûr qu'il ne se passera rien, parce c'est des enfants, on ne peut pas les rendre complètement cassés ! (Eva, 22 ans, pompier volontaire)

Pour faciliter l'intégration des nouveaux arrivants, plusieurs associations veillent à désigner des tuteurs ou des parrains explicitement chargés de les accompagner dans leur processus d'intégration et d'apprentissage. Ces personnes de référence amènent des points de repère aux nouveaux bénévoles entrant dans une organisation encore méconnue d'eux. Ci-dessous, Loïc mentionne le système en vigueur pour les jeunes campagnardes : le parrainage. La mission du parrain consiste à intégrer le jeune au sein du groupe en jouant le rôle de courroie de transmission des codes et des manières de faire dans l'association :

On a mis en place pour les nouveaux arrivants un système de parrainage, ça veut dire que pendant six mois le nouveau est « à l'essai » et

puis pendant les manifestations, il va suivre son parrain aux différents postes [...] comme ça il voit l'environnement et puis il n'a pas que des tâches qu'il ne comprendra peut-être pas où est l'intérêt, etc. donc on essaie vraiment un peu de lui apprendre comment ça se passe. (Loïc, 23 ans, jeunesses campagnardes & société de gym)

Les relations de parrainage ou de tutorat telles qu'elles nous ont été décrites par les bénévoles évoluant dans des associations ayant pour mission l'encadrement de jeunes, présentent les particularités suivantes : elles mettent en présence un bénévole jeune et novice avec un bénévole plus âgé et plus expérimenté. Contrairement à la relation enseignant-élève, les deux protagonistes ne sont pas face à face, mais côte à côte dans une relation de connivence, chacun apprenant de la situation. Il s'agit donc d'une relation d'entraide (et non pas d'autorité) qui met l'accent sur le plaisir de coopérer. En effet, les plus jeunes se sentent accueillis et soutenus de manière privilégiée, et leurs aînés éprouvent la fierté de se voir attribuer la responsabilité d'accompagner des plus jeunes.

L'accompagnement et le tutorat sont souvent pensés et intégrés à la fonction des responsables de jeunes bénévoles. Max évoque ci-dessous une dimension pédagogique intégrée à son activité ; il s'agit en effet de valoriser et de motiver ses bénévoles :

Je pense que c'est indispensable pour que les choses se passent bien pour que les gens aient le sentiment d'évoluer dans chaque activité qu'ils font. Et ça ben c'est le rôle du responsable de le penser et de le valoriser auprès de chaque personne quoi. Donc ça on peut le faire, valoriser les gens et les motiver, de ce qu'ils font bien et de ce qu'ils peuvent améliorer. C'est un peu ce que l'on fait quand on les voit individuellement pour débriefer leurs compétences et tout. (Max, 25 ans, responsable webradio et ancien scout)

Tiziana décrit ci-après le rôle d'Alain, coordinateur de la commission des jeunes. Ce dernier a accompagné le groupe de manière très soutenue au départ, pour s'« effacer » progressivement et laisser de plus en plus d'autonomie aux jeunes dans la réalisation de leurs activités. On retrouve ici la question de l'étayage développée par Bruner (1998 [1983]).

Au début, on a eu beaucoup d'aide d'Alain pour la mise en place des séances : comment gérer le temps, comment répondre à une conseillère d'État, comment préparer des séances, comment faire

des ordres du jour. [...] Donc on a eu tout ce soutien d'Alain qui nous a appris tout ça, au niveau du bureau. Et ensuite peu à peu, il a commencé à s'effacer au niveau de l'organisation. Et ensuite, c'est nous le bureau qui avons pris la relève et qui avons pris en main cette commission. (Tiziana, 20 ans, parlement des jeunes)

Pour certains jeunes, obtenir l'attention et la reconnaissance de référents adultes en dehors de la sphère familiale et scolaire peut avoir des effets très positifs en termes d'image de soi et peut prendre une grande importance dans la détermination de leur parcours :

Je pense que ça m'a fait beaucoup, vraiment... par rapport à mon contexte familial où c'était difficile, ça m'a vraiment énormément apporté de faire ce bénévolat, et d'avoir des personnes aussi de référence, maintenant, des personnes avec qui on peut avoir des... voilà, on peut aller manger ou bien boire un verre, comme ça. (Aurélie, 20 ans, association biblique)

Alain croyait beaucoup en moi! Au niveau de mon apprentissage, quand j'avais des soucis, il m'écoutait facilement! Ça a été un grand pilier. Et je pense qu'à la commission, le connaître lui, ça a aussi été quelque chose qui m'a beaucoup aidée parce qu'après, j'ai vraiment eu une figure fraternelle avec lui! Il a beaucoup été là quand j'avais aussi des problèmes au niveau de mon apprentissage, au niveau de mes amis. Il m'aidait toujours et ça m'a beaucoup apporté. [...] Et surtout le soutien que j'ai eu autour de moi! Le soutien que j'ai eu des membres! (Tiziana, 20 ans, parlement des jeunes)

Comme le montrent les témoignages d'Aurélie et de Tiziana, l'association n'est pas seulement un lieu d'apprentissage de savoirs, mais aussi un lieu d'apprentissage des relations sociales et humaines. Ces deux types d'apprentissages semblent donc non seulement conciliables, mais également complémentaires. L'apprentissage de compétences sociales telles que la coopération ou la solidarité semble en effet faciliter l'apprentissage cognitif. Le rôle des interactions sociales dans la construction des savoirs a été étudié dans de nombreux travaux (Bourgeois et Nizet 2005, Perret-Clermont et Nicolet 2001) qui envisagent la coopération comme une condition nécessaire aux apprentissages. Ainsi, comme le relèvent Bourgeois et Nizet (2005 : 155) : « le propre d'une situation de formation est d'offrir à l'individu qui apprend la possibilité

d'interagir socialement avec d'autres. Il peut interagir non seulement avec le formateur mais généralement avec des pairs». Ces travaux sur l'apprentissage coopératif ont encore montré que lorsque les élèves sont encouragés à nouer des relations valorisantes non seulement avec leurs pairs, mais également avec leurs enseignants, ils s'investissent avec davantage d'efficacité dans leurs activités. Nous avons évoqué comment grâce au soutien des autres membres de son parlement des jeunes, mais également grâce à l'attention bienveillante portée par Alain, son coordinateur, Tiziana avait pu développer l'estime qu'elle a d'elle-même et de compétences contribuant à la résolution de ses difficultés scolaires (Weber Guisan et Cortessis 2017).

Ce modèle d'apprentissage par médiation sociale a notamment été conceptualisé par Vygotski (1997 [1934]) et Bruner (1998 [1983]). Ces processus se déroulent dans un cadre d'interactions sociales plus ou moins normées et font appel à des dimensions de coopération et d'identification. Dans la citation suivante, l'action de l'ensemble du groupe a pour but d'orienter l'activité de Thomas. Le groupe lui permet de se projeter et d'envisager diverses possibilités à partir de ce qu'il a prévu de faire :

C'est lors de ces rendez-vous en fait qu'on met tout en place, « Ah ouais tu veux faire ça? Mais t'es conscient que s'il y a la pluie, tu dois faire autrement? », « Là t'as prévu de faire le goûter à la cabane, est-ce que t'aurais pas pu le faire...? Vous êtes quatre, vous avez cinq heures de temps devant vous, vous passez trois heures à la cabane, ça va pas jouer, vous devez faire minimum trois heures de temps dehors dans la forêt, machin ». [...] Voilà, donc c'est là où on bénéficie des conseils des chefs, qui étaient eux-mêmes à l'époque, y a 10 ans, CP<sup>24</sup>. Et puis en parlant avec les CP qui sont à côté de nous, ben on peut dire, on peut s'échanger des conseils, ça c'était assez bénéfique en fait. (Thomas, 19 ans, scouts)

Grâce à une aide institutionnalisée, Thomas peut enrichir la palette des possibilités qui lui permet d'organiser son activité avec succès. Grâce au groupe, il peut se confronter à une situation nouvelle pour lui et orienter son activité future d'une manière différente qu'il ne l'aurait fait seul.

---

24 Chef de patrouille.



### 10.3 Feedback et débriefing collectif

Que ce soit à l'école ou au travail, recevoir un feedback sur ce que l'on fait ou produit est primordial. Le regard externe est premièrement source de reconnaissance du travail accompli, ce qui n'empêche évidemment pas la critique. Deuxièmement, un feedback argumenté participe beaucoup à l'apprentissage, dans le sens où il permet d'ajuster l'action. Le feedback a donc une double fonction d'encouragement, de valorisation de la personne (c'est-à-dire ce qui est réalisé est reconnu par autrui, l'activité est ainsi rendue visible) et de régulation des apprentissages. C'est d'ailleurs en substance ce que dit Jobert (2013 : 42) : « La reconnaissance précède la compétence ». Dans les associations structurées qui ont pour mission le développement des jeunes, le feedback fait partie intégrante du processus d'accompagnement.

Dans l'extrait ci-dessous, Max, qui a une fonction de responsable de jeunes bénévoles, indique comment le feedback (il parle de débriefing individuel) est intégré naturellement dans son rôle d'encadrant :

Dans la radio, j'ai plusieurs casquettes, j'anime, je forme aussi un peu les nouveaux. Je m'occupe de la programmation musicale [...] puis sinon je coordonne en tant que président les différentes choses qui se passent. [...] On donne quelques indications, après faut se lancer quoi. La radio, c'est un milieu où il faut un peu se forger pour devenir forgeron, donc il faut bouffer du micro comme on dit ! Donc c'est ce qu'on veut offrir justement dans ce cadre-là et le fait d'être encadré et de voir ce que font les autres. On n'a pas besoin de donner tant d'indications que ça, par contre après on fait les corrections, donc on donne un peu des conseils sur ce qui est déjà fait. (Max, 25 ans, responsable webradio et ancien scout)

Comme il l'indique, Max préfère donner des feedbacks après avoir « entendu » ses jeunes animateurs à l'œuvre. Il régule ainsi de manière souple les apprentissages à partir de ce qui est réalisé et réajuste ou réoriente par des conseils, plutôt que de donner des consignes. Il arrive également à Max de s'appuyer sur son statut de responsable pour recadrer certains membres de son association lorsqu'il estime que leur comportement porte préjudice au groupe :

Des fois je prends des gens à part pour juste leur parler de leur comportement, et souvent je le fais pour les motiver à ce qu'ils

soient plus... à ce que l'on puisse plus compter sur eux quoi. C'est plutôt dans ce sens-là que je les secoue. Dernièrement, j'en ai eu un, j'avais envie de lui dire : « Ça fait trois ans que tu es là, j'aimerais pouvoir voir que tu es un ancien et que je puisse compter sur toi et que tu puisses être plus un exemple. Plutôt que d'arriver en retard et des choses comme ça », et je sais que c'est un discours qui l'a marqué quoi, ça l'a remotivé. (Max, 25 ans, responsable webradio et ancien scout)

Comme l'ont montré les travaux en didactique professionnelle (Pastré, Mayen et Vergnaud, 2006), si on peut apprendre par l'action, on peut également apprendre par l'analyse a posteriori de son action. Dans cette optique, les associations à mission d'encadrement de jeunes mettent en place des séances de débriefing après les activités. Chez les sapeurs-pompiers par exemple, ce retour systématique et collectif sur l'activité est appelé le « licenciement » :

À la fin, on fait le licenciement. Ils sont tous en ligne et on leur demande : « Ça a été ? Ouais, c'était cool ? Qu'est-ce que vous avez retenu ? » [...] C'est pour ça, déjà au début pour leur dire : « bonjour » et annoncer l'exercice qu'on fera, on les met en ligne, et puis à la fin de l'exercice, on fait le licenciement. On les remet tous en ligne, c'est pour leur dire : « au revoir » et leur demander si tout s'est bien passé, leur demander ce qu'ils ont apprécié ou pas, ce qu'ils ont retenu, si y a des choses qu'ils aimeraient que l'on change. (Eva, 22 ans, pompier volontaire)

Lorsqu'ils analysent rétrospectivement leurs actions pour en comprendre les causes et les effets, les enfants ou les bénévoles ont l'avantage de ne plus être sous la pression des contraintes de l'action. Ils peuvent donc prendre la distance et le recul nécessaire pour revenir sur ce qui s'est joué dans leurs actions passées. Comme le relèvent Pastré, Mayen et Vergnaud (2006), l'analyse rétrospective de son activité ne se fait ni de manière spontanée ni de manière naturelle.

Pour moi, c'est important de se donner un feedback les uns, les autres. Sinon, on ne sait pas ce qui était bien ou pas quand on reprend une nouvelle tâche. J'ai reçu des feedbacks. Peu à peu, j'ai pu faire les choses seule. (Karin, 25 ans, orchestre de jeunes)

Comme on le voit dans l'extrait ci-dessus, il est important de pouvoir bénéficier d'un regard externe sur sa contribution. La prise de recul sur sa propre activité requiert la médiation d'autrui et ne peut être réalisée uniquement par le sujet. En effet, un même individu ne peut pas en même temps être impliqué dans le feu de son action et poser un regard distant sur celle-ci. Dewey (2011 [1916] : 179) précise qu'« aucune expérience significative n'est possible sans l'intervention de la pensée ». Pour que les expériences deviennent « significatives », et donc porteuses d'apprentissages, un processus réflexif doit avoir lieu.

## 10.4 Transmettre un héritage et capitaliser

Dans la plupart des associations à mission d'encadrement de jeunes, la structure hiérarchique, le système de normes et les valeurs ne sont pas développés par le groupe de pairs lui-même, mais par les « anciens » qui les entourent ou qui les ont précédés. Ces derniers transmettent des valeurs historiquement et socialement construites au sein de l'association aux plus jeunes qui suivent leur exemple :

Ils nous montrent. Voilà ils nous guident un peu sur les premiers pas. Quand on organise quelque chose, ils nous montrent comment faire. Ouais c'était assez sympa quoi! C'était assez bon enfant et puis un peu une ambiance... amicale et puis fraternelle vraiment où les plus anciens montrent aux plus jeunes comment faire en fait. Les premiers pas, c'étaient un peu comme ça en fait. (Barbara, 24 ans, jeunesses campagnardes)

Dans la partie précédente, nous avons vu que des associations faisaient souvent suivre les activités par des moments de débriefing et de régulation. Comme en témoigne Mirco ci-dessous, les associations ne se contentent pas d'échanger oralement sur le moment présent. Elles gardent en mémoire les échanges et les conclusions produites. Ces ressources patiemment élaborées au cours des échanges en collectif sont en effet consignées par écrit et mises à la disposition de tous. Ainsi, grâce à cette capitalisation des savoirs d'expérience, chaque membre de l'association pourra à tout moment s'inspirer des solutions et des améliorations trouvées par le passé pour développer de nouvelles expériences :

Après chaque camp, y a un débriefing du camp. Aux louveteaux, ça se fait souvent, quand tous les soirs, on se demande : « Comment ça s'est passé la journée ? Qu'est-ce que vous avez aimé ? Qu'est-ce que vous n'avez pas aimé ? » À la fin de chaque plan de cours, on fait un bilan à chaud, et puis à la fin de chaque journée, on fait un bilan quoi ! Donc chaque année, on reprend à chaque fois notre bilan. On regarde ce qui a marché, ce qui n'a pas marché, et on s'adapte, on se régule par rapport à l'année précédente, quoi ! (Mirco, 24 ans, scouts)

Après chaque concert, la personne responsable du concert rencontre le comité. Elle dit ce qui était bien et ce qui n'allait pas. On prend des notes et on les met dans une base de données. On les enregistre là pour qu'on sache pour la prochaine fois ce qu'on peut faire mieux et ce qui était bien et ce qu'on veut garder. (Karin, 25 ans, orchestre de jeunes)

Des processus sont ainsi mis en place afin de préserver et de capitaliser les expériences au fil des années. Ces savoirs sont partagés, réutilisés et transmis à la manière d'un héritage :

On a un livre avec toutes les traditions de patrouilles, toutes les personnes qui y étaient, etc., tout ce qu'on se souvient, des raids, des week-ends, etc., on écrit là-dedans. (Alexandra, 16 ans, scouts)

En l'absence de traces écrites, les jeunes peuvent également se tourner vers les aînés qui les ont précédés et qui les entourent :

Aux cadets, on pouvait poser la question aux plus vieux, mais on n'avait pas de référent possible, entre guillemets, alors on avait toujours les plus vieux, même lorsqu'ils n'étaient plus actifs pour leur dire, telle année on avait fait une fiesta. (Sonia, 29 ans, cadets & Pro Natura)

Qu'elles soient transmises de manière écrite ou orale, les valeurs, les pratiques et les manières de faire sont susceptibles d'être entretenues par les nouvelles générations de bénévoles. Elles constituent alors des ressources précieuses pour les communautés. Il revient ensuite aux jeunes bénévoles de faire quelque chose de cet héritage et de continuer à l'enrichir et à le faire vivre en le complétant, en le modifiant en l'adaptant, bref en se l'appropriant.

# 11 Un parcours susceptible d'être organisé en termes de carrière

## 11.1 Le career curriculum, un parcours qui fait appel aux ressources personnelles

Certaines associations privilégient ce que l'on pourrait appeler le *career curriculum* au *learning curriculum*. Selon les travaux de sociologues nord-américains (Becker 1985, Hughes 1996), la notion de carrière évoque le parcours ou la progression d'une personne dans un domaine de vie qui n'est pas nécessairement professionnel. Ce concept de carrière accentue le rôle de l'individu dans la gestion de son propre parcours. À la différence d'un *learning curriculum* porté par des organisations de jeunesse (cf. chapitre 10.1), le *career curriculum* relève donc plus de l'initiative et de la responsabilité personnelle. Cette injonction à se prendre en main, à être responsable de sa formation et de son avenir a émergé depuis les années 1980, où l'on a commencé à parler de l'approche par compétences. Selon cette logique, il s'agit alors de progresser vers des statuts socialement valorisants en étant proactif et autonome. Faire ses preuves n'est donc plus réservé au seul monde professionnel. Ainsi, il peut arriver que certaines associations soumettent leurs bénévoles à des situations de recrutement et à des formes de concurrence. C'est notamment le cas d'associations événementielles dont les missions tournent essentiellement autour de la réussite de manifestations culturelles. Lorsque des bénévoles sont engagés dans le cadre d'un festival de cinéma ou d'un concert, on leur confie dans un premier temps des tâches peu spécialisées, mais nécessaires à la bonne marche de la manifestation.

Y avait beaucoup de bénévoles, donc on apprend un peu sur le tas. Je veux dire, j'arrivais, on m'a dit tu vas travailler au bar, tu sers, c'est trois francs le thé froid par exemple, et voilà! Enfin après, y a des autres personnes qui travaillaient au bar et on parlait ensemble et on apprend un peu ensemble, mais c'est pas très carré. (Leila, 20 ans, association de promotion des cultures urbaines)

À cette étape, l'activité des nouveaux arrivants n'est pas soutenue de manière formelle par l'association, les bénévoles interviewés considèrent d'ailleurs que cela n'est pas nécessaire puisqu'il s'agit plutôt dans un premier temps de « donner un coup de main ». Participer à ces tâches simples et peu gratifiantes semble faire partie d'une sorte de processus initiatique. Par la suite, seuls les volontaires les plus persévérants parviendront, à force d'observation et d'imitation, à des activités et à des statuts plus valorisants au sein de ce genre d'organisation.

Àu début, dans certains festivals [...], c'est des choses très basiques comme je ne sais pas billetterie, bar ou vendre des tickets à la porte ou comme ça et puis après dans des autres festivals plus importants avec lesquels j'ai déjà travaillé plusieurs fois, je commence à avoir un travail un peu plus intéressant, enfin suivant les festivals ils appellent pas ça la même chose y en a c'est ange gardien, d'autres c'est plutôt hôtesse. C'est quand je m'occupe des artistes, donc c'est-à-dire, je vais les chercher à l'aéroport ou à la gare, je les amène à l'hôtel et puis après au festival, c'est moi qui suis leur lien social dans le festival. Ça c'est hyper intéressant, ça permet vraiment de rencontrer les gens et d'avoir des rencontres super enrichissantes et puis d'être au cœur, on va dire du festival que ce soit auprès des réalisateurs dans les festivals de films ou des DJs dans les festivals de musiques. Et ouais, c'est vraiment le boulot que je préfère! (Marie, 20 ans, Amnesty International & organisation de festivals)

Dans l'extrait ci-dessus, Marie utilise le mot « travail » pour évoquer son activité bénévole. Comme elle le relève, dans le contexte événementiel, commencer par participer à des tâches « basiques » n'est pas une fin en soi, mais un moyen pour être au cœur de manifestations qui la font vibrer. Céline explique également comment, grâce au passage d'un statut à un autre, le contenu de ses activités devient de plus en plus intéressant et valorisant.

J'avais fait deux ans au bar et je crois qu'ils avaient vu que j'étais toujours hyper motivée et puis à fond, enfin que je faisais bien mon taf quoi [...] et j'avais rencontré la responsable du staff et je lui avais demandé qu'est-ce qu'il faut faire pour faire accueil artistes [...] je voulais bosser en *backstage*, enfin faire quelque chose un peu plus sérieux [...] parce que là au bout de deux ans au bar, j'en avais soupé du bar et du coup, j'ai demandé: « Il faut faire quoi? »,

et puis en fait c'est un peu du copinage, mais comme partout [...] à chaque fois que je la croisais je lui disais: «Tu vois je bosse ici, je fais de la bouffe pour les artistes», et puis un jour elle m'a tapé sur l'épaule et elle m'a fait «Céline tu bosses dans le *backstage* cette année!». (Céline, 23 ans, club de rock)

Céline qui emploie les termes «bosser» ou «taf» pour évoquer son investissement bénévole, évoque ses stratégies pour progresser dans la hiérarchie des activités qui lui sont confiées. Elle explique comment elle met en visibilité son implication et comment elle cherche à favoriser un processus de cooptation («c'est un peu du copinage, mais comme partout»), qu'elle considère comme faisant partie du jeu. L'accès aux activités de *backstage* convoitées par Céline n'est ni immédiat ni automatique. Pour pouvoir évoluer et acquérir de nouvelles compétences, il s'agit dans un premier temps de faire ses preuves, puis de convaincre la hiérarchie afin d'accéder à un nouveau statut. À l'instar de Céline, Leila comprend que son implication et le fait de montrer sa motivation ont une influence directe sur les activités qu'on lui propose :

Intervieweuse: Qu'est-ce qui fait que tu passes d'une activité à l'autre? On te propose?

Leila: En fait, c'est parce qu'ils voient que tu es motivée. Par exemple, tu vois que cette bénévole, elle est plus motivée qu'une autre, et toi-même tu proposes aussi. Et à force, ils se rendent forcément compte parce qu'ils sont contents que les gens s'investissent dans l'association. Et ils te font volontiers passer où ça t'intéresse! (Leila, 20 ans, association de promotion des cultures urbaines)

Dario n'envisage pas son parcours bénévole au service du feu comme une carrière indépendante de ses projets professionnels. Passionné par son activité chez les pompiers, il envisage de devenir sapeur-pompier professionnel (cf. le portrait de Dario, chapitre 11.2), considérant l'activité bénévole comme un lieu de formation et de professionnalisation. Comme déjà évoqué, dans la partie précédente, le service du feu est davantage organisé en termes de *learning curriculum*<sup>25</sup>, ce qui signifie que les conditions d'accès aux différents statuts et les moyens pour y

25 Rappelons que nous considérons le *learning curriculum* comme un parcours formatif organisé et porté par l'association et le *career curriculum* comme un parcours potentiellement formateur faisant appel à l'initiative personnelle et à l'autonomie.

parvenir sont explicitement encadrés et accompagnés. Il s'agit de se perfectionner grâce à des formations sur le terrain ou en salle de cours, successives et de plus en plus exigeantes. Même si ce curriculum est très encadré, cela demande beaucoup de persévérance et d'engagement de la part de Dario : il se donne clairement les moyens de parvenir à son but, soit de réussir le concours pour devenir pompier professionnel :

Durant cette troisième année, je me suis perfectionné au niveau du port des appareils respiratoires, donc j'suis devenu chef de groupe. En quatrième année, j'ai également fait un cours de sous-officier, enfin, un cours de chef de groupe qui s'appelle sous-officier, mais c'est chef de groupe. Donc chef de groupe au niveau général, avant j'étais chef de groupe au niveau des appareils respiratoires, et puis cette année j'ai fait le cours de sous-officier donc c'est là où on manipule toutes ces échelles, les pompes, des tuyaux, etc. (Dario, 22 ans, pompier volontaire)

Nous avons voulu montrer que certains bénévoles envisagent leur parcours en termes de carrière et qu'ils y sont encouragés par leur structure associative. C'est ainsi que Leila, Marie, Céline ou Dario ont pris l'initiative de faire leurs preuves et de se mettre en visibilité afin de rendre possible l'accès à un statut qu'ils convoitaient. Si dans certaines associations, les échelons peuvent être gravis beaucoup plus vite que dans une carrière professionnelle classique, il n'en demeure pas moins que cette progression dépend des compétences et de la détermination individuelle des bénévoles.

## 11.2 Le bénévolat comme test vocationnel

Même s'ils vivent avec intensité le moment présent, les bénévoles qui évoluent dans une association dont l'univers les fait rêver ne peuvent s'empêcher de se projeter dans un futur professionnel. Ils ont le souci de ce qu'ils feront plus tard, d'autant plus qu'ils évoluent parallèlement « dans un univers scolaire qui a fait de l'orientation une pièce maîtresse du système éducatif » (Barrère 2011 : 167). Grâce à leur immersion à échelle réelle dans un domaine qui leur plaît, les bénévoles peuvent évaluer de manière concrète la viabilité de leurs aspirations professionnelles, comme Francesca.



### Identifier ses points forts et ses possibilités de carrière, l'exemple de Francesca

Depuis ses 15 ans, Francesca est bénévole dans plusieurs organisations. Elle commence comme accompagnante puis responsable de camps pour enfants et pour jeunes. Elle donne également des coups de main à sa mère, fondatrice d'un théâtre pour personnes handicapées : « Au début comme aide, fille à tout faire, puis à la technique avec mon père et après, ça a continué, construire les décors, faire les accessoires, les costumes », jusqu'à ce qu'on lui confie, après cinq productions, la direction d'un groupe de comédiens. Francesca, qui pendant longtemps ne sait pas vers quel métier se tourner après l'école obligatoire, raconte : « Ça a été pour moi déterminant dans mon parcours et dans mon choix de carrière ». Dans le cadre de sa participation au théâtre, Francesca estime avoir pu identifier ses intérêts, ses aptitudes et ses forces : « J'ai appris décoratrice, parce que j'ai remarqué que je suis tout simplement douée de mes mains, surtout dans plein de domaines. J'ai vraiment fait des costumes, je me débrouille assez bien en couture. J'ai aussi construit un décor. J'ai pu apprendre plein de trucs, j'ai remarqué que c'est clairement mon truc ».

Dans son cas, on constate que son travail bénévole a largement contribué à son choix d'une formation professionnelle de décoratrice d'abord, puis d'accessoiriste ensuite. Cette activité dans le domaine du théâtre a non seulement éveillé son intérêt, mais lui a aussi ouvert des perspectives professionnelles. L'acquisition d'aptitudes précises lui a donné la possibilité de faire une formation dans un champ professionnel local et spécialisé. « Le théâtre m'a clairement ouvert la voie vers mon job actuel. C'est le théâtre qui m'a fait réfléchir à ce que je pouvais faire au final. Travailler avec beaucoup de personnes très différentes, c'est super important dans le travail. Du metteur en scène à l'acteur, à la technique, il faut toujours bien s'entendre avec des tas de gens très différents. Et travailler avec eux, même si t'as pas envie ou qu'il y a une fois un acteur qui est plus pénible que les autres, ça fait partie du rôle des accessoiristes ».

L'engagement bénévole de Francesca semble avoir posé les fondements de sa future vie professionnelle et privée. Au moment de l'interview, Francesca venait d'être engagée dans une association culturelle : « Vu que j'ai déjà assumé une position dirigeante avant, ça a aussi aidé ma candidature, ça a sûrement joué un rôle ». Pour elle, il est clair que son engagement bénévole lui a ouvert des portes au niveau professionnel : « Organiser une expo, travailler dans l'art, c'est très important pour moi, surtout comme accessoiriste ou pour le théâtre. Il n'y a pas d'offres d'emploi. Tout se fait par bouche-à-oreille. Pas tout, mais beaucoup. On connaît un metteur en scène,

un décorateur de théâtre, qui t'engage. Quand t'as fini ce travail, tu passes au suivant. [...] C'est vraiment super important d'avoir un réseau». Au fil de son parcours, Francesca qui vit dans une petite ville s'aperçoit à quel point les artistes qui se « partagent le gâteau » dans son entourage géographique sont à la fois « peu nombreux » et « super liés, les uns aux autres ». Avec le recul, elle réalise à quel point le fait d'avoir pu intégrer grâce à son parcours bénévole une association culturelle de sa région s'est révélé être « un tremplin dans sa carrière ».

Dario est passionné par son activité bénévole chez les pompiers. Cependant, il ne s'autorise pas d'emblée à faire de sa passion son métier. Ce n'est que progressivement, et au contact du terrain qu'il se donne les moyens de concrétiser son rêve.

Progressivement, les jeunes se rendent compte que certaines portes restent ouvertes et que d'autres se ferment. Ainsi, dans le cas de Dario, l'expérience bénévole semble ouvrir de nouvelles perspectives professionnelles, ce qui aurait aussi une conséquence sur la poursuite ou non de ses études. Eva semble moins optimiste que Dario concernant un futur engagement dans le corps des pompiers :

C'est pas forcément évident comme travail! Surtout qu'il faut un physique! Il faut un sacré bon physique en étant une femme! [...] Quand y a 500 personnes qui postulent pour une place, c'est dur d'être la personne quoi, donc voilà! [...] J'en aurais eu envie oui, mais je pense que je ne serais pas la personne choisie en premier, donc! Et puis, y a encore une école à faire! [...] Déjà pour y aller! Il y a des tests physiques, et tout ça! C'est assez dur et puis une fois qu'on sort, il faut trouver la place. C'est pas évident, pour entrer dans le milieu, ce n'est pas évident! (Eva, 22 ans, pompier volontaire)

Notons dans ce qui précède qu'il y a une dimension de genre à ne pas négliger. Eva suggère qu'étant femme, ce métier lui sera plus difficilement accessible. L'expérience bénévole est également un moyen pour Emma de tester non pas un métier en particulier, mais un domaine de compétences plus large :

Je sais que j'aimerais faire un travail en contact avec les gens depuis longtemps, parce que même dans mon travail à l'association [...] on parle vraiment avec des jeunes et c'est là que j'apprends à en faire

quelque chose d'utile en fait, donc ça me parle, ça me conforte dans le fait que j'aimerais vraiment travailler en contact avec les gens.  
(Emma, 16 ans, association de prévention de la santé)

### **Quand le bénévolat oriente les choix professionnels : L'exemple de Dario**

Quand Dario s'engage chez les pompiers, il n'imagine pas l'importance que va prendre son activité bénévole dans sa vie. En effet, les pompiers, ça devient rapidement « une passion », une activité qui complète bien son rôle d'étudiant passif, car « ce n'est pas des principes, c'est le terrain ».

Petit à petit, il multiplie les formations continues et l'idée commence à émerger : devenir pompier professionnel après avoir terminé son Bachelor HES : « les [pompiers] professionnels, pour moi ça serait un rêve ». Mais l'envie est trop forte et Dario accélère le processus : « Au jour d'aujourd'hui, j'me dis que j'ai pas envie d'attendre pour faire pompier professionnel, donc j'vais essayer d'entrer tout de suite. Donc là j'vais finir mon année [à la HES]. Et puis je vais prendre deux années sabbatiques au niveau de mes études, étant donné qu'ils me le permettent, durant une année je vais faire mon service militaire, comme ça c'est fait et puis j'ai plus d'obligation militaire à accomplir. Et droit derrière le service militaire, je vais postuler pour les pompiers professionnels ». Il prend rapidement sa décision : « C'est quelque chose qui a été décidé jeudi. Donc j'ai tout mis en place ce week-end, j'ai tout planifié comme il faut, j'ai annoncé à ma famille, j'ai annoncé à mes meilleurs amis, je crois que mon capitaine, il est même pas au courant ». Cependant, Dario est tout de même conscient que tout n'est pas joué : « Il faut savoir que l'effectif des pompiers total en Suisse, c'est à peu près 100 000 pompiers [volontaires] pour à peu près 2000 pompiers professionnels. Donc c'est assez *select*. »

Toutefois, il minimise les risques : « Je mets en suspens deux ans mes études, si je suis pas pris chez les professionnels, ben je peux reprendre mes études tranquillement ». Philosophe, il veut surtout tenter sa chance pour ne rien regretter : « aujourd'hui je suis très motivé à devenir professionnel, parce que je me dis que derrière un bureau, j'aurais pas autant de plaisir qu'avec un casque et une tenue de feu sur moi. Voilà, donc je vais m'en vouloir toute ma vie si j'essaie pas au moins une fois ».

De plus, comme le relève encore Emma, si l'engagement bénévole ne permet pas forcément d'accéder directement à certaines ambitions professionnelles, toute expérience associative est bonne à prendre :

Je pense que c'est toujours intéressant de voir comment c'est le milieu associatif en fait parce que c'est quand même une expérience, quelque chose d'assez utile même pour plus tard, de voir au moins six ou sept personnes et comment on coordonne tout, comment on fait passer l'information, comment on prend contact avec d'autres associations et puis c'est quelque chose de très utile pour un travail plus tard. (Emma, 16 ans, association de prévention de la santé)

Comme le montrent de nombreux travaux sur les inégalités sociales (Dubet 2010, Duru-Bella et Van Zanten 2009), « pour bien des adolescents, les projets d'études et d'avenir professionnel se font à l'intérieur de possibles scolaires et familiaux » (Barrère 2011 : 168). Comme soulevé par Eva : « C'est pas évident, pour entrer dans le milieu, ce n'est pas évident ». Le bénévolat offre ainsi des passerelles sociales qui donnent l'opportunité d'accéder à de nombreux univers dont certains sont parfois très fermés ou inaccessibles selon le milieu d'origine des jeunes, comme le relève Leila :

C'est des endroits où j'aurais jamais été ! J'aurais jamais rencontré ces gens, et j'ai eu beaucoup d'occasions avec [l'association] ! On a beaucoup voyagé ! On a été en Hollande, à Paris ! On voyage pas mal quand même ! Enfin c'est plein de choses que j'aurais loupées. (Leila, 20 ans, association de promotion des cultures urbaines)

Le monde associatif est donc susceptible de consolider ou de créer de nouvelles vocations. Contrairement à un stage professionnel de quelques jours ou de quelques semaines, cette initiation a l'avantage de pouvoir se faire en douceur sur la durée, en respectant les rythmes individuels des jeunes.

## 12 Un cadre d'action souple

### 12.1 « Aide-toi et l'association t'aidera »

Certains jeunes que nous avons interviewés font partie d'ONG dont la mission principale est liée au développement humanitaire. Si les ONG ne visent pas prioritairement l'encadrement de jeunes, elles offrent souvent dans leur organisation un espace dédié aux jeunes. Comme le relèvent Ughetto et Combes (2010 : para. 41), dans les ONG :

Les outils généraux élaborés par le niveau national ne fournissent qu'un cadre d'action extrêmement lâche, réglementant les principes de collecte et d'utilisation des fonds et le type de relations aux personnes [...]. Au-delà, les outils pratiques relèvent avant tout des initiatives locales [et personnelles].

La possibilité d'un encadrement diversifié, prescrit et formalisé est mise à disposition sous forme de processus ou de formations. Ainsi, si les ONG laissent aux bénévoles l'initiative de proposer des projets et de demander des formations, elles semblent répondre de manière conséquente aux sollicitations de ses membres en proposant de nombreuses formations courtes, plus importantes, générales ou spécialisées qui sont gratuites pour ses membres. Cependant, il semble exister une volonté institutionnelle de favoriser un *leadership* participatif, selon les termes de Fidan explicités ci-après, en laissant les bénévoles libres de prendre l'initiative et de formuler des demandes en fonction de leurs besoins ponctuels auprès de l'organisation :

Chez Amnesty, y a une grande autonomie qui est toujours laissée au groupe. [...] C'est tout facultatif! C'est tout entièrement libre! Y a plein de formations! [...] On nous a distribué une brochure pour les jeunes. Donc y a plein de formations. [...] On a notamment aussi appris la gestion du *leadership* participatif, pour essayer de faire les choses de manière participative, donc que tout le monde se sente concerné, que tout le monde soit intégré dans le projet, et que tout le monde puisse apporter quelque chose [...] Y a des formations sur comment fonctionnent les droits humains en général, parce que les

gens sur les droits humains, ils ne connaissent pas les instruments. Comment fonctionnent l'ONU, les déclarations universelles, les conventions internationales et tout et ça, on peut demander des formations, c'est vraiment cool, et même de l'aide des gens qui sont sur le terrain, des juristes. (Fidan, 18 ans, Amnesty International & Greenpeace)

Ainsi, à sa demande, Fidan a eu l'occasion de suivre une formation en plusieurs modules sur la gestion de projet et l'élaboration d'un budget. Le revers de cette confiance, c'est qu'en l'absence de demandes particulières, les bénévoles peuvent se retrouver relativement livrés à eux-mêmes. C'est le cas de Sam lorsqu'il effectue pour la première fois une visite à domicile dans le cadre de son activité à la Croix-Rouge, il ne sait pas exactement quoi faire :

J'ai sonné chez la personne [...] elle m'a posé la question qu'est-ce qu'il fallait faire... comment il fallait se comporter, parce que c'était la première fois qu'elle faisait appel au service présence Croix-Rouge et là j'ai regardé la dame, je lui ai fait un grand sourire je lui ai dit que j'attendais sur elle qu'elle me dise qu'est-ce qu'il fallait que je fasse... alors on s'est mis à rire tous les deux sur le palier et puis... voilà tout de suite, super le contact. (Sam, 25 ans, Croix-Rouge)

Cette absence de tâches claires et encadrées du début n'empêche pas Sam de réussir à construire le lien avec les bénéficiaires du service présence de la Croix-Rouge, de comprendre petit à petit les ressorts de son activité et d'apprendre au contact de la réalité de cet apprentissage autogéré. Deux autres bénévoles en témoignent ci-dessous :

On était plus jeunes donc du coup on était beaucoup moins organisés par exemple, ouais on essayait au début je ne suis même pas sûre si on tenait un PV ou pas. Après oui, je sais qu'on a essayé de s'organiser de plus en plus, je sais qu'au début c'était assez « olé olé » : on se voit, on discute on essaie d'organiser quelque chose, mais enfin le cadre très très informel. (Marie, 20 ans, Amnesty International & organisation de festivals)

Alors avec Greenpeace, en tout cas dans notre groupe, ça n'a pas toujours été fructueux, parce qu'on a vraiment beaucoup de peine à... Par exemple, pour faire les réunions, il fallait faire des Doodle ou tous les trucs comme ça, tous ces trucs administratifs. Ça passait

assez mal, parce qu'on était tous des jeunes, dans la même tranche d'âge et puis à cet âge, c'est pas non plus évident d'être hyper organisés, et puis voilà ça c'était assez difficile à faire. C'était assez frustrant! (Fidan, 18 ans, Amnesty International & Greenpeace)

Comme l'explique Fidan, chaque groupe de jeunes construit sa propre organisation en fonction de son histoire et de ses membres. Ainsi, lorsqu'il passe du groupe de jeunes de Greenpeace au groupe de jeunes d'Amnesty, il cherche à faire profiter les autres de sa première expérience :

On a essayé de mettre des petites règles en place, du genre on se réunit tous les premiers mercredis du mois ou comme ça. On est quand même un peu plus organisés dans ce que l'on fait. On tient des PV réguliers. On fait mieux passer les informations. On communique beaucoup plus sur Facebook. (Fidan, 18 ans, Amnesty International & Greenpeace)

Face à ce sentiment de pouvoir, mais aussi de devoir s'organiser comme ils le souhaitent, en s'appuyant sur leurs propres ressources, les jeunes s'épuisent parfois et passent la main. Certains jeunes renoueront plus tard avec les ONG dans le cadre de leurs études, lorsque ces dernières sont représentées par des groupes universitaires. Ce sentiment d'être parfois livré à soi-même n'est évidemment pas l'apanage des ONG, comme l'explique notamment Eva, qui a fini par renoncer à monter une société de jeunesse dans son village :

C'était avec un voisin où on s'était dit qu'il manquait quelque chose sur la commune, un endroit pour se retrouver avec tous les jeunes! Ouais! Je crois que c'était mal structuré! J'avais 15 ans ou 16 ans, [...] on avait aucune idée de comment est-ce qu'on lance quelque chose. On nous a dit que l'idée était bonne, mais on nous a un peu... On nous laissé un peu nous dépatouer entre nous. [...] Y avait un manque de structure ou de cadre! Ça n'a pas marché! Il nous aurait fallu un boss qui nous aurait dit: » Il vous faut marcher comme ça! Il vous faut faire ci! » [...] Au final, on est tous un peu partis [chacun de notre] côté. (Eva, 22 ans, pompier volontaire)

Après cette première tentative, Eva intègrera le service très organisé des sapeurs-pompiers de sa commune. Les exemples de Fidan, Sam, Marie et Eva montrent que si les bénévoles sont dévoués à leurs associations et fiers de bénéficier d'une grande marge de manœuvre, ils n'en attendent

pas moins un peu de soutien. En l'absence de cadre et de règles, leur engagement est susceptible de s'essouffler.

## 12.2 L'autogestion du groupe de pairs : entre avantages et limites

Même lorsque les associations encadrent les jeunes de manière souple, elles prévoient toutes des espaces de régulation et d'échanges entre pairs basés sur un système collégial. Cependant, comme l'ont suggéré Breton (2007) ou Sainsaulieu et Tixier (1983), les espaces d'échanges démocratiques ne sont égalitaires que sur le plan formel. Les personnes qui y participent ne disposent pas des mêmes habilités à prendre la parole, à convaincre et à s'imposer pour faire valoir leurs idées. D'autre part, la gestion autonome du projet bénévole par le groupe de pairs devient difficile lorsque celui-ci ne suscite pas une implication équilibrée de la part de chacun des membres du groupe.

### **L'engagement bénévole entre retrait et surinvestissement : l'exemple de Zoé**

Zoé, dans le cadre de la préparation de son voyage humanitaire, a dû se dévouer pour assurer une fonction d'animatrice, alors qu'elle ne se sentait pas forcément prête : « On a quelqu'un de l'association qui nous encadre [...] après la première réunion il dit : « Voilà, il faut deux animateurs », il explique ce que c'est, ce que ça comporte. [...] Nous on avait deux personnes qui s'étaient proposées, mais, dans ce genre d'expériences, souvent, t'as des gens qui se désistent au fur et à mesure, et nous on a un peu eu une hécatombe du côté des animatrices. Et j'ai fini par reprendre le... ouais le job. [...] Et pis, c'était pas si facile que ça. Mais c'était très intéressant, mais pas toujours facile, j'ai trouvé ». Lorsque les associations sont plus petites, les opportunités d'accompagnement personnel ou collectif sont forcément moins nombreuses. Or, comme déjà indiqué, les interactions sociales jouent un rôle majeur dans la construction des apprentissages sur le terrain. « Ceux qui sont pas investis, ils se sentent pas stressés parce que y a pas d'argent, parce qu'il faut trouver des solutions. Tandis que ceux qui se sont investis, c'est « Ouais, si je m'investis pas à 200 %, ça peut pas marcher » [...] et pis voilà, le fait que, toi tu te bouges, mais les autres pas, des choses comme ça. »

Zoé n'a pas toujours eu le sentiment de pouvoir compter sur l'ensemble du collectif de bénévoles, qui est selon elle scindé entre « les investis » et les « pas



investis ». La première catégorie dont elle estime faire partie est minoritaire. Elle « se bouge » et « s'investit à 200 % ». Tandis que ceux qui ne se sentent pas investis ne se « sentent pas stressés » par la recherche de fonds nécessaire à l'organisation des voyages humanitaires, puisqu'ils savent qu'on va faire pour eux. Le flou du cadre organisationnel invite les bénévoles les plus investis à trouver eux-mêmes les moyens d'atteindre les objectifs qui leur sont proposés et à engager leurs ressources personnelles. C'est ainsi que Zoé, assistée par ses proches, prend l'initiative d'organiser un brunch dans son village pour récolter des fonds : « Moi j'ai demandé de l'aide [dans mon entourage proche] pour faire les invitations [...] j'avais trouvé la salle [...] nous avec mes parents, ma sœur, mon copain, on était là le soir d'avant pour pouvoir installer la salle, les tables et tout ça. » À en croire Zoé, l'association ne prévoit pas d'intervention particulière lorsque des bénévoles ne jouent pas le jeu de l'entraide inhérent à la mission associative. De plus, toujours selon Zoé, les responsables de l'association tiennent à ne pas trop interférer dans le fonctionnement du groupe. Ils limitent donc leur apport de consignes, de conseils et d'explications préalables, préférant laisser les bénévoles faire leurs expériences. Ils n'interviennent que pour valider ou répondre à des demandes ou besoins manifestes, afin de permettre le bon fonctionnement des camps. « On avait dit que, des fois c'était peut-être bien d'avoir quelques pistes, mais ils nous avaient dit qu'ils avaient réfléchi s'ils devaient nous donner des pistes ou pas, pis justement ils trouvaient mieux de ne pas nous donner des pistes ». La volonté de laisser les bénévoles s'organiser entre eux sans intervenir est une manière pour certaines associations de leur faire confiance sur leurs propres capacités à évoluer et à progresser entre pairs. L'absence de balises collectives peut, cependant, engendrer un sentiment de fatigue et de démotivation lorsque certains volontaires ont l'impression d'être seuls à porter le groupe : « J'avais précisé quand j'avais pris le job d'animatrice, moi j'ai dit : *Je veux bien reprendre ça, mais on n'est pas vos mamans.* [...] Bon ça a continué quand même. Y en a qui parlaient pendant que l'animatrice essayait de nous expliquer ce qu'on faisait demain. Moi je disais quelque chose, mais je pense que... J'ai plus senti le job avant, enfin la responsabilité avant que pendant. Après, c'était plus... on essaie de tous se contrôler. [...] J'avais pas envie de faire la police ! »

L'exemple de Zoé montre les limites des dispositifs autogérés par les bénévoles et donc basés sur une participation égalitaire et collective. On observe alors deux types d'attitudes chez les jeunes bénévoles : le retrait ou le surinvestissement. Attitudes qui peuvent être parfois plus ou moins choisies ou plus ou moins imposées. Il nous semble que les dispositifs organisationnels qui misent sur l'autogestion du

groupe obligent davantage chacun de ses membres à mettre en jeu ses aptitudes personnelles et son capital culturel. Par contre, lorsque que chaque membre du collectif est prêt à coopérer et que l'association met en place des stratégies pour renforcer la participation de chaque membre du groupe autour d'un projet commun, le fait que le cadre soit souple peut être très apprécié, comme en témoigne notamment Fred. Ce dernier, qui effectue son apprentissage dans une entreprise très hiérarchisée, a en effet apprécié de pouvoir prendre sa fonction d'animateur de manière informelle et sans protocole particulier :

Ils étaient en train de faire des grillades. Donc voilà, je me suis assis, papoté, présenté et puis voilà et puis on s'est petit à petit... y a pas eu de : « Bonjour, je vous présente Fred, ce sera le futur animateur », du tout, du tout, c'était : « Ah et puis tu fais quoi là ? Lui, il fait quoi là ? » Et puis voilà tout le monde savait pourquoi j'étais là, tout jeune, et donc il a suffi que je raconte à un qu'est-ce que je faisais là et ce qui allait se passer avec moi. (Fred, 20 ans, association d'entraide)

Il nous semble que lorsque la qualité coopérative ne se développe pas spontanément, comme c'est le cas pour Fred, elle gagnerait à être valorisée et entretenue dans l'espace associatif. Ce qui semble en jeu, c'est la possibilité pour chacun des bénévoles de discuter ouvertement des valeurs, des moyens mis en œuvre et des objectifs. Cela permet aux jeunes de ne pas se sentir seuls face aux éventuelles difficultés à surmonter et de donner sens à leurs activités. Clot (2010) a notamment montré, pour le monde professionnel, combien les espaces de délibération sont nécessaires au sein d'un collectif pour que le travail soit de qualité et fasse sens.

### 12.3 La possibilité de mesurer l'impact de son action

De nombreux jeunes nous ont confié ne se préoccuper ni du temps ni de l'énergie consacrée à leur activité bénévole, tant ils se sentaient portés par le collectif ou par la fierté et le plaisir liés à leurs activités. Si l'engagement bénévole est souvent source de plaisir et de gratifications, il comporte également son lot d'insatisfactions et de contraintes. Dans tous les cas, les bénévoles sont curieux de connaître les effets produits grâce

à leurs actions et à leurs efforts sur les bénéficiaires de leurs associations. C'est d'autant plus important lorsque les bénévoles reçoivent peu de feedbacks au sein même de leur association. Nous avons notamment évoqué le cas de Zoé qui avait le sentiment d'être inégalement portée par le collectif lors de la levée de fonds pour un voyage humanitaire. Loris, qui évolue dans une petite association de gymnastique, ne peut échanger qu'en comité réduit avec les autres moniteurs; il apprécie donc tout particulièrement les concours annuels à l'occasion desquels il a la possibilité de rencontrer les parents de ses jeunes élèves, ainsi que d'autres moniteurs et responsables d'organisations sportives. C'est l'occasion pour lui de mesurer avec fierté et émotion l'ensemble du travail accompli :

Quand y a un podium, une distinction, je suis à chaque fois... on se sent quand même un peu fiers, enfin, comme sur un petit nuage. On sent que ça a porté ses fruits, on est contents pour eux, on est contents pour les parents, enfin ouais moi j'ai les frissons quoi. [...] On se sent utile, c'est ça surtout, se sentir utile, parce que si on fait deux ans et puis qu'il n'y a aucun progrès, ben voilà! Enfin, je m'étais aussi dit si à peine j'ai commencé, j'ai dit je me laisse six mois, si je vois du progrès, ça veut dire que je continue comme ça et si je ne vois pas, ça veut dire que je me remets en question. (Loris, 18 ans, société de gym)

Lorsque les associations sont internationales, et donc plus importantes, il est parfois plus difficile pour les jeunes de mesurer directement l'impact de leur investissement au niveau local. Si le résultat de ce qu'ils ont accompli ne se voit pas, ils ont l'impression d'avoir déployé une activité dont il ne reste rien. Or, comme le relèvent notamment Pastré, Mayen et Vergnaud (2006), les feedbacks constituent un des facteurs les plus agissants sur le processus d'apprentissage. De plus, ils génèrent des engagements plus importants dans la situation. Nous constatons que dans certaines associations, qui ne sont ni dédiées à l'éducation ni formellement structurées pour guider les nouvelles recrues, les responsables et les bénévoles les plus expérimentés ne donnent pas spontanément de feedback. Peut-être ne se sentent-ils pas autorisés à juger d'autres personnes dans une relation associative qui n'est pas fondée sur le contrôle et l'obéissance, contrairement à ce qui se passe dans une relation dans le cadre scolaire ou professionnel. Les

bénévoles apprécient donc tout particulièrement lorsque les résultats de leurs actions sont visibles.

Je sais pas, si y a beaucoup de projets concrets mis en place et qui ont eu un réel impact, mais là j'ai quand même l'impression qu'il se passe quelque chose avec Amnesty. Par exemple, là avec la Suisse, on a mené une campagne sur le Sri Lanka, où on dénonçait ce qui se passait là-bas, parce que la Confédération se préparait à expulser les Sri Lankais, parce qu'elle avait renvoyé trois Sri Lankais et dès qu'ils sont arrivés là-bas, ils se sont fait arrêter et torturer. Et puis après, la Confédération a annulé les renvois. Ben, c'est cette campagne qu'on a fait pour sensibiliser à cette question-là, voilà ! Et ça, c'est quelque chose, on est vraiment contents, quand on apprend qu'on a réussi à empêcher le renvoi des réfugiés sri lankais ! C'est quand même, on se dit : « Là on a quand même réussi à faire quelque chose de bien ! » (Fidan, 18 ans, Amnesty International & Greenpeace)

La question du feedback nous amène naturellement à celle de la reconnaissance. Honneth (2013) distingue trois formes de reconnaissance : l'amour développé dans le cercle familial, le droit issu de la société civile et la solidarité au sein de notre communauté de valeurs. Dans la troisième forme de reconnaissance, que l'on peut résumer à l'estime sociale, ce qui est reconnu concerne essentiellement les qualités propres de l'individu et donc sa singularité : « Une personne ne peut se juger *estimable* que si elle se sent reconnue dans des prestations qui ne pourraient être aussi bien assurées par d'autres » (Honneth 2013 : 213). Même si Loris et Fidan n'ont pas reçu de feedback directement de leurs responsables associatifs, le fait de mesurer l'impact de leurs activités par d'autres biais contribue à forger leur estime d'eux-mêmes. Voir le résultat de son action et avoir l'impression qu'elle a modifié le cours des choses semblent être des dimensions inhérentes à l'individu contemporain. Autant il est important d'appartenir à un groupe, comme nous l'avons souligné au chapitre 7.4, autant il est indispensable pour chaque personne de mesurer son propre impact et d'avoir le sentiment d'avoir contribué, d'une manière ou d'une autre, à l'évolution du cours des choses. Cette dimension contributive apparaît particulièrement dans le bénévolat, car l'activité est choisie, contrairement à l'école ou au travail rémunéré qui n'est pas forcément choisi.

## 13 Un cadre protégé pour se développer

### 13.1 Se jeter à l'eau

Face à leur inexpérience et au manque de cadre de certaines activités, plusieurs jeunes nous ont confié s'être sentis perdus, désorientés et déstabilisés au moment de leurs premiers pas dans l'association :

Alors j'y suis allée dans le vide total, j'y connaissais rien du tout. J'y suis allée un peu comme ça et puis avec les autres moniteurs, ils nous expliquent comment il faut faire. [...] J'étais très perdue, mais les autres moniteurs étaient super. Ils m'ont bien expliqué comment il fallait faire. Ils m'ont un peu pris sous leur aile. (Jennifer, 20 ans, camp WWF)

« Se lancer », « plonger », « y aller » sont autant de formules que nous avons régulièrement entendues lorsque les bénévoles nous ont raconté leurs premiers pas dans l'association, à l'instar de Vincent, évoquant une forme de baptême du feu :

Quand j'ai commencé, il m'a montré la radio. Il m'a présenté un peu le projet, les buts de l'association et tout ! J'étais un peu stressé, parce que c'était ma première. Il m'a dit : « Bon, ce soir tu fais une chronique ! » Il y avait une émission en direct, le soir même. Il m'a dit : « Ce soir, tu fais une chronique en live. On va te tester, tu as trente minutes pour la préparer ! » J'étais terrorisé, parce que c'était la première fois, et tout. J'avais quinze ans ! (Vincent, 20 ans, webradio)

Suivant le contexte, demander de l'aide peut être perçu comme difficile, par crainte d'avouer ses faiblesses, ses limites ou sa vulnérabilité. Dans le monde associatif, l'accueil qui est offert aux jeunes, en contrepartie de leur engagement à titre gracieux, est en principe sécurisant, bienveillant et ouvert. L'extrait ci-dessus montre le rôle des plus anciens et le cadre amical qui invite le nouveau bénévole à participer à l'activité collective. Ainsi, même lorsque l'activité n'est pas très formellement

encadrée, c'est surtout la présence du groupe de pairs qui joue un rôle déterminant dans l'intégration et l'implication des nouveaux bénévoles :

C'était mon premier camp, je connaissais personne, pis c'était un camp qui était fait, si vous voulez, à la der'... on va pas dire à la dernière minute, mais c'est un peu tout comme. Tout le monde qui était pris avait... y avait juste moi qui avais jamais fait de camp. [...] Sinon tous les autres c'étaient des copains, au fait, du responsable qui était venus pis, au fait l'ambiance était vachement bien, ils nous ont tout de suite intégrés. (Joao, 19 ans, organisation de camps pour jeunes)

Savoir que l'on n'est pas seul et que l'on peut aller chercher de l'aide contribue à créer un environnement d'apprentissage protégé, comme l'indique Sam dans l'extrait suivant :

En tant que bénévole on est entouré, il y a de toute façon des responsables qui peuvent prêter main-forte si on a besoin d'aide ou... si on a des soucis, qui savent écouter, prendre du temps pour nous. (Sam, 25 ans, Croix-Rouge)

Selon les missions et le mode organisationnel des associations, la manière dont les bénévoles sont intégrés dans les activités bénévoles diffère. Ainsi, dans les cas de Loris et de Florine, si un coaching individuel a bel et bien été prévu pour les accompagner dans leurs premiers pas de moniteurs, il semble plutôt bref :

J'étais un peu perdu, parce que c'est quelque chose de nouveau et tout, mais pendant, je crois, trois leçons, j'ai suivi quelqu'un qui m'a montré un peu les gestes de base et puis après j'ai commencé dans un groupe et puis c'est un peu à toi de t'adapter selon les personnes. (Loris, 18 ans, société de gym)

Les deux premières fois, j'étais avec une autre monitrice. Elle m'a montré comment tenir, comment réussir à bien expliquer, pour prendre un peu confiance, parce que les enfants, ça peut être de petites pestes parfois et au début j'avais un peu peur de ne pas réussir à leur expliquer correctement. [...] Après très vite, y a eu des soucis, parce qu'il n'y avait plus assez de moniteurs. (Florine, 19 ans, société de gym)

Comme l'explique Florine, dans certaines associations, la pénurie de bénévoles ne facilite pas la transmission des compétences par les bénévoles expérimentés. Loris et Florine ont néanmoins la possibilité de suivre des cours techniques et méthodologiques afin de mieux accompagner les enfants durant leurs exercices de gymnastique. C'est cependant aux bénévoles eux-mêmes que semble revenir l'initiative de s'inscrire à de tels cours.

## 13.2 Se mettre à l'épreuve

Comparé à mes cours, où on fait beaucoup de théorie, c'est du management, c'est de l'économie, c'est des principes, c'est plein de choses, quand j'arrive aux pompiers, c'est pas des principes, c'est le terrain, et puis ben il faut prendre rapidement des initiatives, il faut prendre des décisions très rapidement. (Dario, 22 ans, pompier volontaire)

Que l'activité associative soit très cadrée ou peu soutenue par les associations, cet apprentissage « sur le tas » permet aux jeunes de se confronter concrètement à la réalité d'une activité de travail au sens large. Selon Bourgeois et Durand (2012 : 10), « la formation à elle seule ne peut et ne pourra jamais tout : bon nombre de compétences, par nature, ne peuvent s'acquérir que dans et par l'exercice de l'activité au travail et non avant et/ou après ». Comme le relèvent Zarifian (2001) ou Le Boterf (2000), les compétences ne peuvent s'acquérir au sein de cours théoriques ou de leçons magistrales. C'est en situation que la compétence peut se développer.

Prendre part à des activités associatives permet aux jeunes d'avoir accès à un terrain d'expérimentation et de se mettre à l'épreuve en toute sécurité. L'expérience bénévole donne en effet aux jeunes une idée de la manière dont ils peuvent être perçus dans un univers professionnel, mais avec l'avantage d'évoluer dans un espace protégé. Comme le montre Céline dans l'extrait ci-dessous, elle aimerait être considérée comme une professionnelle et non comme une simple bénévole qui donne un coup de main. Cependant, le fait d'être bénévole lui offre aussi une certaine liberté, notamment dans les horaires, qu'elle ne trouverait pas dans un emploi rémunéré. En outre, en cas de problème, ce n'est

pas elle qui en assume tous les frais. Elle bénéficie donc d'un filet de sécurité confortable pour déployer ses activités.

La plupart des artistes ils ne savent pas que l'on est bénévoles [...] et des fois y en a qui sont juste insupportables avec nous, mais on peut pas leur dire : « Hé on est bénévoles », et puis c'est pas non plus l'excuse à tout, dans le sens que tu t'engages en tant que bénévole, en tout cas pour moi c'est que tu fais bien aussi ton boulot, je veux dire on va pas t'embêter parce que t'es arrivée dix minutes en retard, parce que c'est pas payé, parce que c'est pas un vrai taf, ou bien si tu bois une ou deux bières ou t'es un peu bourré ben on va pas t'embêter, enfin c'est super quoi, mais c'est juste que si y a des débordements, ben l'excuse : « Ouais je suis bénévole, je suis pas payé ». (Céline, 23 ans, club de rock)

Karin, qui évolue dans une société de musique, apprécie la possibilité qui lui est offerte de pouvoir s'entraîner, chercher, faire de nouvelles expériences avec les membres de l'orchestre dont elle fait partie.

Je pense que l'assoc' est un bon terrain d'entraînement. Tout le monde savait que je m'entraînais. Parfois, j'essayais simplement quelque chose qu'on avait appris. Parfois, j'ai aussi clairement dit à quelqu'un que je voulais tester quelque chose avec lui et je lui disais ce que j'avais en tête. (Karin, 25 ans, orchestre de jeunes)

Mornata et Bourgeois (2012) évoquent la question de la sécurité psychologique comme étant une des conditions essentielles pour l'apprentissage sur le lieu de travail. Ils se basent sur les travaux d'Edmondson (2004) qui définit la sécurité psychologique comme « une croyance consistant à considérer le collectif de travail comme non sanctionnant, dans le cadre de relations interpersonnelles pouvant engendrer des risques pour l'image personnelle du collaborateur » (cité par Mornata et Bourgeois 2012 : 62). En effet,

croire qu'un environnement de travail est indulgent lors de [...] prises de risques encourage les comportements facilitant l'apprentissage, tels que la recherche de feedback et d'aide en cas de difficulté, le partage d'informations, la discussion d'erreurs et l'expérimentation. [...] Être persuadé que son environnement de travail est bienveillant concernant ses erreurs et ses difficultés, et que l'on peut dès lors



en prendre le risque facilite l'apprentissage. (Mornata et Bourgeois 2012: 63)

Cette perception individuelle est encore renforcée dans son potentiel d'apprentissage, si elle est partagée par le groupe (on parle alors de *team safety*). L'exemple de Tiziana plus bas montre comment la confiance d'Alain, coordinateur de la commission des jeunes, offre un cadre sécurisant où le risque de ne pas réussir est permis, mais quand « ça marche », l'exploit est relevé :

C'était vraiment une expérience où on se lançait et puis si ça marchait, ça marchait, et si ça marchait pas, ça marchait pas! [...] Tout était super! Et Alain, nous le faisait comprendre par son étonnement à lui aussi, parce qu'il n'aurait jamais cru qu'on soit partis si loin en deux ans, surtout la première commission. (Tiziana, 20 ans, parlement des jeunes)

Dans les associations, l'éducation passe donc par toute une série d'épreuves favorisant aussi bien l'exploration de nouvelles activités que l'exploration de ses propres potentialités. Une de ces épreuves est celle des rituels que nous avons déjà évoqués à propos des scouts. Que ces passages soient intégrés de manière très structurée ou non, on les retrouve dans la plupart des cultures juvéniles. C'est ce que Dubet (2014: 22) appelle « des rites de passage de substitution qui permettent de grandir en scandant des étapes ». Nous avons notamment parlé du premier direct à la radio de Vincent, de la première fois où Eva s'est retrouvée au bout de la lance ou lorsque Céline a pris seule la responsabilité d'une soirée dans son club de rock. Le bénévolat offre aux jeunes la possibilité de tester leur valeur en dehors de la sphère familiale et scolaire. Il leur permet de se mesurer, de faire entendre leur voix, d'être écoutés et d'obtenir des réponses.

L'espace d'action offert par le bénévolat a également l'avantage d'être préservé des enjeux de performance auxquels les jeunes sont confrontés durant leur parcours scolaire ou professionnel. Comme le montre Barrère dans son ouvrage « L'éducation buissonnière », s'il est impossible pour les jeunes de se dérober au verdict scolaire, ces derniers peuvent se singulariser dans des activités qu'ils ont choisies dans le cadre de leur temps libre. C'est ce que Barrère appelle « la construction d'une excellence singularisante » (2011: 154). Ainsi, Eva fait sensation lorsque son bipeur de sapeur-pompier résonne en classe :

C'est marrant! Quand j'ai le *pager* qui sonne en classe [...] c'est vrai que je pourrais mettre sous silence, mais bon voilà pour les quelques fois qu'il sonne, j'y pense pas forcément, donc c'est vrai que deux-trois fois, les profs s'énervaient et disaient: « Qui a laissé son téléphone? » Et tout le monde disait: « Mais non, mais c'est le *pager* à Eva! ». (Eva, 22 ans, pompier volontaire)

Nicolas, qui a obtenu un CFC dans le domaine du bâtiment et éprouve de la difficulté à trouver un emploi, va pouvoir se démarquer en vivant plusieurs expériences inédites grâce à son investissement bénévole dans un parlement des jeunes :

Y avait du gratin de politiques et puis des choses comme ça et puis on apprenait, c'était complètement nouveau. [...] C'était exceptionnel, en fait, c'est sur les transports publics. C'était la première fois qu'ils essayaient pour voir les attentes de leurs clients, pour nous rencontrer si on veut. Donc ça j'y étais pour la commission des jeunes [...], ils nous ont demandés. [...] On se voit régulièrement avec notre groupe de travail [...] et donc moi j'y suis actuellement en tant que vice-président. (Nicolas, 19 ans, parlement des jeunes)

Si le bénévolat est perçu par les jeunes comme un lieu leur permettant de faire leurs preuves, ils apprécient également de pouvoir agir en dehors de toute compétition scolaire ou professionnelle. Ainsi, Leila apprécie de pouvoir évoluer dans un milieu qui ne valorise ni la performance ni la compétition :

Y avait pas le stress, pas de pression. Je pense que quand t'es bénévole, justement, on n'a pas la pression d'un travail. On n'a pas la pression. C'est plutôt tant qu'on apprécie et ben on travaille en fait! (Leila, 20 ans, association de promotion des cultures urbaines)

Si les jeunes apprécient de pouvoir évoluer de manière libre dans un monde à l'abri des pressions et des exigences, cela n'empêche pas que les nombreux défis de l'activité bénévole sont source de très importantes satisfactions. Ainsi, Nicolas très dubitatif sur l'intérêt des cours de français suivis à l'école (« Qu'est-ce que ça peut m'apporter dans la vie de tous les jours? Pourquoi m'embêter à lire à partir du moment où y a la parole? ») n'hésite cependant pas à s'investir dans un travail d'écriture, que l'on pourrait qualifier de scolaire, afin de pouvoir partir

en Afrique pour une manifestation internationale organisée dans le cadre de ses activités à la commission des jeunes :

Le critère de sélection, c'était de rédiger une rédaction sur quatre thèmes que l'on avait à choix et puis donc là, ça m'a poussé à écrire et à me triturer les méninges. [...] J'ai demandé de l'aide à internet, sinon j'ai demandé au bureau cantonal de me relire, je ne suis pas brillant en orthographe. (Nicolas, 19 ans, parlement des jeunes)

Les efforts de Nicolas portent leurs fruits puisqu'il est sélectionné pour partir tous frais payés en Afrique afin de participer à une expérience originale et inédite. Les associations bénévoles offrent donc un lieu où les jeunes, en quête de leur propre valeur, peuvent mesurer librement leur maîtrise du monde dans un espace où la compétition n'est pas une fin en soi. Comme nous l'avons suggéré à propos des possibilités de *career curriculum* dans certaines associations, cela ne signifie pas que les jeunes bénévoles ne soient jamais confrontés à des phénomènes de concurrence. Barrère (2011 : 87) établit une distinction entre la mauvaise pression et la bonne intensité, la première générant du retrait et la seconde de l'implication. Il nous semble que c'est précisément cette opportunité de pouvoir jouer entre *implication* et *retrait* qui fait de l'expérience bénévole un lieu à la fois stimulant et protégé, tout en étant un espace de liberté bienvenu à cet âge où les possibles doivent rester ouverts et stimulants.

### 13.3 Des espaces potentiels d'apprentissage

Comme l'ont notamment montré les travaux sur le *workplace learning* (Billett 2001, 2006, 2009) ainsi que les travaux en didactique professionnelle (Pastré, Mayen et Vergnaud 2006), les lieux de travail peuvent être considérés comme des espaces *potentiels* d'apprentissage. Potentiels, parce que contrairement aux cadres institutionnels de formation, les cadres professionnels ne sont pas scolaires et que leur vocation première n'est pas éducative. L'environnement de travail offre donc des opportunités, ce que Billett (2001) appelle des "affordances" pour l'apprentissage. Ces affordances ou ressources sont extrêmement variables d'un espace à l'autre et dans l'accès à celles-ci. Parmi celles-ci, nous avons relevé la possibilité d'accéder à des activités inédites, concrètes et valorisantes. Nous avons également soulevé les différentes

formes de curriculum, allant d'un *learning curriculum* très formalisé chez les scouts (avec notamment la possibilité de suivre des formations reconnues officiellement), à un *carrer curriculum* laissant beaucoup plus de place à l'initiative personnelle des jeunes intéressés. Ces ressources mises à disposition sont d'ordre social et structurel.

À ces dernières s'ajoutent des ressources techniques et matérielles, afin que les bénévoles puissent réaliser leurs tâches. Il peut s'agir par exemple d'un studio radio pour Vincent, d'outils informatiques dans le cas de travaux plus administratifs comme chez Emma ou Jade, d'un accès à une base de données comme chez Karin, d'une salle de concert dans le cas Céline ou encore d'un local de feu avec tout le matériel incendie dans les cas de Dario et d'Eva, voire même d'un lieu permettant une simulation :

Y a une maison où on peut lui mettre le feu et puis on peut s'entraîner dedans. (Dario, 22 ans, pompier volontaire)

A l'accès aux ressources doit s'ajouter un accompagnement pour que l'environnement puisse être considéré comme apprenant. Par exemple, mettre à disposition du matériel technique sophistiqué peut s'avérer inaccessible pour un novice, si son utilisation n'est pas accompagnée d'une formation.

Pour s'approprier les savoirs, les codes et les valeurs ayant cours dans une structure, Billett propose de distinguer deux formes d'accompagnement : *l'accompagnement direct* qui comprend l'ensemble des interactions qui sont mises en place intentionnellement dans un but d'apprentissage ; les interactions entre le novice et l'expert sont donc directes. L'accompagnement peut aussi être *indirect* et non spécifiquement adressé. Le novice pourra observer le travail et les interactions de pairs plus expérimentés ou entendre leurs discussions. De cet accompagnement indirect peut découler un apprentissage vicariant (Bandura 1977), qui consiste à reproduire des actions ou des comportements suite à une observation.

Dans le cas d'Emma, qui travaille dans une structure de prévention composée d'une dizaine de bénévoles, l'accompagnement proposé sur place est direct :

La personne dont j'ai repris le poste est restée dans l'association, donc en fait il m'a vachement coachée. [...] On est en fait un binôme avec l'autre personne. [...] Par exemple, d'abord on m'a

expliqué ce que c'était cette association, mais après qui est-ce que je contacte, comment je fais pour les contacter, et lui il m'a dit : « On va essayer de chercher ensemble », et donc il a vraiment passé le relais. [...] On a beaucoup travaillé ensemble pendant les premiers mois, donc on allait tout le temps à deux aux rencontres. (Emma, 16 ans, association de prévention de la santé)

Ci-dessus Emma mentionne à quel point elle a été guidée lors de ses débuts dans l'association. Les travaux de Vygotski (1997 [1934]) sur la zone proximale de développement (cf. chapitre 9) indiquent particulièrement bien cette nécessaire médiation sociale pour que l'apprenant puisse agir de manière autonome. Au début, cet accompagnement est très soutenu et étayé, puis l'apprenant va progressivement réaliser de plus en plus de tâches seul.

Comme elle nous l'explique encore dans l'extrait suivant, si Emma a pu bénéficier d'un coaching si personnalisé, « c'était vraiment un coup de chance », parce que la personne est restée dans l'association pour occuper un autre poste. Jade, qui a accepté la présidence de cette même association, a vécu une expérience différente :

La transition s'est faite avec l'ancienne présidente, qui m'a expliqué en gros le fonctionnement. Après j'ai lu les documents, rapports d'activité, je me suis baladée sur le serveur ça c'est un très bon moyen d'apprendre ce qui a été fait, quelles sont les personnes de contact et après c'est en assistant aux séances d'équipe, on pose des questions pour savoir qui est qui, quand il y a des acronymes, on demande des explications. L'apprentissage s'est fait comme ça, je ne suis pas arrivée, on ne m'a pas donné un classeur : « Tiens c'est l'histoire et c'est ce qu'on fait », [...] c'est dans le travail, dans le quotidien que l'on apprend en fait. Ce que l'on doit faire pour le fonctionnement y a pas de guide écrit. (Jade, 28 ans, association de prévention de la santé & organisation de festivals)

Contrairement à Emma, Jade n'a pas bénéficié d'un coaching individuel lors de la prise en main de sa fonction de présidente. Elle s'est donc appuyée sur ses ressources personnelles en faisant preuve d'initiative pour aller à la recherche de l'information. Cependant, même en l'absence d'un tuteur privilégié, l'association dans laquelle Jade et Emma évoluent est organisée de manière à favoriser le recours aux ressources humaines collectives :

Ce qui est bien, c'est que les autres, ils sont là aussi pour nous aider, donc on peut tout le temps poser nos questions aux autres, donc moi je me suis sentie assez bien encadrée. [...] Y a la réunion d'équipe, c'est chacun raconte ce qu'il a fait cette semaine, c'est en fait de la transmission d'informations, c'est la coordinatrice qui prend le PV de chaque semaine. [...] Y a des tours de table et chacun dit avec qui il est entré en contact, comment ça se passe, qui il a rencontré. [...] On peut lui faire des suggestions, donc vraiment on peut avoir de l'aide, on peut se demander ce qu'on fait. (Emma, 16 ans, association de prévention santé)

Parfois, l'accompagnement est plus indirect. Ainsi, la formation de responsable de soirée proposée à Céline est davantage une occasion d'observer ses collègues plus expérimentés en action :

C'est une formation de responsable de soirée, en fait tu accompagnes le responsable de soirée une ou deux fois, comme ça, mais vraiment y a une sorte d'atmosphère un peu générale, un peu où tu es vraiment laissé à toi-même, et c'est plutôt à toi de dire « Là je ne le sens pas, j'aurais besoin de ton aide ». (Céline, 23 ans, club de rock)

Selon les propos de Céline, c'est donc au bénévole lui-même de gérer la manière dont il va s'investir dans sa formation. Se contenter d'être là et observer un bénévole plus expérimenté ne suffisant pas à s'approprier une fonction inédite, Céline n'hésite donc pas à poser des questions et à adopter une démarche proactive. La dimension de l'entourage avec des personnes plus expérimentées est un facteur essentiel dans le développement d'apprentissages au travail. L'accompagnement sur place, la nature de l'expertise, le partage du savoir et la qualité des relations entre experts et novices sont autant de gages de succès de l'apprentissage, s'ils sont présents, accessibles et saisis par les bénévoles. Dans le cas contraire, un environnement lacunaire en termes d'accompagnement risque fort de freiner le développement des jeunes bénévoles.

Même lorsque les associations n'ont pas développé un *learning curriculum* explicite, elles semblent attentives à confier aux novices des tâches se trouvant dans ce que Vygotski a appelé leur zone proximale de développement (cf. chapitre 9). Ainsi, suite à sa formation sur le tas, lorsque Céline se voit confier pour la première fois la responsabilité d'une soirée (« simple à gérer » selon ses mots), elle se sent à la hauteur du premier événement qui lui est confié :

C'était une soirée hyper tranquille quoi, c'était deux DJs de Genève, ils n'avaient aucun invité, vraiment ils étaient hyper contents de ma soirée, ils étaient tranquilles, donc vraiment y avait personne derrière dans les loges et tout y avait vraiment personne. C'est une soirée où il n'y avait pas beaucoup de monde, donc c'était encore assez simple à gérer. (Céline, 23 ans, club de rock)

Les environnements associatifs sont donc en général attentifs à créer des opportunités invitant les bénévoles à se lancer et à faire leurs premières expériences sur le terrain. Ce souci d'offrir aux jeunes des occasions de gérer des activités leur ouvre des perspectives de développer des apprentissages dans et par l'activité bénévole. L'association qui accueille le jeune offre des ressources plus ou moins variées, intéressantes et parfois uniques. Pour y accéder, nous avons particulièrement insisté sur le rôle de l'accompagnement, prenant la forme d'un référent attitré avec une fonction pédagogique, ou la forme d'un accompagnement très indirect, comme la possibilité d'observer le travail de pairs plus expérimentés ou de faire ses expériences dans un cadre protégé.

## 14 Un processus d'apprentissage entre ressources et engagement

Nous avons particulièrement insisté, tout au long de cette partie, sur les ressources offertes par l'environnement associatif. Nous souhaitons à présent conclure cette partie en rappelant que les ressources, si elles sont indispensables au développement des jeunes bénévoles, ne peuvent s'actualiser que si l'engagement de ces derniers – dont nous avons abondamment parlé dans la deuxième partie de cet ouvrage – s'articule avec l'accès, la mobilisation et l'appropriation de ces ressources. C'est en substance ce que dit Billett à propos de la dualité constitutive de l'apprentissage au travail : il y a « dualité entre les *offres* de la place de travail et la manière dont celle-ci invite à certaines formes de participation, et la manière dont les individus choisissent ou non de profiter de cette offre et apprennent en travaillant » (Billett 2009 : 37). Ainsi, pour parler comme Billett, les apprentissages susceptibles d'être développés par les jeunes bénévoles dépendent d'une part des ressources offertes par l'environnement associatif et de l'autre de la manière dont les bénévoles s'engagent et s'emparent de ces ressources.

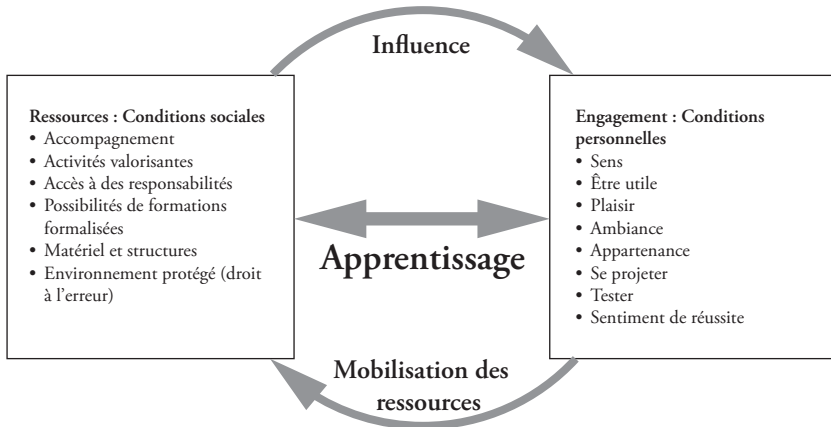
Le deuxième pôle identifié par Billett, dans ce qu'il qualifie de dualité constitutive de l'apprentissage au travail, correspond à des dimensions plus personnelles, telles que la capacité et la motivation à s'engager dans la tâche et la transformation de la participation dans le temps. Nous pouvons résumer ce pôle avec le terme « engagement » et c'est ce dont nous avons discuté dans la deuxième partie de cet ouvrage. Nous avons notamment montré comment les motivations à entrer dans une association pouvaient se transformer avec la mobilisation dans l'activité. Nous avons aussi souligné l'importance du sentiment d'appartenance, facteur essentiel à cette période charnière entre l'adolescence et le début de l'âge adulte. Le sens que les jeunes attribuent à leur activité bénévole a également été abordé, tout comme les dimensions de plaisir et de satisfaction. Comme l'indique Billett (2009, 60) : « Les occasions de s'impliquer, les moyens de tirer de la satisfaction des résultats accomplis et la valorisation personnelle au travail constituent probablement les fondements essentiels du développement. »



La portée contributive du bénévolat est bien entendu tributaire des ressources offertes par l'association ainsi que l'accès à celle-ci, mais il nous semble qu'au-delà même de ces conditions essentielles, le bénévolat concentre cette possibilité contributive nécessaire à tout individu. En énumérant brièvement les constituants de ces deux pôles, force est de constater que l'on n'est jamais totalement du côté des conditions sociales ni totalement du côté des conditions personnelles. En effet, comme l'indique Billett (2009 : 40) « l'idée n'est [...] pas [...] d'opposer l'individuel au social, mais de positionner ces éléments comme interdépendants, et dans un rapport à la fois négocié et réciproque ». Ainsi, « la subjectivité, l'appropriation et la construction de connaissances trouvent leur origine dans la négociation entre les contributions de l'individu et celles de la société, et non pas dans des déterminismes sociaux échappant au contrôle des individus » (Billett 2009 : 41).

Ce rapport articulé, négocié et réciproque nous semble très pertinent pour comprendre la dynamique d'engagement et d'apprentissage chez les jeunes bénévoles, comme le montre la figure 1.

*Figure 1 : Un processus d'apprentissage entre ressources et engagement*



Il ne s'agit donc pas de « cocher » un certain nombre d'affordances disponibles et quelques indicateurs d'engagement pour qu'il y ait apprentissage au travail. Cet apprentissage se joue dans une négociation entre des conditions sociales et des conditions personnelles. Ainsi, si

l'on propose des activités intéressantes à un jeune et qu'il est accompagné dans la découverte de l'activité, il y a fort à parier que le jeune s'investisse de manière intensive. Il mobilisera donc plus facilement les ressources à disposition et favorisera ainsi son propre développement.

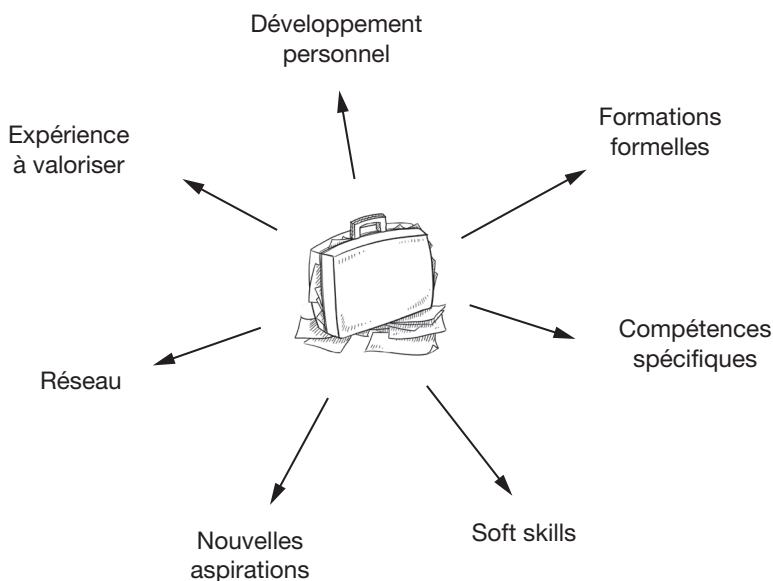


## PARTIE IV

Un nouveau bagage :  
ressources et acquis  
développés grâce à  
l'activité bénévole

Dans cette partie, nous allons mettre en lumière les propos des jeunes sur ce que l'expérience bénévole leur a apporté. Nous ne dresserons pas l'inventaire complet des compétences que les jeunes ont pu développer au cours de leurs expériences bénévoles. Ce qui nous intéresse, comme dans les parties précédentes, c'est la subjectivité des jeunes. Qu'ont-ils retenu de leur parcours? Quels atouts ont-ils le sentiment d'avoir développé grâce à leur activité bénévole?

Figure 2: *Un bagage multiple*



Les parties qui précèdent ont contribué à identifier que, grâce à leurs expériences bénévoles, les jeunes se construisent un bagage qui dépasse la simple acquisition de connaissances nouvelles. Nous avons en effet montré que les rencontres, les épreuves, les défis et les projets associatifs menés collectivement engagent les jeunes dans un processus de développement identitaire et personnel, de formation de soi ou encore de développement de compétences. Le fait de se voir confier des responsabilités et des tâches valorisantes, tout en étant entourés de pairs et de référents adultes bienveillants, favorise le développement d'une bonne estime de soi. Le monde associatif initie les jeunes à de

nouvelles manières d'agir, de penser et de faire, ce qui transforme leur rapport au monde tout en les intégrant dans la société. Les expériences bénévoles apparaissent alors comme des occasions pour apprendre, se développer, se former, développer son réseau, voire même entamer un processus de professionnalisation.

La réflexion de cette partie portera donc sur les acquis développés par les bénévoles grâce à leurs expériences associatives. Dans le chapitre 15, nous mettrons en évidence les acquis avec lesquels les jeunes repartent, sachant que l'expérience bénévole renvoie à une multitude d'activités ou de projets exigeant des aptitudes, des compétences et des niveaux de responsabilités variés. Dans le chapitre 16, nous nous interrogerons sur les possibilités qui s'offrent aux jeunes qui s'engagent bénévolement. Enfin, dans le chapitre 17, nous montrerons comment les jeunes peuvent mettre en visibilité leurs acquis bénévoles, dans une société où les compétences personnelles et sociales détenues par les individus prennent de plus en plus de valeur. Les entretiens réalisés auprès des bénévoles ne permettant pas une valorisation systématique de leurs acquis, nous avons en effet mis en place des ateliers de portfolios collectifs s'adressant à tout bénévole âgé de 16 à 25 ans souhaitant valoriser ses expériences associatives afin d'améliorer son employabilité.

Enfin, pour clore cette partie sur les acquis développés à travers les expériences associatives, nous réfléchirons à la manière de les transférer, de les faire valoir et de les mobiliser ailleurs que dans leur contexte d'origine (cf. chapitre 18). Nous verrons en effet que pour que l'appropriation de l'expérience bénévole leur ouvre de nouvelles voies scolaires ou professionnelles, les jeunes doivent s'autoriser à transférer et à mobiliser leurs acquis dans d'autres contextes, ce qui ne va pas toujours de soi.

## 15 Construction identitaire et développement de compétences

### 15.1 Grandir et gagner de l'assurance

Ça m'a beaucoup changée, parce que ça m'a fait grandir! [...] Ça m'a fait prendre de l'importance. J'ai pris beaucoup conscience des choses, enfin on voit la vie différemment et c'est vrai que ça m'a beaucoup aidée! Eh oui, c'est vrai que j'ai beaucoup changé.  
(Tiziana, 20 ans, parlement des jeunes)

Pour moi, le bénévolat, c'est quelque chose de super important. Je voudrais le redire encore une fois, ça m'a ouvert vraiment beaucoup de portes, élargi à fond mes compétences et renforcé mon caractère.  
(Francesca, 26 ans, théâtre pour handicapés & centre culturel)

Les jeunes interviewés ont largement insisté sur les apports de leur expérience bénévole en termes de maturation personnelle. Elle leur a donné l'opportunité de se découvrir, de grandir, voire même de se transformer en tant qu'individu. Bien au-delà des savoirs et des compétences développées, ils estiment, pour la plupart, que l'expérience bénévole leur a permis d'affirmer leur personnalité en progressant sur le plan affectif et social :

J'ai beaucoup appris et beaucoup grandi par les camps, le fait d'apprendre à vivre en communauté, d'accepter les différences.  
(Aurélie, 20 ans, association biblique)

Ça a contribué à ma maturité en fait, et puis avant j'étais super timide et maintenant je le suis beaucoup moins. (Leila, 20 ans, association de promotion des cultures urbaines)

Comme Leila, plusieurs jeunes nous ont confié que le bénévolat leur avait donné l'occasion de surmonter leur timidité. Ainsi, Loris estime avoir pris davantage d'assurance grâce au contact régulier avec les enfants qu'il entraîne à la gymnastique :

Moi, je suis très timide, avec les enfants, voilà il faut montrer qu'on est là. Il faut pas rester trop replié, sinon on se fait vite marcher dessus! Mais, ouais j'aime bien, c'est aussi surmonter cette timidité [...] ça m'a apporté plus de confiance en moi. (Loris, 18 ans, société de gym)

Le fait d'être actif dans le monde et dans la société et non plus seulement au sein d'un groupe de proches comme la famille, les amis ou les camarades d'école est crucial pour le développement de l'estime de soi. Or, selon un cercle vertueux, la confiance en soi est un terreau propice à la construction de nouvelles compétences. Comme le relève Marzano (2010 : 54), le développement de « la confiance en soi dépend notamment de la capacité des individus à créer des liens. Pour ça, il faut pouvoir aussi croire aux autres, leur faire confiance et accepter le risque de la dépendance ». Grâce à leur expérience associative, les bénévoles apprennent à entrer en contact les uns avec les autres. Ils développent petit à petit leur capacité à se faire accepter socialement, à être intégré dans un groupe et à s'ouvrir aux autres.

Petit à petit, je suis beaucoup plus à l'aise avec les gens [...] en droit j'étais vraiment écrasée, enfin je n'aimais pas ce que je faisais et du coup, j'allais vers des gens qui n'avaient rien à voir avec mes études et puis du coup, c'est plus une fuite et puis alors que là, c'est plus par intérêt que je vais vers les gens. [...] Ça m'a donné un peu confiance, ça m'a rendue plus sociable. (Céline, 23 ans, club de rock)

Comme nous l'avons vu dans la partie précédente, des dispositifs favorisant des échanges participatifs, constructifs et coopératifs sont organisés par les associations. C'est grâce à ces espaces de parole que les bénévoles disent avoir appris à oser s'exprimer et à s'affranchir du regard des autres :

Ça m'a quand même donné de l'assurance, parce que j'ai l'impression de pouvoir m'exprimer beaucoup plus librement! Au niveau de l'expression des opinions, je n'ai pas de problème à les dire! (Fidan, 18 ans, Amnesty International & Greenpeace)

Je suis quelqu'un de très émotive et qui prend beaucoup à cœur les choses, donc là j'ai appris déjà à gérer et puis à me dire, je n'ai pas besoin que tout le monde m'aime, que tout le monde soit d'accord avec moi. C'est quelque chose qui m'affectait beaucoup avant et



maintenant, j'ai vraiment réussi à grandir de ce côté-là. (Barbara, 24 ans, jeunesses campagnardes)

Les témoignages de Fidan et de Barbara montrent encore que leur expérience bénévole leur a permis de mieux se connaître. Selon un cercle vertueux, cette capacité à identifier ses atouts et ses faiblesses dans un climat coopératif permet aux bénévoles de grandir sur le plan personnel en développant des qualités humaines telles que la tolérance ou la patience :

Je prends moins de temps à m'énerver, j'ai plus de patience [...] dans les séances plénières, quand on a un débat et puis qu'on tourne en rond. C'est pas possible de dire maintenant vous vous taisez et on avance. Il faut l'accepter, il faut que chacun puisse dire ce qu'il ressent. C'est de se dire que dans chaque chose dite, y a sûrement du positif, il suffit de le trouver. (Nicolas, 19 ans, parlement des jeunes)

La patience, c'est super important... [...] Plus on grandit, plus on apprend ce que c'est que la vie au final [...] savoir mettre ses propres limites. [...] C'est surtout un gros travail sur moi-même comme je vous ai dit au niveau de la patience. (Sam, 25 ans, Croix-Rouge)

Plusieurs jeunes ont ainsi témoigné de la manière dont leur expérience bénévole leur avait donné l'occasion de se découvrir, en portant notamment attention à leur manière d'interagir avec les autres et de fonctionner en groupe. Les bénévoles ont donc développé des compétences métacognitives leur permettant d'accéder à une meilleure connaissance de soi et d'autrui et de gagner en assurance.

## 15.2 Des compétences transversales

Je dirais la gestion de projet, c'est-à-dire de pouvoir appliquer quelque chose de l'idée à la mise en œuvre en regardant ce dont tu as besoin pour ça. D'abord une planification, pour pouvoir se faire une idée de combien de temps, combien d'argent et combien de personnes, on va avoir besoin pour aider. Et puis après vraiment la mise en œuvre jusqu'au bout. C'est aussi quelque chose que j'ai pu apprendre. J'en suis très contente, parce que c'est quelque chose qui me sert pas seulement dans l'association. Oui, je pourrais en avoir besoin dans le privé et dans le travail. (Karin, 25 ans, orchestre de jeunes)

Parler de compétences oblige à éclaircir quelques points conceptuels. Comme l'a notamment relevé Le Boterf (2004), il n'existe pas de compétences indépendantes des individus qui les mobilisent en situation réelle et en interaction avec d'autres. Face à un événement, l'individu compétent sait agir et interagir avec pertinence, en combinant et en mobilisant non seulement ses ressources personnelles (par ex. ses connaissances, son savoir-faire, son savoir-être, etc.), mais également les ressources offertes par son environnement (par ex. ses réseaux professionnels, sa famille, ses collègues, des informations mises à disposition, des procédures, des outils, etc.). Être compétent suppose alors de savoir mobiliser, organiser et combiner ses propres ressources avec celles de son environnement physique et surtout relationnel. En effet, selon Le Boterf, « agir avec compétence suppose de savoir interagir avec autrui » (2002 : 22). Cet auteur souligne combien dans notre société connectée, il est illusoire d'être compétent tout seul : « la réponse compétente est une réponse de réseau et pas seulement une réponse individuelle » (Le Boterf 2002 : 22).

Nous proposons de nous baser sur une définition – parmi d'autres – de la compétence. Nous retenons celle-ci, car elle nous semble rassembler de manière simple ce concept qui appelle à la complexité et à une multiplicité de définitions et d'interprétations : la compétence est « un savoir-agir complexe prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficaces d'une variété de ressources internes et externes à l'intérieur d'une famille de situations » (Tardif 2006 : 22).

Nous avons vu que les jeunes bénévoles avaient identifié des qualités ayant trait au développement personnel (la confiance en soi, l'assurance, la patience) et au relationnel (l'écoute, le travail en équipe). Nous observerons à présent comment ces dimensions personnelles et relationnelles, telles que la capacité à gérer ses émotions, son stress ou des conflits peuvent se combiner avec d'autres ressources et s'avérer déterminantes pour réaliser avec compétence toute une palette d'activités :

On doit par exemple tenir un bar où y a par exemple 100–150 personnes qui passent, pis ça demande quand même pas mal de sang-froid, d'organisation... Vers les 2–3 heures du matin les gens, ils deviennent un peu agressifs. (Joël, 19 ans, jeunesses campagnardes)

Avant d'être au comité de l'association, j'avais de la peine à parler devant les gens, un exposé à l'école ou quoi, je détestais ça, j'étais

pas à l'aise. Dans l'orchestre des jeunes, j'ai dû le faire plein de fois, même si c'était devant des jeunes avant une répét' ou comme ça. Au début, j'étais super nerveuse et je devais écrire chaque mot, tout ce que je voulais dire. Je me suis vraiment obligée à le faire et je me disais que je devais apprendre à le faire. J'y retournais exprès chaque semaine et je me disais qu'il fallait que j'y arrive, sans être nerveuse, même si ce n'est que devant des jeunes. Et maintenant ça roule vraiment sans problème. Et quand y a une assemblée générale avec les parents, y a bien cent personnes. Et là aussi ça joue très bien. Ça ne me dérange plus. C'est pas rien – j'arrive à parler devant des gens. (Karin, 25 ans, orchestre de jeunes)

Au début quand un petit ne faisait pas ce que je disais ou qu'il ne s'entraînait pas, ça m'énervait et du coup, c'est vrai que je criais un peu [...] avec les petits, on apprend à expliquer des choses en douceur, sans s'énerver, à garder son calme, à prendre de la distance pour essayer qu'eux aussi, ils ne soient pas sur la défensive à ne pas s'énerver. [...] Et c'est vrai que j'ai appris le respect et les autres, et à respecter le travail du moniteur aussi. (Florine, 19 ans, société de gym)

Les témoignages ci-dessus montrent que si le fait de tenir un bar, prendre la parole devant un public nombreux ou entraîner des enfants à la gymnastique fait appel à des savoir-faire spécifiques, ces derniers n'ont pu être mobilisés que grâce à leur combinaison avec d'autres ressources plus transversales telles que le « sang-froid », la patience ou la capacité à gérer son stress. Ces compétences permettent aux bénévoles de poursuivre leur activité malgré la pression engendrée, dans les exemples cités, par le fait de devoir composer avec un public nombreux, agressif ou agité.

### 15.3 Des compétences spécifiques

Outre des compétences transversales, les bénévoles ont également l'occasion de développer des compétences spécifiques liées aux activités mises en oeuvre dans le cadre de leurs associations. Le fait que les associations soient organisées en comités et en groupe de travail donne notamment l'occasion à ses jeunes membres de développer des compétences administratives ou techniques telles que la rédaction d'ordres du jour ou de PV de réunion, ou encore la tenue et la présentation d'un budget :

Tout ce qui est négociation quand on est en groupe, quand on est en comité, on était cinq... comment bien faire fonctionner un groupe, quand il faut prendre des décisions quand il faut décider des choses, préparer pour amener des idées. (Loïc, 23 ans, jeunesses campagnardes & société de gym)

L'organisation de séances, tout ce qui est rédaction d'ordre du jour, communiqué de presse, analyser le règlement. (Nicolas, 19 ans, parlement des jeunes)

C'est une compta relativement simple et maintenant je maîtrise la LPP [Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité], l'AVS [Assurance-vieillesse et survivants]. (Sonia, 29 ans, cadets & Pro Natura)

Le fait d'évoluer dans une culture associative permet également aux jeunes de s'approprier un nouveau vocabulaire ou d'interagir avec des publics spécifiques comme les enfants, les artistes ou encore les personnes en situation de handicap dans l'exemple de Francesca plus bas :

Au début y a des trucs, je ne comprenais rien du tout de ce que je lisais ! Il faut vraiment s'approprier le vocabulaire des droits humains, la convention internationale, le droit international. (Fidan, 18 ans, Amnesty International & Greenpeace)

Je n'ai jamais eu peur du contact. J'ai toujours pu travailler sans préjugés avec des handicapés. (Francesca, 26 ans, théâtre pour handicapés & centre culturel)

## 16 Ouverture des possibles

### 16.1 Développement d'un réseau

Les personnes qu'on connaît quand on est jeune, c'est super important pour trouver un travail, pour trouver plein de choses, pour des soirées, pour plein de choses! (Leila, 20 ans, association de promotion des cultures urbaines)

Je rencontre plein de gens [...] et puis du coup t'as un super carnet d'adresses! (Céline, 23 ans, club de rock)

Les activités associatives donnent aux jeunes l'occasion de rencontrer des personnes susceptibles, directement ou indirectement, de leur ouvrir des portes. À travers les rencontres, ils tissent des relations qui pourront s'avérer utiles un jour ou l'autre dans le cadre d'une recherche professionnelle ou à plus long terme, pour leur carrière professionnelle, mais également dans leur vie privée. Comme le relève Dario, si ce réseau d'entraide n'a pas pour vocation première d'aider les jeunes à se trouver un travail, il apparaît comme une ressource collective pour la vie pratique et quotidienne :

On vient de tous milieux [...] on s'entraide entre nous, j'veux dire, moi je cherche un appartement je peux lui demander, chez moi j'ai un problème avec l'électricité. [...] S'ils ont besoin de conseils au niveau fiscalité, eh ben ils m'appellent, parce que je peux peut-être les conseiller. (Dario, 22 ans, pompier volontaire)

Comme on le voit à travers les propos de Dario, le réseau se compose de relations réciproques. Si chacun peut profiter des ressources des autres, chacun peut également être utile aux autres. Cette réciprocité implique d'y consacrer du temps. Ces liens établis sur une durée et sur un principe de confiance mutuelle semblent être un critère clé de l'efficacité de ce réseau. Si les bénévoles s'engagent durant leur temps libre dans une association dans l'idée de partager des projets, des valeurs et des objectifs communs, cela ne les empêche pas d'être insérés dans des milieux variés au quotidien. Ainsi Dario, étudiant, côtoie des

agents immobiliers, des électriciens et des bénévoles d'autres corps de métiers susceptibles de le dépanner dans sa vie quotidienne. L'expérience bénévole permet donc non seulement d'élargir son cercle d'amis, mais également son cercle social et géographique :

Au départ mon cercle d'amis ça avait rien à voir avec l'association, et puis maintenant il s'est vraiment élargi, et puis j'ai des amis un peu partout dans la Suisse grâce à cette association. (Aurélië, 20 ans, association biblique)

Cette variété de provenances sociales, culturelles et géographiques ajoute à la richesse du réseau bénévole. En effet, comme l'ont montré les travaux de Granovetter (2000), dans un cercle restreint comme celui de la famille ou des amis proches, seuls les mêmes types d'informations connues de tous ont tendance à circuler. Ainsi, plus le réseau est vaste, plus les jeunes ont accès à des informations, des opportunités et des interlocuteurs différents et variés. Certaines associations donnaient même aux jeunes bénévoles l'opportunité d'interagir avec des personnages publics influents, contribuant ainsi à élargir leur réseau social.

Tiziana montre comment, grâce au réseau de son parlement des jeunes, elle a eu l'opportunité d'interagir avec une personnalité politique œuvrant dans une sphère qui lui semble bien éloignée de la sienne. Cette rencontre « au sommet » est source de stress, mais dans la suite de son témoignage, Tiziana évoque le rôle joué par le coordinateur du parlement des jeunes pour lui donner les moyens d'appréhender ce type de rencontre avec davantage de sérénité. La communauté bénévole permet donc aux jeunes de se faire connaître par des personnes évoluant en dehors de leurs cercles de proches et de rencontrer des personnes susceptibles de leur apporter des conseils et des informations judicieux :

C'est toujours un peu stressant de voir une conseillère d'État qui s'est battue et qui a créé cette loi aux activités de jeunesse, qui a créé la commission! C'est toujours stressant de la voir, parce que c'est une personne haut placée. Elle nous met totalement à l'aise! [...] Elle nous remercie beaucoup pour le travail que l'on a fait. [...] Elle est très contente de cette commission, et c'est une fierté de voir qu'une conseillère d'État s'intéresse autant à notre travail! (Tiziana, 20 ans, parlement des jeunes)

Selon les propres termes d'Emma son expérience bénévole lui a permis « d'élargir son horizon » et de développer des repères dans le paysage institutionnel de son canton :

Ça m'a élargi un peu plus l'horizon parce que rien que d'être dans l'organisation interne de l'association, après je connais un peu les institutions, on entend parler, je sais pas du DIP, du Département de l'instruction publique, ce genre de truc. (Emma, 16 ans, association de prévention de la santé)

Grâce à son réseau bénévole, Eva décroche même une place d'apprentissage dans sa commune :

C'est vrai que j'étais assez investie dans cette commune! J'avais essayé de lancer une jeunesse dans cette commune et tout ça, donc c'est vrai que le syndic<sup>26</sup> et les municipaux me connaissaient déjà plus ou moins, aussi avec les pompiers! Le syndic me connaissait très bien, donc je pense que oui, en municipalité quand ils ont dit Eva aimerait venir faire son apprentissage ici, je pense qu'ils se sont dit : « Ah! C'est une bonne chose! » (Eva, 22 ans, pompier volontaire)

Les responsables associatifs, les bénéficiaires, les enfants, les adultes, les partenaires, tous peuvent jouer un rôle dans le parcours des bénévoles et les ouvrir à de nouvelles connaissances et à de nouvelles opportunités. On verra dans ce qui suit, au chapitre 16.2, l'importance de ce soutien lorsqu'il s'agit de se lancer dans des projets de vie ou des projets professionnels.

## 16.2 De nouvelles aspirations personnelles et professionnelles

Tout ce que j'ai acquis ici, au niveau extra professionnel, au niveau de la commission, j'ai pu le mettre en œuvre dans l'apprentissage! Donc par exemple, l'écriture de mails, c'est vrai que j'étais plus à l'aise, je connaissais plus les formes de politesse, comment gérer un mail, comment le faire par rapport aux personnes, par rapport au degré d'importance de la personne, donc ça, ça m'a beaucoup aidée! Ensuite, au niveau de l'organisation, ça m'a aidée à m'organiser,

---

26      Equivalent de la fonction de maire dans certaines régions de Suisse.

ça m'a poussée à m'organiser dans le travail, dans la vie de tous les jours. Et j'ai pris plus d'importance au travail que je faisais, et surtout à mon orientation professionnelle, par la suite! [...] J'ai pris plus de confiance en moi-même et j'ai pris plus d'importance. C'est-à-dire qu'au niveau de mon travail, je me suis rendu compte que mon travail était important et j'ai réussi à donner une voix à mon travail. C'est-à-dire que je sais pourquoi je le faisais et c'est ça qui me motivait, donc c'est beaucoup ça qui m'a donné de l'importance! (Tiziana, 20 ans, parlement des jeunes)

Tiziana est consciente d'avoir développé de nouvelles compétences communicationnelles et techniques, notamment dans la rédaction du courrier. Si Tiziana effectue un apprentissage d'employée de commerce, son témoignage donne le sentiment que cette compétence a surtout pu être développée grâce à son investissement bénévole dans le parlement des jeunes. Ce sont les activités réalisées dans ce cadre qui semblent lui avoir permis de prendre conscience de l'importance d'adapter la forme de son discours au statut de l'interlocuteur visé. Au-delà des acquis qu'elle a le sentiment d'avoir développés, il nous semble que l'expérience bénévole a autorisé Tiziana à se donner le droit d'aspirer à être reconnue comme une personne qui compte et à laquelle on peut se fier. La jeune femme qui s'est engagée dans un projet citoyen dont la mission est de « donner une voix aux jeunes » reprend à son compte ce vocabulaire : « J'ai réussi à donner une voix à mon travail ». Comme Tiziana, grâce à leurs expériences positives dans le monde associatif, de nombreux jeunes se sentent dignes de réaliser des rêves qui leur semblaient jusqu'ici inaccessibles. Ils osent désormais prétendre à de nouveaux projets personnels et professionnels.

Ainsi, comme évoqué dans le chapitre 11.2, le statut obtenu par Dario lors de son engagement volontaire est tellement gratifiant qu'il aimerait en faire son métier. Grâce à son investissement assidu chez les pompiers, Dario développe une estime de soi suffisante pour prendre la décision de poursuivre des objectifs professionnels exigeants.

Lorsqu'il devient moniteur de gymnastique, Loris, qui a développé depuis longtemps une fibre pour le domaine sportif, est néanmoins en train d'étudier le droit. Au cours de son engagement volontaire, il repense son parcours et son projet professionnel bifurque. En effet, son expérience de moniteur de gymnastique le conforte dans l'idée d'exercer un métier en lien avec le corps :



Là je vais commencer en septembre, une année préparatoire pour une école de physio. [...] D'abord, j'avais commencé des études de droit que j'ai arrêtées et après, je voulais aller dans le domaine social, où je voulais avoir un contact avec des personnes. Et c'est après, je ne sais pas, si c'est le fait de faire des agrès et tout, mais je me disais que cette profession peut être utile dans les agrès du moment que si l'on se blesse, on peut directement agir, enfin on sait quoi faire et puis le fait de faire des agrès, c'est toujours essayer de comprendre, les os, les muscles enfin tout ça. (Loris, 18 ans, société de gym)

Marie s'est investie dans deux types de projets associatifs : l'événementiel et l'humanitaire. Ces expériences variées lui permettent de développer une vision plus claire et plus précise de ce qu'elle attend d'un travail :

Je me vois travailler dans quelque chose soit de militant soit d'artistique, parce que j'ai besoin de voir du sens dans ce que je fais. J'ai besoin d'être convaincue par ce que je fais et d'avoir une idéologie derrière, on va dire. Donc je ne pourrais pas... bien sûr je risque d'être poussée à le faire par nécessité, mais si je peux avoir un boulot dans lequel vraiment moi je puisse me sentir bien et m'identifier dans les idéaux de mon travail plutôt que d'avoir juste un boulot pour gagner de la thune, je vais essayer d'avoir un boulot comme j'ai dit où je m'identifie vraiment à ce que je fais. (Marie, 20 ans, Amnesty International & organisation de festivals)

L'expérience bénévole aide donc les jeunes à déterminer ce qu'ils aiment et souhaitent faire, ouvrant ainsi les perspectives, à l'image d'un voyage autour du monde, pour reprendre la métaphore de Michaela :

Alors, c'est aussi un peu pour élargir les horizons, apprendre à connaître des gens passionnants et aussi pour te faire un peu des idées sur ce que tu pourrais faire d'autre dans la vie. Et ce n'est pas que étude et boulot, et c'est tout, mais c'est aussi de se dire que c'est aussi OK si je fais une petite pause et je pars faire le tour du monde. (Michaela, 25 ans, Amnesty International & scouts)

Que l'expérience bénévole soit en adéquation avec leur formation professionnelle ou non, elle engage souvent les jeunes dans une trajectoire valorisante et leur ouvre des horizons. Certains bénévoles changent radicalement de parcours, d'autres renforcent leurs choix. Ils ont touché

du doigt des enjeux sociaux, politiques ou environnementaux qui sont des éléments clés pour leur futur personnel et professionnel.

### 16.3 Une expérience à valoriser dans un CV

Certains employeurs accordent de l'importance aux expériences bénévoles, alors que d'autres jettent un œil rapide sur la rubrique extraprofessionnelle. Dans tous les cas, les *soft skills*<sup>27</sup>, ces qualités humaines et relationnelles que les jeunes semblent au moins en partie avoir développées au contact du monde associatif, semblent être prisées par les entreprises. Ainsi, Barbara, active dans une société de jeunesse, n'a pas l'impression que son expérience associative a été particulièrement déterminante au moment de son recrutement. À diplôme égal, elle a cependant la conviction que ce que le bénévolat lui a permis de développer en termes « d'attitude » a fait « la différence » :

À mon avis, ce n'est pas le fait d'avoir mis sur le CV ou d'avoir parlé de ce que je faisais qui a fait la différence, parce que les gens ne connaissent pas. J'ai eu beau leur dire que ça me prenait 500 heures par année. Ils entendent, mais est-ce qu'ils se rendent vraiment compte ? Par contre, ce qui a fait c'est sur mon attitude à moi, c'est ce que le bénévolat m'amène au niveau de la personnalité, au niveau personne. Par rapport peut-être à d'autres personnes du même profil, du même âge et ben je pense que c'est là qu'est la différence. (Barbara, 24 ans, jeunesses campagnardes)

Si les employeurs ne s'attardent pas forcément sur les expériences bénévoles, les principaux intéressés ne leur accordent pas toujours une

---

27 Les travaux nord-américains distinguent les *hard skills*, qui sont des compétences techniques acquises au cours de formations formelles, des *soft skills*, qui sont des qualités sociales qui apparaissent lors d'interactions humaines et qui sont plus diffuses. Ces dernières sont souvent acquises de manière informelle et sont donc plus difficile à identifier et à évaluer. Elles sont par ailleurs transversales. Selon Harvey, les *soft skills* se déclinent sous quatre formes : (i) Personnelles : efficacité, fiabilité, identification à l'entreprise ; (ii) Communicationnelles : capacité à entamer une discussion, à se tisser un réseau social ; (iii) Interpersonnelles : sens de la responsabilité, esprit d'équipe, conscience de la hiérarchie ; (iv) Diverses : débrouillardise, passions, etc.... (<https://artkeos.com/soft-skills> consulté le 30.08.18).

bonne place dans leur CV. Les expériences bénévoles sont alors citées tout en bas de leur CV sous la rubrique « divers » ou « loisirs ».

Dans mon CV, y a toujours la place « loisirs » ! Je ne sais pas si ça peut vraiment changer quelque chose, mais on verra ! [...] Donc ça apparaîtra dans mon CV, sous la rubrique « loisirs », au même titre que le sport, le foot, le tennis. (Eva, 22 ans, pompier volontaire)

Sonia, qui travaille dans un organisme faîtière d'associations de jeunesse dont une des missions principales consiste à promouvoir le bénévolat, considère au contraire les associations comme des lieux d'acquisition de compétences au même titre que les lieux de travail :

Mon CV comporte mes informations personnelles en haut, après mes études, après mes activités professionnelles en ordre décroissant, et après j'ai mis les activités associatives, et là j'ai mis aussi exactement comme pour les activités professionnelles ! C'est-à-dire qu'il y a le nom de l'association, la période, et puis les tâches que j'ai faites. Et en dessous, il y a mes hobbies, parce que l'association, je ne vois pas ça comme mes hobbies ! (Sonia, 29 ans, cadets & Pro Natura)

Loïc, qui a suivi la formation Jeunesse et Sport (J+S) qui jouit d'une certaine visibilité en Suisse, n'hésite pas à le mentionner dans son CV :

J'ai aussi mis mon brevet J+S et le fait que j'ai donné des cours parce que je pense que les entreprises elles aiment bien voir ça... Je pense que ça montre aussi un petit peu de *leadership* aussi le fait de tenir un groupe, donc ça oui, et puis surtout en Suisse, les gens connaissent assez bien J+S. (Loïc, 23 ans, jeunes campagnards & société de gym)

S'il est fier de mettre en avant sa formation J+S, Loïc qui évolue dans une société de jeunesse campagnarde hésite à mettre en avant son appartenance à cette organisation. Il estime en effet qu'elle véhicule des clichés qui pourraient se retourner contre lui, à l'instar de Joël :

Ben, comme quoi c'est un peu les campagnards qui passent leur temps à boire des verres [...] disons que l'employeur il voit ça, et puis il peut se dire ça. (Joël, 19 ans, jeunes campagnards)

Au cours de nos ateliers de portfolio de compétences (cf. chapitre 17.2), cette réticence à mettre en avant son appartenance à une association en raison de préjugés du grand public a également été évoquée. Il s'agissait

notamment de bénévoles évoluant dans des associations religieuses. Les scouts sont également conscients de faire l'objet de stéréotypes jouant parfois en leur défaveur (le côté militaire ou religieux), mais plus souvent en leur faveur :

Je sais qu'il l'avait relevé dans notre entretien, il aimait bien que je fasse du scoutisme. Je pense qu'à la base, y a une personnalité, un tempérament et que j'aie fait du scoutisme ou autre chose, de toute façon, mon caractère de vouloir, d'aimer organiser, d'aimer prendre les choses en main, d'aimer entreprendre. (Max, 25 ans, responsable webradio & ancien scout)

Il semblerait que l'employeur de Max ait été séduit, non seulement par le côté pragmatique de son expérience scout, mais également par ses qualités personnelles. On peut supposer que c'est notamment grâce à l'évocation de son parcours scout que Max a pu mettre en relief les *soft skills* développées et mobilisées. Il nous semble qu'à l'instar de Max, les bénévoles gagneraient à les mettre davantage en avant. Ces compétences sociales et relationnelles développées au contact de la culture associative ne semblent pas toujours sauter aux yeux, que ce soit du côté des employeurs ou du côté des candidats. Pourtant comme le relève Le Boterf, les bénévoles ont incontestablement des atouts susceptibles d'intéresser les employeurs :

Le savoir agir est important, mais le vouloir agir l'est tout autant sinon plus. Le bénévole donne du sens à son action, adhère à des valeurs, se réfère à une éthique, est plutôt prêt à l'entraide. Ces caractéristiques ne sont sans doute pas négligeables dans les profils recherchés de professionnels à qui on peut faire confiance et qui doivent pour ça être non seulement compétents, mais responsables. N'est-on pas proche de ce qu'on appelait autrefois la « conscience professionnelle? » (Le Boterf 2011 : 2)

Engagé, éthique et solidaire, ces qualificatifs que l'on prête aux bénévoles seraient donc susceptibles d'intéresser un monde du travail qui exige davantage que des détenteurs passifs de savoirs certifiés. Pourtant, comme relevé par Barbara à propos de son recrutement dans une entreprise, les employeurs « se rendent-ils vraiment compte » des atouts que certains de leurs jeunes candidats ont développé grâce à leur engagement bénévole ? Pas vraiment, ou plutôt pas tous, à en croire Sonia,

salariée dans un organisme faitier d'associations de jeunesse, dont une des missions est la promotion du bénévolat :

Ils avaient interviewé un patron et son apprenti pour dire : « Pourquoi vous lui octroyez le congé jeunesse ? »<sup>28</sup>, et puis il avait dit : « Moi, j'ai été actif aussi, je sais ce que ça implique, et ce que ça apporte aussi, donc j'octroie le congé jeunesse ». [...] J'ai toujours été engagée par des gens dans le domaine associatif, donc qui savaient forcément ce que ça veut dire d'être engagée. Dans un autre milieu, je pense que si l'employeur, il a fait le même type d'activité, ça va « tilter », mais il faudrait que ça « tilte » pour tout le monde ! (Sonia, 29 ans, cadets & Pro Natura)

Selon la logique de « qui se ressemble, s'assemble », il serait donc plus aisé pour les employeurs ayant eux-mêmes vécu une expérience associative de se représenter les potentialités d'un jeune volontaire. Sachant que les employeurs ou les recruteurs ne sont pas en majorité d'anciens bénévoles, il nous semble que les acteurs associatifs auraient tout intérêt à faire connaître la variété et la complexité de leurs activités auprès du grand public.

## 16.4 Des équivalences, des formations formelles et des attestations de participation

Les employeurs ne sont pas seuls à être potentiellement intéressés par les expériences vécues par les bénévoles. En effet, en Suisse, plusieurs filières HES demandent à leurs futurs étudiants d'attester d'une pratique dans le monde professionnel au sens large :

Pour entrer à la Haute école sociale, il faut avoir fait vingt semaines d'expérience en travail professionnel, n'importe où, ça peut être à la Migros, à la Coop, voilà, vendre des fleurs, n'importe quoi, et vingt semaines spécifiques, où là on est vraiment en contact à 100 % avec les jeunes. Donc moi comme je fais neuf mois et puis que j'aurai contact avec environ 5000 jeunes, et que je travaille 39 heures environ par semaine, eh bien, ils acceptent, j'ai dû envoyer toutes

28 Tous les employés et les apprentis de moins de 30 ans qui s'engagent bénévolement en faveur de la jeunesse ont droit à cinq jours de congé non payé par année. Ce droit est fixé par l'article 329<sup>e</sup> du Code des obligations (<http://www.sajv.ch> consulté le 30.08.18).

les conditions, etc., et puis ils acceptent comme quoi c'est une expérience professionnelle. (Aurélie, 20 ans, association biblique)

En fait, j'ai commencé parce l'année préparatoire à la [Haute école en soins infirmiers], on devait faire six semaines de lieux professionnels [...] Ça pouvait être travailler à la Migros, dans une station-service. C'était juste pour voir le monde professionnel. (Jennifer, 20 ans, camp WWF).

Au niveau cantonal, des initiatives incitent les milieux associatifs, les pouvoirs publics, les milieux professionnels et les institutions de formation à faire reconnaître, grâce à des attestations, les compétences développées dans le cadre du bénévolat. C'est le cas notamment dans le canton de Vaud grâce à l'introduction de deux lois allant dans ce sens<sup>29</sup>. Les attestations délivrées par les associations peuvent donc permettre aux bénévoles de raccourcir leurs parcours de formation. En fonction des responsables associatifs qui les rédigent, le contenu de ces attestations est plus ou moins étoffé : certaines comportent des précisions factuelles et succinctes, avec mention de la fonction exercée et du nombre d'heures effectuées, alors que d'autres contiennent des descriptions détaillées des tâches réalisées et des compétences développées. Il appartient donc aux responsables bénévoles rédigeant les attestations de montrer qu'animer un camp avec des enfants représente davantage que « juste voir le monde professionnel ».

En plus des heures de pratique effectuées sur le terrain, quelques institutions de formation délivrent des équivalences pour certaines formations :

Avec Jeunesse et Sport, quand on est responsable de camps, de cours de formation et que l'on a fait 150 heures de formation, on peut faire valider avec la VAE<sup>30</sup> le premier module du brevet fédéral de formateur<sup>31</sup> ! (Mirco, 24 ans, scouts)

Seuls les bénévoles qui évoluent dans les associations à mission d'encadrement de jeunes ont l'occasion de suivre le brevet jeunesse et sport.

29 Loi sur le soutien aux activités de jeunesse (27.04.2010). Loi sur la formation professionnelle (09.06.2009).

30 Validation des acquis de l'expérience.

31 Le brevet fédéral équivaut à une formation professionnelle supérieure en Suisse (niveau tertiaire b).

Pour des raisons de sécurité, certains cours sont même obligatoires pour encadrer des enfants :

Au niveau du juridique tout ce qui était s'ils cassent quelque chose, qui est responsable. Qu'est-ce qu'on doit faire si c'est des enfants qui n'ont pas une attitude correcte. (Jennifer, 20 ans, camp WWF).

J'ai aussi suivi une formation supplémentaire pour être éducatrice aux droits humains, c'est-à-dire que maintenant je peux aller dans les classes des 15–20 ans et donner une formation sur les droits humains aux élèves. (Marie, 20 ans, Amnesty International & organisation de festivals)

Cette nécessité de suivre un cours pour accéder à certaines activités se retrouve dans le parcours des pompiers ou de la Croix-Rouge, notamment où l'on peut par exemple obtenir une certification en premiers secours. Les associations proposent également à bien plaisir des cours de formation continue destinées à leurs membres bénévoles afin de faciliter l'exercice de leurs activités :

J'ai suivi un cours sur les dialogues du troisième âge, cultiver le lien, c'est plusieurs approches différentes. (Sam, 25 ans, Croix-Rouge)

En résumé, on peut retenir qu'en plus des savoirs et des compétences développés au cours de leurs expériences associatives, les bénévoles peuvent souvent faire valoir des acquis issus de formations dites formelles.

## 17 Prendre conscience de ses acquis et les valoriser

Nous avons montré que l'engagement volontaire permettait aux jeunes de se faire un bagage expérientiel, de se construire un réseau, de se former, d'acquérir de nouvelles compétences et de faire leurs armes dans différents domaines. Il nous semble que les associations sont des lieux d'acquisition de compétences, mais que cette fonction éducative et formatrice est sous-estimée dans notre société. Il y a une tendance à déconsidérer l'apprentissage informel qui ne débouche pas sur des diplômes ; on fait en effet d'abord confiance aux diplômes, l'expérience est un plus. Or, pour que le monde associatif soit reconnu comme un lieu d'éducation et de développement de savoirs au même titre que l'école ou l'entreprise, il faut que les bénévoles eux-mêmes prennent conscience de leurs atouts et fassent le choix de les valoriser activement. Il s'agit dès lors de faire reconnaître les apprentissages non formels et informels développés dans le secteur associatif.

Selon la terminologie européenne (CEDEFOP, 2008), les apprentissages formels sont organisés, structurés et enseignés intentionnellement par une institution de formation. Ils font l'objet d'une validation ou d'une certification. Les apprentissages non formels sont également structurés et développés de manière intentionnelle, ils peuvent faire l'objet d'une validation, mais ils ne sont ni dispensés, ni certifiés dans un contexte scolaire ou de formation institutionnalisée. Enfin, les apprentissages informels sont développés de manière fortuite dans un cadre extrascolaire qui n'est ni organisé ni structuré intentionnellement pour favoriser les apprentissages. Ce type de savoirs expérientiels fait plus rarement l'objet d'une validation.

### 17.1 Valoriser l'expérience bénévole : des pratiques en émergence

En Suisse, les organismes nationaux (comme le CSAJ) et régionaux de coordination et de promotion des activités de jeunesse interviennent de manière très active afin de sensibiliser les acteurs associatifs à l'importance de faire reconnaître les savoirs non formels et informels



développés dans le contexte bénévole. Ainsi, grâce à une pétition organisée par le CSAJ, un congé jeunesse régi par l'article 392e du Code des obligations autorise depuis 1991 les apprentis et les employés de moins de 30 ans, bénévoles dans une organisation active en faveur de la jeunesse, à prendre jusqu'à cinq jours de congés supplémentaires par année, non rétribués.

Le « Dossier bénévolat »<sup>32</sup> permet quant à lui d'uniformiser à un niveau national la manière de lister et de décrire les activités réalisées, d'identifier les compétences acquises ou encore de faire l'inventaire des formations suivies et des attestations reçues. Certaines organisations faitières régionales comme Bénévolat-Vaud proposent des formations continues permettant aux responsables et aux bénévoles de s'approprier l'utilisation de ce dossier, de la démarche ainsi que des outils qui l'accompagnent.

Si la promotion du bénévolat des jeunes est portée par le CSAJ à un niveau national et par des cellules de coordination à un niveau cantonal, toutes les associations et tous les acteurs bénévoles n'adhèrent pas à l'idée de valoriser les compétences bénévoles sur le marché du travail. En effet, l'articulation de l'expérience associative avec l'employabilité pose la question de l'instrumentalisation du bénévolat et interroge la question du désintéressement qui lui est souvent associé. Quoi qu'il en soit, nous pensons avoir montré tout au long de cet ouvrage que ce n'est généralement pas dans le but d'apprendre et de capitaliser leurs savoirs que les jeunes s'engagent dans le domaine associatif. Comme évoqué, cette « non-intentionnalité » de l'apprentissage fait précisément partie de la définition des savoirs informels. Aux bénévoles ensuite de décider s'ils souhaitent donner une seconde vie aux apprentissages réalisés dans le cadre associatif.

Parmi les jeunes interviewés, peu semblaient connaître l'existence du Dossier bénévolat. Dans la partie précédente, nous avons cependant vu que certains bénévoles étaient au fait de la possibilité de fournir des attestations décrivant les heures passées sur le terrain bénévole et les formations suivies afin de raccourcir leur parcours dans des hautes

---

32 Le Dossier bénévolat sert à évaluer et à certifier le travail au sein d'un comité effectué par un bénévole ou une personne assumant une charge honorifique. Il met en évidence les expériences, les aptitudes et les compétences du bénévole. Le bénévolat est ainsi valorisé (<http://www.dossier-freiwillig-engagiert.ch/fr/dossier> consulté le 30.08.18).

écoles. Il ressort cependant de leurs témoignages une plus grande facilité à valoriser, pour eux-mêmes et pour de futurs employeurs, les acquis formels issus d'une formation que les acquis informels relevant des expériences réalisées sur le terrain :

J'ai fait des formations au niveau hydraulique [...] je me suis perfectionné au niveau du port des appareils respiratoires [...] j'ai fait le cours qui s'appelait « Chef de groupe ». (Dario, 22 ans, pompier volontaire)

Ainsi Dario, qui énumère sans peine les formations formelles qu'il a suivies, éprouve davantage de difficulté à identifier ce que l'expérience bénévole lui a appris de manière informelle :

Au niveau pompier, je dis toujours que j'ai l'impression de ne rien savoir ! À ce niveau-là, j'ai vraiment l'impression de ne pas savoir grand-chose quoi, alors que je suis sûr que je me trompe, hein ? À mon avis, y a plein de trucs que je sais, mais je pense que comme c'est venu sur des années, et puis tellement naturellement, que du coup, on n'a pas vraiment l'impression d'avoir emmagasiné quelque chose ! Ça m'a toujours paru logique. (Dario, 22 ans, pompier volontaire)

Pour Dario, comme pour beaucoup d'autres, dire ce qu'il sait est difficile, parce qu'il a intégré des apprentissages petit à petit, « naturellement », sur la durée, et sans même s'en rendre compte. Ce que Dario accomplit lui semble relever de l'évidence : « Ça m'a toujours paru logique ». Comme relevé par Lainé, lorsque l'on sait faire, on ne se demande pas comment on fait pour parvenir aux résultats, « l'action – lorsqu'elle est efficace – se suffit à elle-même » (2006 : 40). Ainsi, toujours selon Lainé (2006 : 12), « pour qu'un ensemble de pratiques réalisées par un professionnel *fassent* véritablement expérience, il faut les réfléchir, les organiser et saisir ce qu'elles lui ont permis d'apprendre ».

Mettre en visibilité des acquis expérimentiels si profondément incorporés<sup>33</sup> demande aux personnes d'effectuer tout un travail leur permettant de reconsidérer leurs expériences avec un regard neuf. Des techniques plutôt complexes, notamment l'entretien d'explicitation développé par Vermersch (1994), permettent de produire une description

---

33 Nous empruntons cette expression de « compétences incorporées dans l'action » à Leplat (1995). Ces compétences ont pour propriété d'être très difficilement verbalisables par l'individu qui les détient.

très fine des situations vécues. C'est la raison pour laquelle plusieurs organismes proposent des dispositifs d'aide à la formalisation des compétences<sup>34</sup>. Dans le cadre de notre recherche, nous avons nous-mêmes mis en place un atelier portfolio pour permettre aux jeunes bénévoles de mettre des mots sur des apprentissages souvent développés à leur insu, parce que nous pensons qu'un individu qui ignore une partie de ses compétences ne va pas au bout de son potentiel.

## 17.2 Ateliers avec des jeunes et création d'un portfolio de compétences

Les interviews réalisées auprès des bénévoles nous ont permis de nous faire une idée générale sur ce que l'expérience associative leur avait apporté. L'objectif premier de nos interviews d'une durée d'une heure environ n'était pas de valoriser systématiquement les acquis développés par les bénévoles. Cette démarche aurait en effet exigé davantage de temps. Nous souhaitions néanmoins pouvoir offrir aux jeunes bénévoles qui le souhaitent l'occasion d'identifier et de valoriser de manière plus systématique leurs acquis d'expérience. Que nous les ayons interviewés ou non, nous avons donc lancé, via E-mail et les réseaux sociaux, un appel à tous les bénévoles entre 16 et 25 ans, désireux d'analyser leurs expériences bénévoles en vue d'améliorer leur employabilité (cf. figure 3).

Si notre annonce a suscité l'intérêt de nombreux bénévoles, peu d'entre eux se sont finalement inscrits. Cela peut s'expliquer par leur calendrier particulièrement rempli, mais aussi sans doute, par le fait que cette formation en salle leur rappelle l'univers scolaire duquel les bénévoles nous ont souvent confié aimer s'échapper. Après un sondage sur leurs disponibilités, deux ateliers ont eu lieu un samedi. Le premier atelier a eu lieu en Suisse romande. Il était réparti sur deux jours avec quinze participants, dont onze jeunes femmes et quatre jeunes hommes. Le second s'est déroulé en Suisse alémanique, a duré deux jours avec quatre participants, dont une jeune femme et trois jeunes hommes.

Dans un premier temps, nous avons demandé à chaque bénévole de noter toutes les compétences qu'il pensait avoir développées dans le

---

34 Les démarches portfolio initiées au Canada par Marthe Sansregret dans les années 1980 ont notamment été reprises en Suisse par EFFE qui propose des bilans de compétences et autres dispositifs destinées à valoriser l'expérience (<https://effe.ch> consulté le 30.08.18).

Figure 3: Flyer diffusé aux jeunes bénévoles



Tu es bénévole et âgé-e de 16 à 25 ans :  
Ton expérience compte ! Fais-le savoir !

**Invitation**

Tu es intéressé-e par un emploi, mais on te demande une expérience professionnelle ? Tu veux trouver une place d'apprentissage ou entrer dans une école, mais on te demande d'avoir fait un stage préalable ?

**Et si tu mettais en avant ton expérience bénévole ?**

Si, par exemple, tu as :

- organisé un tournoi de volley-ball ou un spectacle,
- accueilli des artistes dans le cadre d'un festival,
- animé une émission de radio,
- encadré des enfants,
- géré le budget d'une manifestation,
- fait un voyage humanitaire,
- participé à un projet de protection de l'environnement ou de prévention auprès d'autres jeunes,
- vécu une simulation d'incendie,
- donné ton avis lors d'une commission parlementaire,
- etc., etc.

**Fais-le savoir !**

cadre associatif. Nous avons ensuite procédé à une mise en commun. Les compétences les plus fréquemment citées étaient transversales : travailler en équipe, gérer les conflits, communiquer, gérer des projets, faire preuve d'autonomie. Dans un second temps, nous avons demandé aux bénévoles de relier ces compétences transversales à des activités

concrètes. Oralement d'abord, par écrit ensuite. Pour les aider, nous leur avons posé les questions suivantes : dans quel contexte avez-vous fait preuve d'autonomie ? À quel moment et par rapport à qui ? Avez-vous géré des conflits ? Si oui, à quelle occasion et comment vous y êtes-vous pris ? Ces questions permettaient aux participants de donner une idée plus précise des expériences dont ils sont porteurs. Évoquer les expériences en groupe était un moyen d'activer la mémoire de chaque bénévole. Le récit d'un événement par un participant conduisait les autres à se souvenir qu'ils disposent d'une expérience voisine.

*Manipuler des appareils respiratoires, enseigner les droits de l'homme ou la gymnastique, organiser un camp pour une vingtaine de jeunes, gérer des projets, développer un esprit critique, etc.* Toutes les activités susceptibles d'être répertoriées dans un dossier n'ont pas forcément le même potentiel éducatif. Le temps et l'investissement que consacre un bénévole à une expérience sont des critères déterminants. Le fait qu'un jeune répertorie les activités et les savoirs développés au cours des expériences bénévoles peut certes être un indicateur de compétence (aspect métacognitif), mais toutes les expériences ne se valent pas en termes d'apprentissage. Au-delà des différences interindividuelles entre bénévoles, l'importance des acquisitions réalisées dépend en effet de la complexité des expériences vécues, de leur durée, de l'investissement et du rôle joué par les bénévoles dans la situation. Ce n'est en effet pas la même chose d'organiser l'ensemble d'une manifestation ou de donner un coup de main en cuisine, le temps d'une soirée.

En guise d'illustration, voici deux exemples opposés tirés de nos entretiens. Le premier concerne Emma, qui est active depuis quelques mois seulement. À l'âge de 16 ans, Emma se lance en tant qu'ambassadrice pour présenter la mission de son association à des classes d'élèves. L'expérience est brève, quelques minutes à peine, mais elle permet à Emma de faire ses premières armes.

Je dois quand même parler pendant deux minutes devant trente personnes pour expliquer qui je suis, ben tu y vas quoi ! (Emma, 16 ans, association de prévention de la santé)

Le second exemple est celui de Barbara, qui comme Emma, est entrée dans son association alors qu'elle était encore adolescente. Après neuf ans passés dans son association, Barbara devient vice-présidente de la société de jeunesse de son village et fait partie du comité dirigeant les

opérations pour la mise en place d'une manifestation. Elle considère cette expérience comme la plus aboutie de l'ensemble de son parcours dans son association. Barbara, qui a participé à l'atelier, a eu la possibilité de formaliser dans les détails les différentes activités énumérées rapidement à l'occasion de notre interview. En revenant de manière systématique sur les opérations mises en œuvre dans le champ bénévole, Barbara a pu démontrer concrètement dans quelles circonstances elle avait géré un projet et fait preuve d'autonomie :

C'est vraiment d'avoir organisé l'année passée, avec ma jeunesse, cette grande manifestation. [...] Et puis ça aussi, c'est un bon sentiment de sentir qu'on a fait quelque chose ou que l'on a réussi avec sa jeunesse, à organiser une fête où il y a 30'000 personnes qui sont venues. [...] Je suis assez fière de ce que j'ai entrepris! J'avais beaucoup de responsabilités. Je ne sais pas s'il arrivait un incident, c'était de ma faute! S'il y avait des blessés enfin tout l'aspect aussi de l'alcool, s'il y avait un dérapage et puis de tenir les vingt personnes motivées pendant une année. On a passé, je ne sais pas, on a fait, on a passé 700 heures à travailler pour organiser cette manif<sup>7</sup>. Et puis après, on a pris tous trois semaines de vacances. [...] Le stress qui était lié à ça, je ne sais pas c'était vraiment une expérience, je ne sais pas, un bond en avant en fait! (Barbara, 24 ans, jeunesses campagnardes)

Selon Dubar (2002), pour accepter de mettre en visibilité les savoirs issus de sa propre expérience, passant de la sphère privée à la sphère publique, médiatisée et partagée, il faut s'y sentir autorisé socialement. Pour les jeunes bénévoles étant passablement habitués à échanger en groupe à propos de leurs activités, la difficulté a plutôt consisté à passer de l'évocation orale à l'évocation écrite de leurs expériences. En dehors des deux journées d'ateliers, nous avons procédé par échanges d'E-mails. Les bénévoles nous adressaient une première version descriptive d'activités en lien avec une compétence qu'ils souhaitaient valoriser. Nous formulions par écrit des remarques et des demandes de précisions suscitées par cette description. Par ailleurs, nous avons tenu à garder l'esprit collectif et solidaire qui caractérise la logique associative. Nous avons donc proposé aux participants de contribuer à un portfolio collectif permettant de recenser des types d'expériences en partie singulières et en partie similaires.

## 18 Établir une continuité entre la sphère bénévole et les autres sphères de vie

Notre société attribue la mission éducative principalement aux parents, puis aux enseignants. Pourtant, comme le souligne notre recherche, d'autres modèles éducatifs peuvent compléter ces apports familiaux et scolaires, notamment le modèle associatif. Nous avons suggéré que la sphère bénévole offrait des conditions propices à la construction identitaire et à la construction de compétences transversales, sans être nécessairement reconnue comme telle. Nous avons relevé que les bénévoles eux-mêmes circulent entre plusieurs cercles sociaux sans chercher ou sans forcément penser à établir des liens. Ainsi, Neyrat (2007) ou Renault (2007) ont montré que ce sont moins les expériences sociales traversées qui sont cruciales que la capacité à les faire valoir et à leur donner une cohérence.

L'expérience sociale est alors différenciée et hiérarchisée différemment selon les milieux et la capacité à valoriser l'expérience reste un exercice abstrait qui profite encore trop souvent aux personnes déjà avantagées par le système scolaire :

Comment on coordonne tout, comment on fait passer l'information, comment on prend contact avec d'autres associations et puis c'est quelque chose de très utile pour un travail plus tard [...]. C'est plein de trucs par exemple juste me dire: «Ah ben cool je suis capable d'organiser une action avec 40 participants». (Emma, 16 ans, association de prévention de la santé)

Montrer la richesse de ses expériences bénévoles et les valoriser dans le cadre d'une recherche d'emploi comme le fait Emma relève d'un mode de présentation de soi demandant de la maîtrise et un sentiment de légitimité. Se sentir autorisé à mettre en avant telle ou telle expérience dépend des valeurs que mettent les jeunes bénévoles derrière les notions de travail, de bénévolat ou de plaisir, et ces valeurs se construisent en interaction avec son réseau de proximité (famille, amis, enseignants, employeurs) :

Celles qui sont étudiantes, qui sont dans l'association, elles ont l'impression que faire du bénévolat, c'est un travail. Elles le voient comme un travail, comme un emploi. Moi, j'ai vu ce que c'était un emploi, j'ai pas l'impression que c'est du travail! C'est une activité accessoire, un loisir presque! Je ne le vois pas du tout comme un emploi! Y a pas de responsables! Je fais mes plannings, je ne sais pas. C'est différent, et puis c'est des relations amicales [...]. Je ne suis pas payée! Je le fais par plaisir! Alors, voilà c'est une autre ambiance! C'est forcément que positif l'activité bénévole, parce qu'on est tous heureux d'être là et on veut tous que ça réussisse! Par contre le travail, c'est pas toujours que positif, c'est différent! On n'est pas là pour être heureux! (Leila, 20 ans, association de promotion des cultures urbaines)

Réserver des hôtels pour des artistes ou établir des plannings: même si en tant qu'employée de commerce et en tant que bénévole dans l'événementiel Leila peut être amenée à effectuer des tâches similaires dans les deux sphères, elle refuse d'établir un lien entre son activité bénévole et son activité professionnelle. Elle tient à les maintenir distinctes l'une de l'autre. En effet, Leila se réfère à une image classique du travail considéré comme un « labeur ». Il s'agit alors d'échanger sa peine contre une rémunération. À l'inverse, on ne saurait exiger un salaire en échange de l'exercice d'une activité librement choisie, et qui plus est gratifiante. Pourtant, dans les deux contextes, Leila est susceptible d'exercer le même type d'activité et donc de développer le même type de compétences. C'est ce qu'a compris notamment Jennifer :

J'ai beaucoup plus de facilité à aller avec les enfants pour aller en pédiatrie parce qu'en fait, on doit valider plusieurs domaines: pédiatrie, gériatrie, chirurgie, médecine, santé communautaire et puis au niveau de la pédiatrie et ben pour aller vers l'enfant, c'est beaucoup plus simple, par rapport par exemple tout ce qui est prise de sang et ben on arrive à les distraire. Enfin plein de petits trucs qui font que c'est plus facile, on a plus une facilité d'accès que si je n'avais pas fait les camps [...] je remarque par rapport à certaines collègues étudiantes. Elles avaient plus de peine à ce niveau-là. (Jennifer, 20 ans, camp WWF).

Le transfert de compétences ne se fait pas uniquement de la sphère bénévole aux autres sphères. Loïc met par exemple les apprentissages



réalisés dans le cadre de sa formation au service de son expérience bénévole :

Je me suis mis dans la commission média, pub, marketing parce que c'est exactement ce que moi je suis en train de faire dans ma formation donc gestion de la page Facebook et ce genre de truc... Ça me permet de mettre en pratique ce que j'apprends au cours. (Loïc, 23 ans, jeunesses campagnardes & société de gym)

Même lorsque les bénévoles sont prêts à créer des liens entre leurs différentes activités, ils n'y sont pas forcément encouragés. Certains recruteurs semblent en effet plutôt réticents à engager des candidats susceptibles de consacrer trop de temps et d'énergie à leur activité bénévole :

Pour le brevet fédéral, j'ai mis ça en avant, mais ça m'a plus desservi qu'autre chose. Justement parce qu'ils m'ont dit : « Mais ça prend beaucoup de temps mademoiselle, vous allez faire comment ? Y a des priorités, c'est votre vie professionnelle ou votre association ? » Alors du fait que je fasse du bénévolat que je m'investisse dans quelque chose, j'avais plutôt l'impression que ça les embêtait ! Ça allait prendre du temps ! Ils avaient peur que je ne prenne pas assez de temps pour ma formation tout ça ! (Leila, 20 ans, association de promotion des cultures urbaines)

Établir une continuité entre les apprentissages réalisés dans la sphère du bénévolat et d'autres sphères d'activités telle que la sphère professionnelle nous semble être la clé pour développer, mais aussi pour entretenir ou remobiliser ses compétences transversales. Les savoirs et compétences produits dans un contexte donné prennent en effet davantage de valeur si l'on peut établir un lien entre eux et les autres contextes.

Je pense que de manière générale dans la vie, d'avoir eu toute cette expérience de gestion d'équipe, de conflit, de gestion de projet enfin toutes ces choses-là, ben ça nous aide dans la vie de manière générale quoi, dans nos études dans d'autres projets. (Clara, 22 ans, scouts)

Comme nous l'avons déjà souligné au chapitre 8.3.2, les différentes sphères de vie peuvent être interconnectées, distinctes, investies ou désengagées. Les liens entre elles ne sont pas automatiques comme nous pouvons le constater avec les exemples de Leila cités plus haut ou encore celui de Dario qui apprécie justement cette absence de lien :

Alors, des liens entre mes études et les pompiers y en a pas tellement, et c'est justement ça qui me plaît. C'est justement qu'il y ait pas de lien. (Dario, 22 ans, pompier volontaire)

Dario fait délibérément le choix de maintenir ses activités de pompier déconnectées de ses activités scolaires. D'autres bénévoles n'envisagent pas la possibilité de créer de tels liens entre les scènes associatives, scolaires et professionnelles. Comme déjà évoqué, ce n'est que progressivement et grâce à un accompagnement réflexif que les jeunes pourraient être susceptibles d'étendre les savoirs développés d'une sphère de vie à l'autre.

Pour mieux comprendre ce qui se joue entre ces différentes sphères de vie, nous proposons de nous appuyer sur le concept de *boundary crossing*<sup>35</sup>. Ce concept aborde la question des passages entre différents contextes et ce qu'il s'y produit, notamment en termes d'apprentissage ou de construction identitaire. En effet, comme l'indique Zittoun (2012 : 15) : « Dans toute situation perçue comme nouvelle, la personne doit définir de nouvelles manières d'agir et de comprendre ; chaque sphère d'expérience demande donc des processus d'apprentissage, d'acquisition de connaissances et de compétences ». Il s'agit donc de renégocier à la fois son identité, mais également ses façons de faire et d'appréhender l'inconnu.

En effet, traverser successivement ou parallèlement plusieurs sphères d'expérience peut confronter une personne à différents statuts identitaires, ce qui engendre ainsi une position identitaire ambiguë. Cette forme de tension peut être vécue difficilement, mais peut également agir comme un levier permettant de briser les frontières (Akkerman et Bakker 2011). Nous avons plusieurs fois cité Tiziana dans cet ouvrage. Cette jeune femme, d'origine modeste et avec un parcours scolaire difficile, s'est trouvée plongée dans un contexte social entièrement inconnu pour elle : le parlement des jeunes. Si elle a acquis un certain nombre de compétences spécifiques comme l'écriture d'E-mails ou la gestion de séances, elle a surtout dû comprendre et apprendre des codes qui lui étaient étrangers, comme la façon de s'habiller par exemple. De plus, elle qui était particulièrement méfiante à l'égard du monde adulte et qui avait érigé une frontière très nette avec ce monde, elle a pu déconstruire ses préconceptions et se forger de nouvelles représentations du contexte qui l'entoure :

Ce qui m'a étonnée, c'est aussi la relation que j'ai eue avec Alain!  
Pour moi, c'était quelqu'un, ben heu voilà ! Il me faisait un peu

35 Franchissement de frontière.

peur, et puis c'est quelqu'un de haut placé, mais ça s'est très bien passé! (Tiziana, 20 ans, parlement des jeunes)

Cet exemple montre comment Tiziana bouge dans ses représentations et comment certaines frontières deviennent perméables. Cette perméabilité s'opère en interaction avec d'autres jeunes, mais aussi avec des adultes, dont certains sont devenus des figures de référence, comme Alain dans son cas.

Pour interpréter ce qui précède, le recours au concept de *boundary crossing*, qui va au-delà de la notion de transfert qui est unidirectionnel, est pertinent. En effet, le *boundary crossing* inclut des allers et retours, des alimentations mutuelles et des interactions entre les pratiques. Il enrichit donc la notion de transfert, notamment en établissant des ponts, des relations et des interactions entre des contextes culturellement et socialement différents (Akkerman et Bakker 2011).

Ainsi, il s'agit moins de transférer ses expériences, mais plutôt de les recomposer ou de les intégrer dans une nouvelle dynamique. Les jeunes opèrent cette intégration en se confrontant à leurs propres frontières et en y aménageant éventuellement des ouvertures. Que les différentes sphères soient liées ou non, les représentations qui s'y rattachent bougent, les frontières se déplacent et ouvrent donc des potentiels de développement. L'enjeu est alors pour ces jeunes « d'élaborer eux-mêmes le sens de leur intégration au sein des différentes sphères sociales » (Vermeersch 2004 : 683).

Si l'expérience bénévole permet aux jeunes de développer des compétences nouvelles, de comprendre le monde autrement et de se percevoir différemment, c'est à eux que revient la responsabilité de définir le rôle joué par le monde associatif en regard de leur parcours scolaire et professionnel. Nous avons cependant observé au travers de nos interviews que la possibilité de faire jouer son expérience bénévole au service d'un parcours scolaire ou professionnel est grandement facilitée lorsque les jeunes sont accompagnés dans cette démarche par des acteurs ou des dispositifs favorisant la réflexion. L'expérience bénévole peut alors permettre d'interroger ou de renforcer le sens que les jeunes confèrent à leur formation ou à leur travail. La reconnaissance mutuelle entre les différentes sphères et leurs différents acteurs éducatifs nous semble dès lors être une dimension importante pour favoriser l'apprentissage tout au long de la vie.

## Conclusion et perspectives

Notre enquête est partie de la volonté de résoudre l'énigme suivante : qu'est-ce qui fait que des jeunes de 16 à 25 ans sont prêts à s'investir gratuitement, sans y être obligés, sans attendre ni salaire ni « bonnes notes » en retour ? Il apparaît alors que le sentiment d'appartenance à une collectivité majoritairement composée de pairs, les moments de convivialité, l'accès à des tâches concrètes et valorisantes ainsi que la reconnaissance des contributions de chacun sont des leviers forts de l'engagement bénévole des jeunes. Être reconnu par l'entourage associatif qui leur octroie des responsabilités et un statut s'avère enfin être un révélateur identitaire puissant. Ces enjeux identitaires, abordés dans de nombreuses études s'intéressant à la jeunesse, sont apparus parmi les premiers éléments mis en avant par les bénévoles.

Qu'ils soient bons élèves ou non, les jeunes interviewés nous ont souvent confié leur frustration face à un système scolaire leur donnant insuffisamment l'occasion d'être acteurs de leur formation. L'institution scolaire est alors vécue comme contraignante, voire ennuyeuse ou monotone. D'autres bénévoles déjà intégrés dans le monde de l'entreprise, mais encore novices et professionnels en devenir ont évoqué leur sentiment d'évoluer dans une relative forme d'indifférence dans leur cadre de travail. Ainsi, dans les contextes scolaires ou professionnels, les cadres et la temporalité imposées font souvent obstacle à une envie des jeunes d'agir concrètement ou d'être mobilisés dans les décisions à propos de projets qui les concernent. C'est donc principalement à travers leur engagement bénévole que les jeunes que nous avons interviewés ont l'impression d'être considérés comme membres à part entière de notre société en accédant, grâce au milieu associatif, à une visibilité et à une forme de légitimité sociale.

Au travers de notre recherche, nous voulions identifier les étapes principales du parcours des jeunes bénévoles. Pour commencer, comment entrent-ils dans le milieu associatif ? Nous avons montré que les jeunes accèdent majoritairement au bénévolat en répondant à l'appel de leur entourage proche, de leurs parents, de leurs amis, de leurs enseignants. Il ressort des témoignages des bénévoles que si les associations offrent des ressources et des possibilités d'expériences sociales ne s'inscrivant pas forcément dans la classe sociale d'origine des jeunes, elles demeurent

cependant peu accessibles en dehors des milieux de proximité du monde associatif. Pourtant, nous avons vu que lorsque les associations qui s'en donnent la mission vont à la recherche de l'ensemble des jeunes, chacun est susceptible de saisir l'opportunité qui lui est offerte et de profiter notamment des rencontres avec des personnes qu'il n'aurait probablement pas eu l'occasion de fréquenter dans son cercle familial ou amical. L'expérience bénévole s'avère alors porteuse de potentialités dépassant les seuls parcours sociaux ou scolaires. L'ensemble des témoignages des jeunes révèlent en effet que grâce au regard valorisant et positif posé par l'ensemble des acteurs des associations de jeunesse, les bénévoles développent un sentiment d'estime et de confiance en soi, mais aussi un sentiment de compétence.

Une fois les bénévoles arrivés dans une association, nous nous sommes demandé ce qui fait qu'ils avaient envie de s'y impliquer dans la durée. Nous avons alors vu que les jeunes avaient le sentiment d'avoir trouvé une seconde famille, et que le plaisir d'être ensemble comptait autant que le sentiment d'utilité conféré par l'accès à des tâches concrètes et à des responsabilités. Au moment où nous avons interrogé les bénévoles sur ce qui pourrait les inciter à quitter le bénévolat, notre question leur paraissait presque incongrue, tellement ils se sentaient investis dans leur activité. Nous faisons donc le pari que leur engagement associatif précoce, qu'il se prolonge ou non, restera une période marquante de leur parcours de vie. C'est d'ailleurs, sans aucun doute, une des limites de notre étude. En effet, si nous sommes parvenues à donner la parole à des bénévoles ayant des profils sociologiques et scolaires variés, il est probable que les jeunes ayant accepté et pris le temps de participer à nos entretiens étaient très fortement investis dans leurs associations. Notre étude donne alors une vision du bénévolat du point de vue de bénévoles entretenant, du moins au moment de l'interview, une relation extrêmement positive à leur engagement associatif. Il serait également instructif de rencontrer des jeunes ayant un rapport plus distant au monde associatif ou n'ayant pas trouvé leur compte dans les collectifs bénévoles. Nous pourrions alors, dans une recherche ultérieure, confronter ce point de vue de jeunes en pleine effervescence et en pleine découverte du monde associatif, avec les éventuels déçus par le bénévolat ou avec d'« anciens jeunes bénévoles », afin d'observer l'évolution de leur rapport au monde associatif.

Une autre dimension concernant le processus de socialisation dans le domaine associatif mériterait d'être développée à l'occasion de recherches futures. Il s'agit de l'effet du genre. Cette dimension a été peu mise en avant par les bénévoles dans le cadre de notre étude. En effet, ces derniers, comme déjà évoqué, ont davantage souligné que le bénévolat leur avait donné accès des statuts intéressants et n'estiment pas avoir été particulièrement soumis à des discriminations liées à leur genre. L'effet du genre et son impact, souvent sous-estimés, ont été étudiés notamment par Kergoat (2005) ou Molinier (2013). Sur les traces de Dafflon (2014 : 206–213), il serait notamment intéressant d'observer de quelle manière se répartissent les tâches entre jeunes femmes et jeunes hommes et comment se construisent les attentes des unes et des autres.

Nous nous sommes également intéressées aux conditions de réalisation des activités confiées aux bénévoles par les associations de jeunesse. Dans le cadre de cet ouvrage, nous avons alors présenté ces associations comme des espaces socialisateurs et éducatifs spécifiques, dans lesquels des bénévoles sont amenés à expérimenter des activités et des rôles nouveaux à une période charnière de leur vie. Nous nous sommes donc attachées à décrire les moyens mis en place par les associations pour favoriser les processus de socialisation et d'apprentissage. Il apparaît alors que la plupart des associations consacrent un soin particulier à l'accueil des nouveaux et mettent en place des parcours et un accompagnement plus ou moins formalisé et des ressources favorisant l'intégration progressive à une communauté de pratique. Certaines associations offrent même aux jeunes un véritable curriculum alternatif, avec pour les plus structurées d'entre elles, une forme de programme éducatif encadré par des moniteurs ou des tuteurs. Nous avons encore relevé que les associations mettaient beaucoup d'éléments en œuvre favorisant chez le jeune bénévole le développement d'une image positive de soi couplé à une aptitude à travailler en équipe. Cette confiance à la fois en soi et dans le groupe est un terreau favorable au développement de compétences et de savoir-faire. De plus, les espaces de discussion et d'échange très nombreux dans le monde associatif concourent alors à développer des compétences réflexives.

On peut dès lors affirmer que les parcours des bénévoles sont des parcours de formation parallèles à l'école, tournés non pas vers la réussite d'un examen, mais vers celle d'un projet collectif. Pouvoir

prendre des initiatives et apporter une contribution significative en participant à une réalisation collective semble répondre à un besoin des jeunes de mettre à l'épreuve en situation réelle leur efficacité et leur pouvoir d'action. De plus, comme nous l'avons relevé dans cet ouvrage, avoir la possibilité et la liberté de prendre des décisions et d'agir sur un terrain hors des mondes scolaire et professionnel offre la possibilité aux jeunes d'agir dans un cadre protégé, sans prendre le risque d'être sanctionné par un enseignant ou un employeur. Il nous semble que cette dimension d'espace protégé devrait être présente dans tout lieu d'apprentissage.

Notre étude visait encore à identifier ce que les bénévoles apprennent dans ce monde associatif que nous avons considéré comme un espace important de formation informelle et non formelle. Il apparaît que la plupart d'entre eux ont appris à planifier, organiser et gérer des projets en apprenant à jongler avec des échéances et des impératifs multiples. Les jeunes ont le sentiment d'avoir développé leur estime d'eux-mêmes, de la confiance, un sens de la coopération et un esprit d'initiative. Si ces compétences sociales et ces ressources s'imposent aujourd'hui dans notre société comme des outils favorisant une intégration scolaire, professionnelle et citoyenne réussie, la difficulté à les catégoriser et à les prendre en compte tient précisément au fait que ce qui est vécu socialement échappe bien souvent aux processus scolaires et académiques d'évaluation des savoirs. Bien que constamment sollicitées, ces compétences sociales apparaissent comme difficilement enseignables dans un cadre encore traditionnel qui consacre peu de temps pour les développer, précisément parce qu'elles ne sont envisagées ni comme discipline scolaire ni comme savoirs savants.

Nous avons porté une attention particulière sur les liens entre les sphères bénévoles, scolaires, professionnelles et communautaires. Nous avons montré que l'expérience associative permettait d'enrichir son parcours scolaire, voire parfois de rétablir un parcours chaotique. L'expérience bénévole peut également autoriser les jeunes à penser différemment leur avenir professionnel et personnel. Nous avons cependant relevé que les transformations identitaires et les apprentissages développés dans la sphère bénévole ne s'étendent pas spontanément aux autres sphères d'expériences que sont notamment l'école et le travail. Mobiliser les acquis développés dans l'expérience bénévole puis les remobiliser dans un autre espace demande d'une part de faire

appel à un travail important de réflexivité et de formalisation de ses compétences, et d'autre part de s'y sentir autorisé.

Comme déjà relevé, pour que le bénévolat devienne une pratique contribuant à la construction de son parcours scolaire et professionnel, l'acquisition des compétences doit être reconnue aussi bien dans le secteur associatif que dans le secteur scolaire et professionnel. Or, si de plus en plus de discours viennent valoriser l'éducation informelle et non formelle développée dans les cadres extrascolaires, le bénévolat reste souvent considéré comme un « plus », permettant notamment de développer une forme de débrouillardise. Cette forme de valeur ajoutée ne semble pas se suffire à elle-même. Ainsi, les acquis extraprofessionnels paraissent engendrer davantage de valeur lorsqu'ils s'ajoutent à des données plus facilement objectivables par les employeurs tels que les diplômes obtenus ou les descriptifs de formations suivies.

De plus, le travail bénévole n'est pas encore suffisamment pris en compte pour l'obtention d'un titre par VAE en Suisse. En effet, actuellement ce sont principalement les activités professionnelles rémunérées qui peuvent faire l'objet d'une validation en vue de l'obtention d'un titre. Ainsi, selon l'article 32 de l'Ordonnance sur la formation professionnelle, il faut « justifier d'une expérience professionnelle d'au moins cinq ans pour être admis à la procédure de qualification ». Ce déficit de reconnaissance nous semble lié au malentendu que nous avons évoqué dans cet ouvrage autour des notions de travail et d'emploi. Nous avons en effet rappelé que l'emploi est régi par des obligations entre employeurs et employés. Ainsi, en échange d'une rémunération octroyée par l'employeur, le salarié accepte des contraintes en termes d'horaires et de missions. Il n'empêche que, comme nous l'avons relevé à plusieurs reprises au cours de notre recherche, les activités bénévoles peuvent également s'organiser autour d'horaires, de contraintes – même si librement acceptées – de tâches et de missions spécifiques. Les frontières entre le travail bénévole et le travail salarié apparaissent donc très floues puisque le bénévolat peut dans certains cas s'apparenter à un véritable emploi, même si aucun salaire n'est versé en contrepartie. Dans cette logique, il nous semble que la prise en compte de certaines missions et activités réalisées dans le cadre bénévole pourrait ouvrir une nouvelle voie à la reconnaissance de la validation des acquis de l'expérience (RVAE) en Suisse.



La prise en compte du travail bénévole à travers les dispositifs de RVAE commence néanmoins à faire son chemin en Suisse, notamment grâce au Dossier bénévolat proposé par Benevol Schweiz<sup>36</sup> et des initiatives cantonales (cf. description dans chapitre 17.1) en partenariat avec plusieurs organisations actives au niveau régional et national. Il semblerait cependant que les bénévoles concernés aient encore de la difficulté à se mobiliser autour de ce type de projets. Nous en avons fait nous-mêmes le constat lorsque nous avons cherché à mobiliser des jeunes autour de nos ateliers de valorisation des compétences. Il est vrai que l'articulation de l'expérience associative avec l'employabilité pose la question de l'instrumentalisation du bénévolat et interroge la question du désintéressement. Il nous semble pourtant important de continuer à sensibiliser les acteurs associatifs, publics et politiques à cette question de la reconnaissance des apprentissages développés dans le cadre d'activités non rémunérées. Les institutions, qu'elles soient associatives, scolaires ou professionnelles, gagneraient à se repenser en se situant les unes par rapport aux autres. Nous estimons en effet qu'il est important de faire le lien entre les différents types de savoirs et de compétences développés par les jeunes, que ceux-ci aient été développés dans des institutions ayant des impératifs prioritaires de développement de savoirs, de performance ou dans des institutions ayant pour valeur première la solidarité envers autrui ou l'accomplissement des personnes.

Notre étude est donc une forme d'incitation à repenser l'éducation et à dépasser les clivages entre le formel et l'informel, mais aussi ceux entre les mondes du bénévolat, du travail salarié et de l'éducation. La force de l'engagement bénévole réside dans son caractère librement consenti alors que le caractère obligatoire et les préoccupations d'évaluation ou de performance rapprochent structurellement le travail salarié du travail scolaire. Cependant, envisager respectivement le bénévolat, le travail salarié et l'école selon des préoccupations solidaires, économiques ou d'apprentissage, c'est oublier que toute activité convoque avant tout les valeurs et la subjectivité humaine de celui qui la produit. Ainsi, dans une perspective d'apprentissage tout au long de la vie, le bénévolat des jeunes constitue, même si ce n'est pas son but premier, une forme alternative et stimulante d'éducation que nous souhaitons mettre en lumière dans cet ouvrage.

## Références bibliographiques

- Akkerman, Sanne F. et Arthur Bakker. 2011. Crossing boundaries between school and work during apprenticeships. *Vocations and Learning* 5(2) : 153–173.
- Amsellem-Mainguy, Yaëlle et Aurélia Mardon. 2014. Se rencontrer, être en groupe et avoir du temps pour soi : socialisations adolescentes en colonie de vacances. *Informations sociales* 181(1) : 34–41.
- Bandura, Albert. 1977. *Social Learning Theory*. Upper Saddle River, NJ : Prentice-Hall.
- Barrère, Anne. 2011. *L'école buissonnière : quand les adolescents se forment par eux-mêmes*. Paris : Armand Colin.
- Becker, Howard S. 1985. *Outsiders : études de la sociologie de la déviance*. Paris : Métailié.
- Becquet, Valérie et Claire Bidart. 2013. Introduction. Parcours de vie, réorientations et évolutions des normes sociales. *Agora débats / jeunesses* 65(3) : 51–60.
- Becquet, Valérie et Régis Cortéséro. 2015. *Socialisations juvéniles : des espaces éducatifs en interactions*. Texte de cadrage du Colloque de l'Université de Cergy-Pontoise, 19–20.10.2015.
- Berger, Peter et Thomas Luckmann. 2012 [1966]. *La construction sociale de la réalité*. Paris : Armand Colin.
- Bessin, Marc. 2009. Parcours de vie et temporalités biographiques : quelques éléments de problématique. *Informations sociales* 156(9) : 12–21.
- Bidart, Claire. 2006. Crises, décisions et temporalités : autour des bifurcations biographiques. *Cahiers internationaux de sociologie* 120(1) : 29–57.
- Billett, Stephen. 2001. *Learning in the Workplace : Strategies for Effective Practice*. Crows Nest NSW : Allen & Unwin Academic.
- Billett, Stephen. 2006. Constituting the workplace curriculum. *Journal of curriculum studies*, 38(1) : 31–48. DOI : 10.1080/00220270500153781.
- Billett, Stephen. 2009. Modalités de participation au travail : la dualité constitutive de l'apprentissage par le travail. In Marc Durand et Laurent Fillietz (dir.), *Travail et formation des adultes* (pp. 37–63). Paris : PUF.
- Billett, Stephen. s.d. *Learning occupations through practice : curriculum, pedagogy and epistemology of practice*. [Handout]. Brisbane : Griffith University.
- Bonnéry, Stéphane. 2007. *Comprendre l'échec scolaire*. Paris : La Dispute.
- Bonnéry, Stéphane. 2009. Scénarisation des dispositifs pédagogiques et inégalités d'apprentissage. *Revue française de pédagogie* 167 : 13–23.
- Bourdieu, Pierre et Jean-Claude Passeron. 1964. *Les Héritiers*. Paris : Minuit.
- Bourdieu, Pierre et Jean-Claude Passeron. 1970. *La reproduction*. Paris : Minuit.
- Bourgeois, Etienne et Jean Nizet. 2005. *Apprentissage et formation des adultes*. Paris : PUF.
- Bourgeois, Etienne et Marc Durand (dir.). 2012. *Apprendre au travail*. Paris : PUF.

- Breton, Philippe. 2007. Incompétences rhétoriques, incompétences démocratiques. *Questions de communication* 12 : 77–88.
- Brougère, Gilles et Hélène Bézille. 2007. De l'usage de la notion d'informel dans le champ de l'éducation : note de synthèse. *Revue française de pédagogie* 158 : 117–160.
- Bruner, Jérôme. 1998 [1983]. *Le développement de l'enfant : savoir faire, savoir dire*. Paris : PUF.
- CEDEFOP. 2008. *Terminology of European education and training policy : A selection of 100 key terms*. Luxembourg : Office for Official Publications of the European Communities.
- Clot, Yves. 2008. *Travail et pouvoir d'agir*. Paris : PUF.
- Clot, Yves. 2010. *Le travail à cœur : pour en finir avec les risques psycho-sociaux*. Paris : La Découverte.
- Colin, Patrick. 2001. Identité et altérité. *Cahiers de Gestalt-thérapie* 1 : 52–62.
- Cortéséro, Régis. 2010. Au-delà du déclin de l'institution. *Éducation et sociétés* 25(1) : 7–16.
- Cortessis, Sandrine et Saskia Weber Guisan. 2016. Le bénévolat, une porte d'entrée privilégiée pour mobiliser les jeunes dans des activités d'apprentissage propices au développement de compétences transversales. *Éducation et socialisation* 41, <https://edso.revues.org/1753> (28.08.18).
- Dafflon, Alexandre. 2014. «*Il faut bien que jeunesse se fasse!*» *Ethnographie d'une société de jeunesse campagnarde*. Paris : L'Harmattan.
- Dameron, Stéphanie et Emmanuel Jossierand. 2007. Le développement d'une communauté de pratique : Une analyse relationnelle. *Revue française de gestion* 174(5) : 131–148. doi:10.3166/rfg.174.131-148.
- De Singly, François. 2003. *Les uns avec les autres*. Paris : Armand Colin.
- Dejours, Christophe. 2001. Subjectivité, travail et action. *La pensée* 328 : 7–19.
- Demazière, Didier et Claude Dubar. 1997. *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion*. Paris : Nathan.
- Demazière, Didier. 2007. À qui peut-on se fier ? Les sociologues et la parole des interviewés. *Langage et société* 121–122(3) : 85–100.
- Dewey, John. 2011 [1916]. *Démocratie et éducation*, suivi de *Expérience et éducation*. Paris : Armand Colin.
- Dubar, Claude. 1991. *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*. Paris : Armand Colin.
- Dubar, Claude. 2002. Parcours d'activité, dynamiques identitaires et formation continue. In Simone Pennec (dir.), *Former des adultes : l'université et les transformations de l'emploi* (pp. 21–31). Rennes : PUR.
- Dubar, Claude. 2010. *La crise des identités*. Paris : PUF.
- Dubet, François. 2010. *Les places et les chances, repenser la justice sociale*. Paris : Seuil.
- Dubet, François. 2014. Cultures juvéniles et régulation sociale. *L'information psychiatrique* 1(80) : 21–27.

- Edmondson, C. Amy. 2004. Psychological safety, trust and learning : a group-level lens. In Roderick Kramer et Karen Cook, *Trust and distrust in organizations: dilemmas and approaches* (pp. 239–272). New York : Russel Sage Foundation.
- Ferrand-Bechmann, Dan. 2011. Le bénévolat, entre travail et engagement : les relations entre salariés et bénévoles. *VST – Vie sociale et traitements* 109(1) : 22–29.
- Freitag, Markus, Anita Manatschal, Kathrin Ackermann et Maya Ackermann. 2016a. *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2016*. Zürich : Seismo.
- Freitag, Markus., Anita Manatschal, Kathrin Ackermann et Maya Ackermann. 2016b. *Freiwilligen-Monitor Schweiz 2016*. Zürich : Seismo, [http://sgg-ssup.ch/files/content/Webseiteninhalte/C\\_Freiwilligkeit/3\\_Freiwilligenmonitor/FM\\_2016%20\\_Abstract\\_franz.pdf](http://sgg-ssup.ch/files/content/Webseiteninhalte/C_Freiwilligkeit/3_Freiwilligenmonitor/FM_2016%20_Abstract_franz.pdf) (30.08.18).
- Galland, Olivier. 2001. Adolescence, post-adolescence, jeunesse : retour sur quelques interprétations. *Revue Française de sociologie* 42 : 611–640.
- Galland, Olivier. 2011. *Sociologie de la jeunesse*. Paris : Armand Colin.
- Glaser, Barney et Anselm Strauss. 1967. *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Chicago : Aldine de Gruyter.
- Godbout, Jacques T. 2002. Le bénévolat n'est pas un produit. *Nouvelles pratiques sociales* 15(2) : 42–52.
- Granovetter, Mark. 2000. *Le marché autrement*. Paris : Desclée de Brouwer.
- Honneth, Axel. 2013. *La lutte pour la reconnaissance*. Paris : Folio Essais.
- Hughes, Everett C. 1996. *Le regard sociologique : essais choisis*. Textes rassemblés et présentés par Jean-Michel Chapoulie. Paris : Éditions de l'EHESS.
- Jobert, Guy. 2013. Le formateur d'adultes : un agent de développement. *Nouvelle revue de psychosociologie* 1(15) : 31–44.
- Kaufmann, Jean-Claude. 1996. *L'entretien compréhensif*. Paris : Nathan.
- Kergoat, Danièle. 2005. Rapports sociaux et division du travail entre les sexes. In Margaret Maruani (dir.), *Femmes, genre et sociétés* (pp. 94–101). Paris : La Découverte.
- Ladjali, Cécile. 2007. *Mauvaise langue*. Paris : Seuil.
- Lainé, Alex. 2006. *VAE quand l'expérience se fait savoir. L'accompagnement en validation des acquis*. Ramonville Saint-Agne : Erès.
- Lave, Jean et Etienne Wenger. 1991. *Situated learning : legitimate peripheral participation*. New York : Cambridge University Press.
- Le Boterf, Guy. 2000. *Construire les compétences individuelles et collectives*. Paris : Les éditions d'Organisation.
- Le Boterf, Guy. 2002. De quel concept de compétence avons-nous besoin ? *Soins cadres* 41 : 20–22.
- Le Boterf, Guy. 2004. *Construire les compétences individuelles et collectives*. Paris : Éditions d'Organisation.
- Le Boterf, Guy. 2011. Valider les compétences de bénévoles : l'avis VAE. *Carif Oref Midi Pyrénées*, [http://www.cariforef-mp.asso.fr/files/vae/temoignages/Temoignage-Le-Boterf\\_V3.pdf](http://www.cariforef-mp.asso.fr/files/vae/temoignages/Temoignage-Le-Boterf_V3.pdf) (30.08.18).

- Le Breton, David. 2008. *Cultures adolescentes, entre turbulence et construction de soi*. Paris: Autrement.
- Leplat, Jacques. 1995. À propos des compétences incorporées. *Éducation Permanente* 123: 101–113.
- Lhuillier, Dominique. 2006. *Cliniques du travail*. Paris: Érès.
- Marzano, Michela. 2010. Qu'est-ce que la confiance? *Études* 1(412): 53–63.
- Mauss, Marcel. 2007 [1925]. *Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques*. Paris: PUF.
- Molinier, Pascale. 2013. *Le travail du care*. Paris: La Dispute.
- Mornata, Cecilia et Etienne Bourgeois. 2012. Apprendre en situation de travail : à quelles conditions? In Etienne Bourgeois et Marc Durand (dir.), *Apprendre au travail* (pp. 53–67). Paris: PUF.
- Neyrat, Frédéric. 2007. Introduction. In Frédéric Neyrat (dir.), *La validation des acquis de l'expérience: la reconnaissance d'un nouveau droit* (pp. 5–11). Bellecombe-en Bauges: Éditions du croquant.
- OFS. 2015. *Freiwilliges Engagement in der Schweiz 2013/2014*. Neuchâtel: OFS.
- Pastré, Pierre, Patrick Mayen et Gérard Vergnaud. 2006. Note de synthèse: la didactique professionnelle. *Revue française de pédagogie* 154: 145–198.
- Perret-Clermont, Anne-Nelly et Michel Nicolet (dir.). 2001. *Interagir et connaître. Enjeux et régulations sociales dans le développement cognitif*. Paris: L'Harmattan.
- Renahy, Nicolas. 2005. *Les gars du coin. Enquête sur une jeunesse rurale*. Paris: La Découverte.
- Renault, Emmanuel. 2007. Reconnaissance ou validation? La reconnaissance entre critique et idéologie. In Frédéric Neyrat (dir.), *La validation des acquis de l'expérience: la reconnaissance d'un nouveau droit* (pp. 279–293). Bellecombe-en Bauges: Éditions du croquant.
- Retière, Jean-Noël. 2003. Autour de l'autochtonie. Réflexions sur la notion de capital social populaire. *Politix* 63(16): 121–143.
- Rogoff, Barbara. 2003. *The cultural nature of human development*. Oxford: Oxford University Press.
- Roudet, Bernard. 2012. Qu'est-ce que la jeunesse? *Après-demain* 24 (4): 3–4.
- Sainsaulieu, Renaud et Pierre-Eric Tixier. 1983. *La démocratie dans les organisations, vers des fonctionnements collectifs de travail*. Paris: Librairie des Méridiens.
- Simonet, Maud. 2010. *Le travail bénévole. Engagement citoyen ou travail gratuit?* Paris: La Dispute.
- Simonet-Cusset, Maud. 2004. Penser le bénévolat comme travail pour repenser la sociologie du travail. *Revue de l'IREs* 44(1): 141–155.
- Tardif, Jacques. 2006. *L'évaluation des compétences: Documenter le parcours de développement*. Montréal: Chenelière Éducation.
- Ughetto, Pascal et Marie-Christine Combes. 2010. Entre les valeurs associatives et la professionnalisation: le travail, un chaînon manquant? *Socio-logos* 5, <http://socio-logos.revues.org/2462> (30.08.18).
- Vermeersch, Stéphanie. 2004. Entre individualisation et participation: l'engagement associatif bénévole. *Revue française de sociologie* 4(45): 681–710.

- Vermersch, Pierre. 1994. *L'entretien d'explicitation en formation continue et initiale*. Paris: ESF.
- Vygotski, Lev. 1997 [1934]. *Pensée et langage*. Paris: La dispute.
- Weber Guisan, Saskia et Sandrine Cortessis. 2017. La perméabilité des sphères éducatives et de socialisation : l'exemple du bénévolat des jeunes. *Revue suisse des sciences de l'éducation* 39(3) : 499–517.
- Weber Guisan, Saskia. 2018. *Engagement bénévole et développement du pouvoir d'agir*. (Cahiers de la Section des sciences de l'éducation n°140). Genève: Université de Genève.
- Wenger, Etienne. 2005. *La théorie des communautés de pratique : apprentissage, sens et identité*. Québec : Les Presses de l'université de Laval.
- Zarifian, Philippe. 2001. *Le modèle de la compétence : trajectoire historique, enjeux actuels et propositions*. Rueil-Malmaison : Editions Liaisons.
- Zask, Joëlle. 2011. *Participer : essai sur les formes démocratiques de la participation*. Lormont : Le bord de l'eau.
- Zimmermann, Bénédicte. 2013. Parcours, expérience(s) et totalisation biographique. Le cas des parcours professionnels. In Servet Ertul, Jean-Philippe Melchior et Eric Widmer (dir.), *Travail, santé, éducation : individualisation des parcours sociaux et inégalités* (pp. 51–61). Paris: L'Harmattan.
- Zittoun, Tania. 2012. Usage de ressources symboliques à l'adolescence. *Travaux neuchâtelois de linguistique* 57 : 11–30.

## Répertoire des sigles

AVS	Assurance-vieillesse et survivants
CEDEFOP	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle
CFC	Certificat fédéral de capacité
CSAJ	Conseil suisse des activités de jeunesse
EC	Événementiel et culturel
EHB	Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung
EJ	Encadrement de jeunes
GLAJ	Groupe de liaison des activités de jeunesse
HES	Haute école spécialisée
IFFP	Institut fédéral des hautes études en formation professionnelle
LPP	Loi fédérale sur la prévoyance professionnelle vieillesse, survivants et invalidité
ONG	Organisation non gouvernementale
OFS	Office fédéral de la statistique
RVAE	Reconnaissance et validation de l'expérience
SSUP	Société suisse d'utilité publique
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VSP	Vie sociale et politique
ZPD	Zone proximale de développement

## Annexe : Canevas d'entretien

### **Engagement des jeunes dans les activités bénévoles et développement des compétences**

#### Canevas d'entretien

En préambule : Se présenter, rappeler que l'entretien est enregistré, mais que les données seront anonymisées pour l'analyse. Préciser que le but est que la personne puisse parler de son vécu, de son ressenti par rapport à son expérience bénévole ; il n'y a pas de « bonnes » ou de « mauvaises » réponses.

Technique : entretien semi-directif autour de thèmes à investiguer (colonne de gauche). Dans la colonne de droite figurent des questions d'approfondissement qui servent de relance et d'orientation à l'entretien, ces dernières ne sont pas systématiquement posées.

But : par le biais de l'entretien, avoir accès au vécu subjectif de personnes ayant une expérience bénévole afin de comprendre la trajectoire des bénévoles, les conditions de réalisation de l'activité au sein des associations et les acquis développés

Clôture de l'entretien : besoin de rajouter quelque chose qui n'a pas été dit ? Remerciements, rappeler que les données seront anonymisées pour l'analyse.



THÈMES À INVESTIGUER	QUESTIONS SPÉCIFIQUES ET APPROFONDISSEMENTS
<p><b>1. Engagement de l'interviewé dans l'activité bénévole</b></p>	<p><b>Pour quelles raisons êtes-vous devenu bénévole ?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– un besoin de donner, de se sentir utile</li> <li>– besoin de reconnaissance</li> <li>– une passion</li> <li>– des convictions, du militantisme (de quel ordre ? Humanitaire, religieux, politique, écologiste, sportif...)</li> <li>– accomplir un projet personnel, réaliser quelque chose</li> <li>– avoir une expérience à faire valoir plus tard</li> <li>– envie d'avoir un aperçu d'un type d'activité (pour s'orienter dans une filière de formation, par exemple)</li> <li>– besoin de faire quelque chose de complètement différent des autres sphères (respiration)</li> </ul> <p><b>Choix de l'association :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Pourquoi avoir choisi cette association en particulier ?</li> <li>– C'est vraiment dans cette association que vous vouliez être ?</li> <li>– Quel autre type d'association aurait pu faire l'affaire ?</li> <li>– Quelle est la mission de votre association et êtes-vous personnellement concerné par cette mission ?</li> </ul>
<p><b>2. Trajectoire du bénévole</b></p> <p><i>Entrée – mobilisation – sortie</i></p>	<p><b>Comment êtes-vous devenu bénévole ?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– modèles dans l'entourage ?</li> <li>– est-on venu vous chercher ?</li> <li>– est-ce votre propre initiative ? Ou est-ce une tradition dans votre famille ?</li> <li>– par quel biais vous êtes-vous engagé en tant que bénévole dans cette association ?</li> </ul> <p><b>L'engagement, pendant et après :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Quel temps consacrez-vous à votre activité bénévole ? Comment répartissez-vous votre temps entre les différentes sphères ? (association, vie privée, vie scolaire ou professionnelle)</li> <li>– Comment vous projetez-vous à l'avenir dans le monde du bénévolat ?</li> <li>– Pensez-vous encore en faire pendant longtemps ?</li> <li>– Qu'est-ce qui pourrait faire que vous ayez envie d'arrêter votre activité bénévole ?</li> </ul>

THÈMES À INVESTIGUER	QUESTIONS SPÉCIFIQUES ET APPROFONDISSEMENTS
<p><b>3. Conditions de réalisation de l'activité dans l'association et modes d'apprentissage mis à l'œuvre</b></p> <p><i>Investiguer ce qui permet la réalisation de l'activité et comment les jeunes apprennent dans ce contexte.</i></p> <p><i>Ressources disponibles au sein de l'association : nature des tâches confiées, climat de travail...</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quel est votre rôle dans l'association, quel type d'activité accomplissez-vous ? Pourriez-vous décrire une ou deux de vos activités principales ? Où ? Quand ? Comment ? Avec qui ? Avec quelles ressources matérielles ?</li> <li>- La première fois que vous avez accompli une activité pour cette association, comment cela s'est-il passé ?</li> <li>- Comment avez-vous été préparé à cette nouvelle activité (formation, consignes, encadrement) ?</li> <li>- Avez-vous pu choisir l'activité ? Qui a décidé ?</li> <li>- Cette activité fait-elle appel à des compétences spécifiques en lien avec votre formation ou votre travail ? Vous permet-elle de développer des compétences ?</li> <li>- Savez-vous ce que vous devez faire et à qui demander de l'aide ? Y a-t-il des contraintes, des règles à respecter pour mener à bien cette activité ?</li> <li>- Êtes-vous autonome dans votre activité ? Pouvez-vous donner votre avis ? Quelle est votre marge de manœuvre dans le travail à accomplir ?</li> <li>- Avez-vous des responsabilités ? Si oui, depuis quand ? Si non, pensez-vous en avoir un jour dans cette association ?</li> <li>- Comment savez-vous si vous avez bien réussi votre activité ? Quel retour avez-vous sur votre travail ?</li> <li>- Cette activité vous plaît-elle ? (intéressante, stimulante, répétitive, morcelée, apprenante, agréable, vide la tête)</li> <li>- Comment voyez-vous la suite ? Aimerez-vous continuer à accomplir ce type d'activité, changer de rôle dans l'association, changer d'association ?</li> </ul> <p>Ambiance de l'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Lieu de l'activité (locaux conviviaux ?)</li> <li>- L'équipe, la vie de groupe (moments conviviaux, des exemples ?)</li> <li>- Avez-vous élargi votre cercle amical ?</li> </ul>
<p><b>4. Rétribution symbolique, reconnaissance</b></p> <p><i>Quel(s) type(s) de reconnaissance(s) le jeune bénévole reçoit</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quelle est votre récompense pour l'activité accomplie ?</li> <li>- Qu'est-ce qui vous donne envie de continuer ?</li> <li>- Votre investissement vous semble-t-il reconnu ?</li> <li>- Quel feedback recevez-vous ? (jugements, compliments, critiques, feedback)</li> <li>- Vous sentez-vous valorisé dans votre activité ? Le jeu en vaut-il la chandelle ?</li> <li>- Que changeriez-vous ?</li> </ul>

THÈMES À INVESTIGUER	QUESTIONS SPÉCIFIQUES ET APPROFONDISSEMENTS
<p><b>5</b> Prise de conscience</p>	<p><b>Lien entre les sphères associatives, de formation, de travail et familiale :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ce que vous faites dans votre association est-il en lien avec ce que vous faites dans votre formation ou dans votre travail ? Les activités font-elles appel au même type de compétences et de savoir-faire que vous développez en formation ?</li> <li>– Est-ce qu'une sphère en enrichit d'autres ? Si oui, lesquelles et comment ?</li> <li>– Vos activités bénévoles ont-elles influencé vos choix de formation/ de profession ?</li> </ul> <p><b>Acquis développés :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Avez-vous le sentiment que vos activités bénévoles vous ont apporté quelque chose ? Si oui, quoi ?</li> <li>– Vos expériences dans le domaine du bénévolat vous ont-elles donné confiance en vous ? Pourquoi ?</li> <li>– Pensez-vous avoir amélioré vos compétences grâce à vos expériences bénévoles ?</li> <li>– Dans quelle mesure et lesquelles, plus particulièrement ?</li> <li>– Comment valorisez-vous ces acquis (CV, vous en parlez) ?</li> <li>– Qu'est-ce qui a changé dans vos activités quotidiennes (formation, travail, loisirs) depuis que vous faites du bénévolat ?</li> <li>– Quelle image avez-vous actuellement de vous à l'école, au travail, dans l'activité bénévole ? Où vous sentez-vous le plus à l'aise ?</li> <li>– Vos motivations par rapport à l'école ou le travail ont-elles changé depuis que vous faites du bénévolat ?</li> <li>– Avez-vous développé votre réseau ? Est-ce que cela vous a permis de décrocher un stage, un emploi ?</li> <li>– Est-ce qu'il y a quelque chose qui vous a surpris dans votre activité ?</li> </ul>
<p><b>6</b> Données personnelles et sociodémographiques</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Âge, Sexe</li> <li>– Provenance géographique : en Suisse depuis la naissance ?</li> <li>– Situation familiale : place dans la fratrie, vit chez parents, indépendant</li> <li>– Métier des parents</li> <li>– Parcours scolaire (formation antérieure et actuelle)</li> <li>– Profession ? Exercée depuis quel nombre d'années ?</li> <li>– Données factuelles sur les expériences bénévoles (dans quelle(s) association(s) et depuis combien de temps)</li> </ul>