

Jeunes, valeurs et engagement

**Etude réalisée par le Conseil de la
Jeunesse Catholique**

1997



Conseil de la Jeunesse Catholique - CJC
Rue de la Charité, 43 - 1210 Bruxelles
Tél 02/230 32 83 – Fax : 02/230 68 11
www.cjc.be - cjc@cjc.be

Jeunes, valeurs et engagement

INTRODUCTION	5
1 PRÉSENTATION DE LA RECHERCHE	6
1.1 PREMIERS ÉLÉMENTS DE RÉFLEXION.....	6
1.2 HYPOTHÈSES ET CHOIX MÉTHODOLOGIQUES	8
2 PROFILS D'ENGAGEMENT	10
2.1 VINCENT	10
2.2 BENOÎT.....	12
2.3 CATHERINE	13
2.4 JÉRÔME	15
2.5 FRANÇOIS.....	16
2.6 DAISY	17
2.7 GAUTHIER	18
3 ANALYSE DES DONNÉES	20
3.1 LES MOBILES DE L'ENGAGEMENT	20
3.1.1 Les éléments objectifs de l'entrée	20
3.1.2 Les éléments subjectifs de l'entrée	23
3.1.3 Interaction	25
3.1.4 Les acquis	27
3.1.5 Les valeurs.....	29
3.1.6 Le rapport à l'organisation.....	30
3.2 DES ENGAGEMENTS ? TITRE À REVOIR – INVERSER AVEC « NATURE DES... » ?.....	31
3.2.1 Nature des engagements	31
3.2.2 Conséquences	33
3.2.3 L'engagement comme valeur universelle.....	34
3.2.4 Du collectif à l'individuel	35
3.3 LA DÉMARCHE INDIVIDUELLE DE L'ENGAGEMENT.....	37
3.3.1 Aspect psychologique : les étapes développementales	37

3.3.2	Aspect sociologique, les logiques de l'engagement	39
3.3.3	Choix d'un engagement particulier	42
3.4	AUTRES ÉLÉMENTS D'ANALYSE	43
3.4.1	L'évolution culturelle	43
3.4.2	Théories psychologiques de l'engagement	46
4	DES INDICATEURS AUX INCITATEURS D'ENGAGEMENT DE MOUVEMENT	47
4.1	LA PISTE DES COMPORTEMENTS : TROIS CRITÈRES	47
4.2	LA PISTE DES PÔLES D'INTERACTIONS	48
4.2.1.1	Le rapport au projet	49
4.2.1.2	Le rapport à la liberté et aux limites	49
4.2.1.3	Le rapport au réel et au plaisir	49
4.2.1.4	Le rapport à la responsabilité et à la culpabilité	50
4.2.1.5	Le rapport à l'histoire et au temps	50
4.2.1.6	Le rapport à la solidarité et à l'engagement	50
4.3	DÉVELOPPER UN ENGAGEMENT DE MOUVEMENT	51
5	EN GUISE DE CONCLUSION	52

BIBLIOGRAPHIE

ANNEXES

Annexe 1 : Questionnaire à la base de l'interview

Annexe 2 : Consignes et données brutes (?)

Annexe 3 : Essai d'analyse (Annette Planck, détachée pédagogique)

Supplément : Activités pour une rencontre entre les cadres et formateurs des OJ et mouvements autour de la question de l'engagement des jeunes dans leurs groupes.

INTRODUCTION

C'est sur le thème de l'engagement qu'en septembre 1996 l'assemblée du CJC décide de lancer un travail de recherche ayant pour titre provisoire : « *Jeunes et valeurs ; quel est le sens de l'engagement des jeunes aujourd'hui ?* ».

L'objectif est double : offrir aux cadres des OJ¹ (formateurs, responsables locaux et régionaux, permanents...) une clé de lecture de la notion d'engagement - au moyen d'une analyse du « milieu » des animateurs, du type et du sens de leur engagement - et de pointer les moyens mis - ou à mettre - en œuvre pour accompagner une prise de conscience et une évolution dans l'engagement et dans la militance au sein de nos associations.

La démarche se veut positive. En dépit des discours ambiants sur la jeunesse en général et sur l'engagement des jeunes en particulier...

Dix ans se sont écoulés entre l'envie de s'intéresser à ces valeurs et la rédaction finale de ce document. Sans prétention aucune, il n'en fallait pas moins pour apprécier la pertinence de son propos, la finesse de ses analyses et les perspectives qu'il dégage.

¹ Organisations de jeunesse

1 Présentation de la recherche

1.1 Premiers éléments de réflexion

Dès le début, il est noté que la notion d'engagement peut revêtir différentes formes (engagement dans une activité ou dans un projet de vie, par exemple). Que ces engagements peuvent parfois entrer en concurrence. De même que les attentes respectives des jeunes et des associations peuvent quelquefois différer. Entre correspondance (même partielle), complémentarité, adaptation (réciproque ?) et conflit, la rencontre entre les deux acteurs n'est assurément pas sans conséquences.

Différents premiers éléments d'analyse sont alors proposés à la réflexion :

- Le constat du prolongement de la période de l'adolescence dû aux difficultés que le jeune rencontre pour se réaliser dans la société, par le travail entre autres, et pour accéder au statut d'adulte. Les autres signes de transition entre l'adolescence et l'âge adulte qu'étaient certains rites (service militaire, première relation sexuelle qui correspondaient au mariage, etc.) ont disparu, renforçant l'allongement de ce statut dit transitoire.
- Outre le statut, la perspective personnelle offerte par la société a subi elle aussi une évolution. La nouvelle génération actuelle n'est pas sûre de faire mieux que ses aînés alors que ce serait un moteur de développement. Le modèle actuel ne propose plus au jeune d'aller de l'avant. L'avenir perd alors son sens et le jeune s'installe dans le temporaire. De même, la figure adulte disparaît. Les aînés sont également touchés par la récession économique et ne jouent plus le rôle de figure identificatoire. Les adultes reviennent même à l'adolescence (en habitant chez leurs parents, en devenant consommateurs de jeux TV, etc.). La société actuelle nous apparaît plus complexe et laisse les jeunes seuls face à cette complexité, les valeurs se transmettant plus difficilement.
- Cette complexification s'accompagne d'une évolution culturelle. Nous venons d'une société prônant que la réussite reposait sur l'intégration, la reconnaissance sociale, la foi dans le progrès social ainsi que la conviction que le but de chaque individu est d'apporter sa contribution au collectif (par son travail, son mérite et son effort). Nous nous dirigeons à présent vers une société centrée sur l'épanouissement individuel et l'autonomie personnelle.
- Cependant, le groupe, tel que nous le vivons dans nos associations, peut encore trouver une place et un rôle dans cette culture émergente. En permettant aux jeunes de se prendre en charge, ceux-ci peuvent développer des compétences leur permettant ainsi d'affronter cette complexité, de retrouver des perspectives à long terme, des modèles identificatoires, etc.

- Enfin, des concepts, comme *valeurs, militance, motivation, jeunes, etc.*, doivent être utilisés avec précaution.

Quelques hypothèses de recherche sont également avancées :

- Les jeunes ne trouvent plus d'intérêt à être animés. Ils deviennent animateurs plus jeunes afin d'avoir un statut, de bénéficier d'une reconnaissance sociale. La démarche du jeune serait donc centrée dans un premier temps sur ses besoins propres et suivrait différentes étapes :
 - avoir des responsabilités
 - avoir des relations
 - acquérir des compétences
 - être confronté à une autre réalité sociale
 - prendre un engagement de vie sociale
- L'engagement pour l'association se ferait après l'émergence d'un sentiment d'altruisme.
- Un adjuvant pour l'engagement dans l'association serait les formations.
- L'attrait d'une vie en groupe peut correspondre à la recherche d'une certaine forme de religiosité.
- L'appel que font les Organisations de jeunesse peut répondre au besoin de reconnaissance du jeune tout en permettant à ces OJ d'assurer leur survie.
- L'OJ propose une fonction sociale en donnant des responsabilités aux jeunes, en les mettant dans un bain transgénérationnel où ils ne sont pas stigmatisés.
- Le jeune peut également entrer dans une OJ pour effectuer une tâche et non pas pour vivre des valeurs.

Associant ces hypothèses et le contexte sociologique, Abraham Franssen, conseiller scientifique de la recherche, propose un éclairage particulier :

- Dans les interactions entre le jeune et la société, l'OJ peut être un intermédiaire.
- Les engagements de différentes natures peuvent se regrouper sous quatre logiques :
 - la logique du sens (le « nous »)
 - la logique stratégique (le « je »)
 - la logique de l'identification (le « eux »)
 - la logique de l'intégration (le « on »)

Ces quatre logiques correspondant aussi bien aux attentes du jeune qu'à la façon dont les Organisations de jeunesse peuvent y répondre. Nous les décrivons de façon plus précise dans la suite du document.

De façon « opérationnelle », ces éléments peuvent d'ailleurs nous interroger de plusieurs façons :

- Comment ces dimensions s'articulent-elles chez le jeune ? Comment se construit-il et donne-t-il du sens à son engagement dans ce jeu d'influence et d'interactions ? Y a-t-il du sens pour lui ?
- Que privilégie l'OJ afin que, non seulement, le jeune devienne membre mais aussi en envisageant l'ensemble des conséquences d'une évolution, pour elle et pour les acteurs actuels ?

1.2 Hypothèses et choix méthodologiques

Notre étude a donc pour ambition de mettre en avant les modes actuels d'engagement des jeunes de nos associations.

Trois hypothèses sont dégagées :

- D'abord, les engagements suivraient différentes logiques identitaires visant l'intégration, l'identification, un rapport stratégique au groupe ou en référence à un idéal.
- Ensuite, il y aurait plusieurs formes d'engagements par lesquelles passeraient les jeunes : d'un désintérêt, le jeune se dirigerait vers un engagement de proximité et ensuite vers la structure et les valeurs du groupe.
- Enfin, l'élément moteur de cette progression serait l'émergence du sentiment d'altruisme.

Notre approche est qualitative. Elle vise plus à nourrir la réflexion des cadres des OJ qu'à leur donner, telles quelles, des solutions toutes faites.

Notre texte n'en reste pas moins opérationnel. Illustré de témoignages recueillis lors de notre recherche ou lors des premières présentations de nos résultats aux cadres des associations, nous y avons également placé, à différents endroits, des encarts faisant des liens entre les éléments théoriques et des pratiques à renforcer au sein des associations.

La méthode retenue est celle des récits de vie sur base d'entretiens individuels semi-structurés (Cf. annexe 1).

Soixante interviews ont ainsi été réalisées² auprès d'un groupe d'animateurs issus de différentes Organisations³, avec des parcours et des origines sociales différentes, des situations familiales et professionnelles diverses et des niveaux d'engagement différents.

Ces entretiens ont été enregistrés et retranscrits pour le traitement des données.

Traitement qui a consisté d'abord à lire les interviews, ensuite à élaborer diverses grilles d'analyse, puis à sélectionner quelques profils les plus marquants parmi les jeunes interviewés, pour en faire une analyse fine. Enfin, nous avons utilisé sept de ces interviews pour illustrer les commentaires, avis et analyses de cette recherche. Ce sont ces portraits détaillés que nous vous invitons à présent à découvrir...

² Par des personnes rémunérées connaissant le monde des OJ. Un guide d'entretien leur présentait les objectifs de la démarche ainsi que les questions à poser.

³ Les jeunes CSC, Jeunesse & Santé, Entraide et Amitié, la JOC, la JEC, les GCB, le Patro et Les Scouts.

2 Profils d'engagement

Les sept profils que nous avons choisis de présenter ici représentent l'expression de jeunes issus de diverses associations et de niveaux d'engagement différents. En aucun cas ils ne sont représentatifs ni de l'ensemble des jeunes de leur association, ni même parfois de ce que peut être leur association⁴. Leur témoignage nous permettra avant tout d'illustrer différents rapports à l'engagement et différentes perceptions d'un engagement en association.

2.1 Vincent

Vincent à 20 ans, il s'investit principalement dans ses études et la musique. Il a été trois ans animateur au sein de Jeunesse & Santé (J&S). Dès le début de l'entretien, il fait le lien entre son investissement passé (il n'est plus actuellement animateur) et ses études. Il suit des cours pour être éducateur spécialisé. Selon lui, cette orientation reste dans la continuité des activités qu'il organisait à J&S et dans la démarche d'ouverture développée vers le jeune.

Vincent n'avait jamais fait de camp avec Jeunesse & Santé avant de devenir animateur chez eux. Comme beaucoup d'autres dans l'association, il y est rentré par la porte de la formation. La formation s'étale sur deux ans, alternant stages théoriques et pratiques. C'est par un courrier envoyé par la Mutualité Chrétienne qu'il a été averti de la formation «je me suis dit, pourquoi pas ? Autant essayer ». Il conserve de cette période un assez bon souvenir. Il n'est pas convaincu d'avoir retenu grand chose mais trouve intéressant qu'on lui ait parlé des enfants, de secourisme, des activités à réaliser, de la façon dont on peut gérer un groupe.

Il appréciait particulièrement la liberté qu'il avait pour ses activités. Il a le sentiment que cette liberté ne lui aurait pas été accordée dans d'autres mouvements s'appuyant sur une tradition d'activités et de règles de groupe beaucoup plus importante qu'à J&S. Ce qui lui plaisait c'était de «recevoir quelque chose en retour de la part des gens avec qui on est, que ce soit les enfants ou les animateurs. Les jeunes que j'avais eus en plaine me reconnaissaient après en rue et me disaient bonjour».

S'il a décidé d'investir du temps dans l'animation c'est à la fois pour les enfants et pour les personnes qu'il rencontrait. C'est pourtant là également qu'il faut rechercher les causes de son désinvestissement. Après avoir eu des problèmes avec des animateurs, il a préféré ne plus continuer : « ça ne sert à rien de continuer si c'est pour vivre des situations conflictuelles avec d'autres animateurs ».

⁴ Certaines expériences relatées ici sont positives, d'autres négatives. Certains témoins ont un engagement de plusieurs années dans leur association – parfois de plusieurs générations –, d'autres ne sont là que depuis un an. Certains ne perçoivent pas d'évolution dans leur

De cette expérience négative hier, il en retire du positif aujourd'hui « toute expérience positive ou négative sert toujours. J'ai remarqué que ce n'était pas si facile que ça de vivre en groupe. Tout le monde ne s'entend pas avec tout le monde, on ne pense pas tous de la même façon. On vient de milieux différents, on est différent. Aujourd'hui, au cours de mes stages, je sais comment animer les enfants et je sais qu'il y a certaines limites dans les groupes ». Il déclare pourtant ne pas pouvoir rester trop longtemps au sein d'un même groupe, autrement « il commence à y avoir du stress ».

De sa période à J&S, il regrette encore la faible valorisation financière de son investissement « j'ai compris aussi durant cette période, qu'il ne faut pas se faire pigeonner financièrement. Si on fait ça pour notre plaisir, animer des enfants, quelques fois, en contre partie on aimerait avoir en plus une bonne rémunération. Sur une semaine de plaine je ne me faisais que 1050 francs (+/ 26 euros) alors que d'autres gagnaient 20.000 (500 euros) ou 30.000 francs (+/ 750 euros) par mois. Et encore, notre rémunération nous servait à nous payer des extras durant la plaine. Certaines contraintes de l'institution le dérangeait également « en plaine, il fallait rester sur place, alors que parfois j'avais envie de rentrer chez moi, de voir d'autres copains, de sortir quelque part ».

Il ressent l'investissement dans ce genre de mouvement comme un choix personnel « on aime ou on n'aime pas, certains jeunes préfèrent les sports, la musique, etc. moi à ce moment là c'était ça ». Certaines éléments extérieurs peuvent également intervenir « J&S est proche de la Mutualité Chrétienne, donc si tu es dans une autre mutualité, il y a moins de chances que tu fasses J&S ».

Le regard que jette son entourage sur son investissement est globalement positif. Parents et amis trouvaient intéressant que Vincent rencontre des jeunes. Pourtant, son père craignait quand même que les mouvements de jeunesse ne prennent trop de temps « gérer ça, la musique, l'école et les stages, ce n'est pas évident ».

Pour Vincent, le simple fait d'être là suffit à influencer la société. En faisant partie on apporte quelque chose à la société. Pour faire évoluer la société, il suffit de pouvoir en changer une petite partie. Au sein de J&S, il trouve cette même influence dans les actions qu'il menait auprès des jeunes, surtout auprès des jeunes plus défavorisés.

Cette conviction de pouvoir agir, même à un niveau restreint, pour faire évoluer les choses ne se retrouve pas dans ses choix d'activités de loisirs « les vacances c'est pour s'amuser ». Ses choix se portent sur les jobs étudiant pour avoir de l'argent et profiter de la plage, rencontrer des filles.

engagement, d'autres, au contraire, se trouvent meilleur technicien ou plus proche des valeurs de l'association aujourd'hui qu'hier...

Il recherche le plaisir d'être avec des amis, de faire de la musique. « Apprendre est le leitmotiv de l'éducateur », ce mot est important pour lui car il veut apprendre aux générations futures. Pour Vincent, la consécration de sa vie est l'autonomie. Il l'associe à la vie adulte et la définit comme le fait de fonder un foyer «avoir une femme, des enfants, un chien. Il estime cependant que l'autonomie totale est impossible «on est toujours handicapé par quelque chose ou quelqu'un, tu n'es jamais autonome, il y aura toujours des règles ». Il a une représentation assez négative de la participation, pour lui c'est le quotidien, c'est suivre le cours de la vie.

2.2 Benoît

Animateur baladin depuis 6 ans, Benoît à 23 ans et a selon lui toujours été scout. Il est rentré à l'âge de sept ans et a suivi « une évolution normale » au sein de l'association. Au moment de l'interview Benoît, gradué en biochimie, travaillait dans une entreprise pharmaceutique proche de Bruxelles et habitait Louvain-la-Neuve. En dehors des baladins, il collectionne des timbres et essaye de trouver du temps pour faire un peu de sport.

Résidant en semaine loin du terrain où il anime, il n'a pas la possibilité de s'investir beaucoup dans son mouvement en dehors des week-ends et des vacances. Par contre lui considère que, l'un dans l'autre, préparation, animation et évaluation lui prennent son samedi.

Benoît est entré aux louveteaux à l'âge de 7 ans : « papa et maman avaient toujours eu envie que je rentre aux scouts. Maman avait été dans les mouvements de jeunesse quand elle était jeune et papa a grandi dans une ferme et a toujours eu des scouts dans ses prairies. J'avais aussi deux ou trois amis qui étaient déjà louveteaux ». Il estime que devenir animateur était dans la continuité «louveteau, éclaireur, pionnier, ensuite tu deviens animateur». Il est devenu animateur avec plusieurs de ses amis avec qui il partageait son parcours dans le mouvement et avec qui il avait «toujours» été à l'école ; en plus «le mouvement me plaisait bien, ça m'apportait plein de trucs».

Il évoque deux niveaux dans les apports du mouvement. En premier les apports personnels «être entre animateurs, entre amis, avec des gens avec lesquels on peut boire un verre et rigoler et avec qui on fait des choses différentes». Le gain personnel comporte donc l'amusement entre pairs mais toujours dans le cadre du mouvement. Benoît se souvient de camps à l'étranger, de rassemblements fédéraux, etc. Mais le gain est aussi en lien avec son rôle d'animateur.

Dans ce deuxième niveau il situe la rencontre des jeunes et des parents «c'est une recherche, c'est celle de rencontrer des gens. C'est gai de rencontrer des parents de papoter avec eux, d'animer des enfants, de les voir grandir, de voir qu'ils s'amuse, de

voir que quand tu racontes une histoire ils ont les yeux qui brillent, de voir qu'on participe un peu à leur vie, qu'on les fait grandir ». Cette conscience de son rôle pédagogique le conduit à être irrité lorsqu'il entend que l'on considère les mouvements de jeunes comme des garderies «quand ce sont des amis qui le disent, je peux encore le laisser passer, mais lorsque j'entends ça d'animateurs, ça me fait mal».

Depuis qu'il travaille, Benoît pense à arrêter l'animation «j'ai mon boulot et je suis content de pouvoir un peu souffler le week-end». Il estime de plus devoir laisser la place aux jeunes «après six ans, il faut pouvoir tourner la page, il faut laisser la place aux autres qui arrivent». Ensuite, il est le dernier de sa génération «les animateurs qui restent sont des personnes avec qui je m'entends bien, mais j'ai moins d'affinités avec eux qu'avec ceux qui sont partis». Enfin, il trouve qu'une forme de lassitude s'installe, il se dit essoufflé «c'est chaque fois différent d'animer, parce que les enfants sont différents pourtant à un moment donné, même si tu essayes de te renouveler, les animations se répètent : un jeu de piste reste toujours un jeu de piste même si tu changes l'histoire, les épreuves, etc.».

Il remarque une progression dans son animation au cours de ces six années de responsable. «Dans mon cas, comme ancien pionnier, il faut bien te dire que tu es un animateur un peu naïf : tu veux surtout retrouver la même ambiance. Ensuite tu découvres ton rôle et la façon de le mener à bien. Le tout premier truc que j'ai retenu c'était une animation pâte à sel. Les enfants faisaient des maisons de toutes les couleurs, des arbres à poids, etc. Moi je m'évertuais à ce qu'ils fassent leur toit en bleu, les murs en rouge brique et les arbres en vert. La gaffe quoi, la grosse gaffe. Pas grave, mais pas génial».

A un niveau personnel, il estime que le mouvement et plus particulièrement l'animation lui a apporté en terme de prise de responsabilité. «Tout ce qui est social, intégration, contact avec les autres, etc. tu peux le retrouver à tous les niveaux de la FSC (à l'époque, nous dirions aujourd'hui Les Scouts), louveteaux, éclaireurs, etc. Mais la responsabilité c'est surtout comme animateur vis à vis des parents et des enfants. Il y a deux aspects à cette responsabilité, le premier c'est que les parents te confient leur bien le plus cher, il faut s'en rendre compte, ensuite il y a les responsabilités d'association pratique des activités».

2.3 Catherine

Catherine a 21 ans. Elle est originaire de la région de Charleroi. Sans travail au moment de notre interview, elle partageait son temps entre la recherche d'un emploi et la JOC. La JOC, elle connaît depuis ses 14 ans. «Un type est un jour venu nous proposer de voir comment des jeunes se rassemblaient dans un mouvement de jeunesse. Au début, nous avions un peu peur de ne connaître personne. Puis nous y sommes retournés et voilà, j'y

suis encore». L'investissement de Catherine a été progressif. A la base, les éléments l'ont un peu poussée. «Nous n'étions plus que deux, avec le permanent, nous avons essayé de relancer. Ce n'était pas facile parce que ce n'était pas mon truc. J'étais assez timide». Depuis, ça a changé. Catherine dit avoir pris de l'assurance au fur et à mesure, avec les responsabilités. Selon elle, c'est plus la succession de prises de décisions, «ces petits trucs qui font que nous nous impliquons plus avant dans le groupe local, la région puis la nationale». Elle accorde cependant une importance aux formations dans sa progression.

Ce qui l'intéresse, c'est le fait que le mouvement soit fait par des jeunes et pour des jeunes. « Par exemple, je lance un groupe sur Jumet. Les jeunes ne souhaitent pas que nous leur imposions ni même propositions de faire des choses. Au départ ce qu'ils veulent c'est faire du foot. Moi j'accepte, il faut partir de ce qu'ils vivent et souhaitent vivre et ensuite les amener à d'autres choses». Cette autre chose pour Catherine, ce sont des moments d'échanges où les valeurs de partage et de solidarité sont exprimées. « Moi j'étais timide, à la JOC, les jeunes trouvent une place pour s'exprimer, en dehors il y a souvent la pression des adultes. Ici, nous sommes importants. Les jeunes ont besoin d'être valorisés. Et ça, nous aimons le faire !».

Cet enthousiasme subit parfois un coup. «J'ai eu des moments où j'en avais marre. L'impression de donner sans rien de concret en retour. A d'autres moments, les groupes allaient mal et sans une base ferme... Et puis c'est décourageant de s'investir pour rien». Un autre aspect de ce ressenti, c'est le fait que plus elle donne, plus le mouvement lui demande. «C'est que par moment, ce n'est pas que je n'ai pas envie ou plus envie de donner, mais je ne peux pas donner. Ca, j'ai l'impression que ce n'est pas compris». C'est le dernier point évoqué pour expliquer la baisse de régime, la lourdeur de la structure «nous sommes perdus dans tout cela, mais je pense que c'est un peu voulu».

Sa vision globale du mouvement reste très positive. Elle sent qu'il lui manque quelque chose dès qu'elle interrompt plus d'un mois. Ce qu'elle en retire se situe à différents niveaux. Elle a appris énormément en animation : des techniques de réunions, des méthodes pour prendre des notes, parler en public, etc. Elle a surtout appris à oser, à se lancer. Ces réunions n'étaient pas neutres, elles lui ont donné un autre regard sur la société, sur l'actualité. La JOC, c'est aussi un lieu de grande convivialité et de liberté.

Cette liberté, elle ne la retrouve pas dans d'autres mouvements, mais comme elle n'a jamais été animatrice dans ces mouvements, elle préfère ne pas en parler «je trouve ça très chouette ce qu'ils font, mais ce n'est pas pour moi. Je ne sais pas en dire plus parce que je ne le vis pas. Je ne sais pas pourquoi je suis à la JOC et pas ailleurs ».

2.4 Jérôme

A 22 ans, Jérôme travail comme assistant social. Cet investissement professionnel récent le force à diminuer sa présence aux jeunes CSC. «Ce n'est pas tant parce que je n'ai plus le temps de le faire, mais je n'ai plus l'occasion. Les activités se font quand je travail». Il a commencé son parcours aux j/CSC lors d'un stage qu'il effectuait en dernière année à l'école sociale. «Je suis arrivé directement comme responsable des jeunes, comme animateur. C'est comme ça que je suis rentré et c'est comme ça que j'ai accroché».

Après son stage, il a continué à y consacrer du temps, mais plus comme animateur, comme militant cette fois «être militant, c'est participer à essayer de changer le monde, la société, les mentalités. C'est avoir des convictions, les partager avec d'autres et essayer de faire évoluer les convictions des autres».

Le choix de l'association s'est fait logiquement «j'avais déjà avant un caractère assez politique, j'aimais être engagé, surtout dans les domaines qui touchent la personne. La philosophie du mouvement m'a touché, les valeurs, le caractère chrétien de l'association, la tolérance, etc. et j'y suis resté ! ».

Ce n'était pourtant pas un choix évident à faire « c'est difficile pour un jeune de rentrer dans une association, surtout quand elle est très structurée comme les J/CSC». En plus sa représentation initiale des syndicats ne le destinait pas à s'y rendre «avant j'étais assez critique par rapport aux syndicats, c'était quelque chose qui ne me plaisait pas trop. Je les trouvais un peu emmerdeurs, surtout en période de crise. Il faut savoir faire des concessions». Cette représentation a évolué, par son stage d'une part et ses études «durant mes études, la rencontre de la pauvreté, du chômage et le vécu qu'il y a derrière » d'autre part.

«Ce qui me plaît aux J/CSC, c'est que ce type d'investissement me correspond bien et donc que je peux m'y épanouir. Je peux y exprimer ce que j'ai envie de faire passer comme message. On est entre jeunes, on peut parler avec ses mots de ce qui nous touche sans avoir de connaissances en économie ou en politique».

Jérôme met l'accent sur cette place laissée à l'expression des jeunes. C'est aussi pour cela qu'il regrette un peu le poids de la structure. «On n'est presque rien au sein de la structure. Un individu noyé dans une centrale à son tour noyée dans une grosse association. On doit d'abord se battre pour faire passer ses idées dans l'association et ensuite celle-ci peut commencer à se battre pour faire passer nos idées vers l'extérieur».

En un an de participation aux activités des Jeunes CSC, son engagement n'a pas évolué, si ce n'est dans le temps qu'il peut investir par semaine. Ce qui le ferait changer dans son investissement ? L'âge en premier lieu, mais il sera «toujours engagé quelque part».

Il met en avant trois raisons pour lesquelles les jeunes peuvent ne pas faire partie des jeunes CSC. La première raison c'est que les jeunes ont l'impression de ne pas pouvoir changer les choses, de ne pas être entendu. La deuxième, c'est la peur de faire partie d'une association. Enfin, il y aurait la peur d'endosser une étiquette politique.

2.5 François

François à 17 ans, il est resté trois ans durant à la JEC. Son entrée dans cette association lui semblait logique. Délégué de classe depuis deux ans, il avait suivi une formation organisée par la JEC afin d'améliorer son action. Il a embrayé par des réunions mensuelles puis par un investissement dans les instances du mouvement. Après trois ans cependant, il n'est plus délégué et de plus il a un surcroît de travail pour l'école. Deux raisons qui le conduisent à arrêter sa participation aux activités de la JEC.

«Je suis en 5^e, en dehors de l'école, je fais du foot. Enfin, jusqu'en février parce que je me suis blessé aux genoux. En fait pour le moment en dehors de l'école je ne fais rien». Son investissement à la JEC a été progressif. «J'ai été délégué en première année, là je ne sais pas si la JEC faisait des formations. En deuxième, j'étais toujours délégué et j'ai suivi une formation. Ensuite il y a eu des invitations pour participer à des week-ends. Je suis allé une fois à Noël, et puis une fois à Pâques. Ca s'est fait petit à petit, j'allais aux réunions, une fois par moi et après, je suis allé en Suisse».

Il associe son investissement à la JEC à son investissement de délégué. « Il y avait une réunion par mois de 5 à 7 à la JEC et en plus il y en avait à l'école parce que j'étais délégué». C'est en ce sens qu'il a suivi ses formations. «Moi j'aimais bien d'apprendre des trucs pour pouvoir mener des groupes dans ma classe. J'aimais bien d'avoir un projet et d'en parler, d'aller trouver la direction». De même la fin de son travail de délégué l'amène à quitter la JEC. « Cette année, à la fin des vacances, j'ai reçu une lettre de la JEC et j'ai dit que je n'y allais pas. En plus, je termine à 4h30 cette année et plus 4h20 comme l'an passé. J'ai reçu une deuxième lettre et j'ai encore dit non, j'ai démissionné de l'assemblée générale parce que je n'ai pas eu le temps d'y aller. De toute façon, j'ai arrêté d'être délégué, il y avait déjà un autre délégué dans ma classe cette année».

Deux aspects ressortent dans les apports que la JEC lui a apportés. Le premier c'est le rôle des contacts. «Je n'ai pas eu de flash pour le mouvement, je ne me disais pas 'c'est là que tu dois aller'. Mais comme il y avait des week-ends et que là on se fait des copains, on voulait se revoir et voilà». En plus il y a l'apport de l'association. «A l'école on apprend des trucs, mais là c'était des trucs qui me touchaient plus. En plus comme délégué ça m'aidait beaucoup... J'ai appris la manière d'aborder des conflits, les réunions. Au début en classe je ne savais pas quoi dire, pas par quoi commencer. Maintenant c'est plus clair, je sais faire une structure».

François ne fait pas de lien entre l'apport que la JEC a pu avoir à son niveau et une évolution de la société, par exemple par rapport aux conseils de participation. «Oui, l'objectif c'est de faire participer les élèves dans l'école. Mais je ne sais pas si c'est forcément dans la vie que l'on fait un changement dans la société. Je ne sais pas si ça va jusque là. Je ne sais pas très bien. Je n'y suis plus. J'étais plus jeune quand j'étais à la JEC, je ne sais pas».

Le rapport aux valeurs chrétiennes du mouvement n'est pas prépondérant dans l'engagement de François, ni dans sa représentation du mouvement. Sa représentation met surtout, comme nous l'avons mis en évidence, l'aspect utilitaire du mouvement pour son rôle de délégué.

2.6 Daisy

Daisy à trois enfants. Au moment de l'interview, elle était demandeuse d'emploi. C'est en partie ce qui l'a conduit à s'engager. «J'ai décidé, il y a un an, comme je n'avais plus d'activités professionnelles, de m'engager comme bénévole». Très vite, son choix se porte sur le milieu hospitalier «c'est l'aspect humain qui m'intéressait particulièrement». Malgré cette motivation, elle ne trouve pas de place dans une équipe en hôpital. C'est alors qu'une possibilité se présente à elle à Entraide et Amitié, «on m'a demandé si je voulais bien devenir responsable de l'engagement de bénévoles en milieu hospitalier». Sa fonction dépasse la sélection puisqu'elle s'occupe également de la formation des bénévoles et de leur accompagnement après les activités ainsi que les contacts entre les institutions et les bénévoles.

Cet engagement est parfois ressenti comme un poids «le poste à des responsabilités, par rapport à l'engagement gratuit, c'est un peu lourd à porter de devoir gérer toutes les plaintes des bénévoles et des institutions hospitalières, c'est chez moi qu'elles arrivent. Et puis, il faut prendre des décisions, parfois j'hésite, il faut essayer de faire plaisir à tout le monde».

Daisy rencontre aussi d'autres difficultés dans son travail, liées aux compétences des bénévoles. Selon elle, si les gens qui l'entourent ne s'engagent pas comme elle dans ce type de travail, c'est parce qu'ils n'ont pas envie d'être bénévoles. Le problème vient surtout de leurs autres activités, comme le travail ou les enfants, qui leur demandent beaucoup d'investissement également. Elle-même reconnaît que si elle avait un emploi, elle se limiterait à donner un coup de main à sa voisine par exemple et qu'elle ne saurait plus s'investir autant dans ce travail bénévole.

Sur son engagement, les avis de ses proches sont partagés : «tu ne peux pas te permettre ça, tu as trois enfants» ou «c'est bien, c'est mieux de faire ça que de ne rien faire et rester seule chez soi».

Dans sa représentation, un investissement, même minimum et individuel, peut contribuer à faire changer la société «c'est vrai qu'on a l'impression que ce n'est qu'une goutte d'eau dans l'océan mais le peu que l'on fait c'est déjà bien. Je crois que les gens qui disent que ça ne sert à rien ne sont pas altruistes. Ils ne veulent rien faire pour les autres. C'est malheureux parce qu'il y a tellement de personnes, que ce soit des jeunes qui cherchent du boulot ou des personnes retraitées, qui se demandent que faire de leur journée. Je crois qu'il y a des tas de gens qui devraient avoir le déclic».

«Je crois que des tas de gens devraient s'investir, ça leur ferait du bien. Il ne faut pas le cacher, il faut être sincère, le fait de donner aux autres ça nous apporte aussi quelque chose. On attend un minimum de retour, par exemple une personne âgée qui nous dit 'Merci mademoiselle, je suis contente que vous soyez passée', on attendait ça quelque part».

2.7 Gauthier

Gautier est un enseignant de trente ans, il a commencé le Patro à l'âge de 5 ou 6 ans où il a fait un peu de tout «d'enfant à animateur, formateur, coordinateur de formation, équipier national, membre du conseil d'administration, au conseil général, plein de choses quoi ! ». En dehors de son travail et du Patro, Gautier n'a pas d'activités structurées. Il aime la BD et la marche en ville.

Il est entré au Patro parce que son père y avait été «je suppose que ça joue», «avant j'étais aux louveteaux au village d'à côté, parce qu'au village il n'y avait rien. Ensuite il y a eu un Patro et tous mes copains y sont allés et j'ai suivi. Vers 14 ans, je suis devenu animateur parce qu'il n'y avait pas d'équipe de grands. A ce moment il y avait entre 100 et 120 jeunes. Pour un petit village de 650 habitants c'était énorme». Ensuite au cours d'une rencontre avec un responsable d'une autre région, on lui propose de devenir formateur. Après deux ans, il se fait la réflexion que puisque la formation cadrerait avec ses goûts «ce serait plutôt logique d'aller dans ma propre réunion, j'ai téléphoné à l'aumônier, c'était le seul que je connaissais, il m'a dit 'réunion vendredi, tu viens' ». A la réunion nous étions cinq et la présidente nous annonce qu'elle arrête. A quatre on a reconstitué une équipe en recontactant les anciens, et voilà. Aujourd'hui on fait pleins de choses, on a des activités régionales, des formations, etc. ».

Si depuis cette année, Gauthier a levé le pied, il reste en support et s'investit au niveau national. Ce qu'il aime dans le mouvement, c'est la communication et le fait que c'est entre jeunes que tout se vit. En plus, il perçoit une certaine spécificité aux OJ, entre autres le fait qu'il y a un objectif de mouvement. Ce qui l'ennuie c'est que tout le monde ne se donne pas à fond et en particulier les jeunes «quand on demande quelque chose, on se dit qu'on va laisser les jeunes s'aguerrir, mais il ne se passe rien alors on reprend les choses en main, et voilà. Je ne sais pas si c'est général, mais les jeunes qui

s'engagent aujourd'hui le font moins à fond. Je vois les animateurs qui ont commencé en même temps que moi, il y en a encore beaucoup. Je me suis engagé à tous les niveaux, je ne sais pas si je suis un homme extraordinaire, je ne le pense pas et pourtant aujourd'hui, il n'y en a pas beaucoup qui arrivent à faire tout ça. Je ne sais pas s'il y a encore un idéal derrière ça».

Ce n'est pas pour ces raisons qu'il arrêterait le Patro. La première raison invoquée, c'est le manque de temps «j'ai recommencé des études». Ensuite, même s'il ne se trouve pas vieux à trente ans, il ne souhaite pas rester encore longtemps dans cette organisation de jeunesse «je me vois mal être encore ici dans dix ans. Je vais m'engager ailleurs, c'est clair, mais il faut laisser l'organisation aux jeunes. A un moment donné, il faut finir».

Il perçoit une évolution dans son engagement dont il situe la charnière au moment où il terminait ses études et où il s'est investi dans les formations et la nationale. L'investissement dans un groupe est pour lui le moyen d'engager une action sur la société. Mais «ce n'est pas à quinze ans que l'on sait ça. On s'engage d'abord pour continuer à jouer. Après on s'en rend compte. Moi c'est la communication qui m'intéressait et c'est pour ça que je me suis investi dans la formation». Il est encore attaché à ce qui identifie l'organisation vis-à-vis de l'extérieur «le foulard au rétroviseur, c'est oser s'affirmer, dire qui on est».

En conclusion, il tient à souligner qu'aujourd'hui si on veut avoir du monde il faut être meilleur que la télévision, le sport, etc. «Il faut vraiment proposer des activités du tonnerre, on va montrer que c'est possible et montrer aux jeunes ce qu'ils ont en eux, même au niveau des responsabilités et ainsi ils s'engageront. Il faut aussi leur apprendre ce que veut dire engagement car il y a engagement et engagement. Il y a ceux qui s'engagent sans le faire à fond et il y a ceux qui en font trop aussi »

3 Analyse des données⁵

3.1 Les mobiles de l'engagement

Bien que notre recherche porte sur l'évolution de l'engagement au fil du temps, il est intéressant de s'interroger également sur les motivations qui conduisent les jeunes à s'engager dans une association.

Comment se fait et se vit cette entrée ? Pourquoi le jeune en arrive-t-il un jour à frapper à la porte d'une association ? C'est à cette double interrogation que nous allons tenter de répondre en mettant au jour les *éléments objectifs* et *subjectifs* de cette entrée.

Par *éléments objectifs*, nous entendons les demandes explicites formulées, les activités convoitées ainsi que le rôle joué par les pairs, les parents, les tiers, etc. Par *éléments subjectifs*, nous entendons les représentations initiales de ce que le jeune s'attendait à trouver dans l'association ainsi que le vécu de son entrée.

Nous essayerons alors de dégager les éléments qui ont conduit le jeune à évoluer dans son engagement. En nous attachant plus particulièrement à relever dans leur discours les indices d'une logique stratégique (les acquis en termes de compétences). Nous aurons ensuite une démarche similaire avec les éléments indicateurs d'une logique de sens (les acquis en termes d'attitudes et de valeurs). Enfin, nous essayerons de cerner le rapport que le jeune entretient avec son organisation.

Notre attention se portera aussi sur les éléments pouvant confirmer – ou infirmer – les hypothèses retenues, à savoir qu'il existerait une évolution dans l'engagement, que l'émergence d'un sentiment altruiste en est la cause et, enfin, que plusieurs logiques peuvent présider aux engagements des jeunes.

3.1.1 Les éléments objectifs de l'entrée

Trois éléments, qui avaient été évoqués lors des réunions préparatoires à la réalisation de l'enquête, se retrouvent effectivement dans les discours des jeunes, à savoir l'importance de l'appel, des parents et de l'activité.

3.1.1.1 L'appel

A l'origine de l'entrée, nous trouvons souvent un contact humain. Le jeune peut être invité par un pair, qui fait déjà partie de l'OJ ou qui y rentre également. C'est l'aspect ludique de la vie en groupe de pairs qui est mis en avant. L'appel est donc adressé à un jeune en particulier.

⁵ Une liste des consignes et des attentes des associations ainsi que la plupart des données brutes (un premier traitement de regroupement sémantique a été effectué) se trouvent repris dans l'annexe 2.

« Viens t’amuser avec nous, c’est un peu le message que m’a lancé l’amie de ma sœur, qui ne voulait pas être là toute seule» (Aline, 17 ans, J&S)

Une autre origine de l’appel est celle d’un courrier. Dans ce cas l’appel est centré sur un jeune en général. La dimension de vie en groupe, utile pour soi et pour les autres, est souvent mise en avant.

« Quand j’avais plus ou moins dix-sept ans, j’ai reçu de J&S un papier comme quoi ils demandaient des animateurs, si on voulait, on pouvait faire une formation d’animateur en plaine de jeux. Et je me suis dit pourquoi pas ? Autant essayer. J’ai rempli le papier, je l’ai envoyé et j’ai reçu une réponse comme quoi je devais faire une formation. Et voilà... » (Vincent, J&S, 20 ans)

Mais ce côté impersonnel peut se retrouver aussi dans des démarches plus directes. Par exemple, un aumônier d’un Patro peut demander systématiquement à tous les jeunes de plus de seize ans qui se rendent à la messe s’ils ne veulent pas les rejoindre. Ce serait alors plus le jeune comme animateur potentiel qui est recherché qu’un jeune pour ses particularités personnelles. Ce qui est le plus souvent mis en avant c’est le développement personnel et la vie en groupe.

Pour Frédéric c’est directement son animateur qui lui a proposé de devenir à son tour animateur au moment où il venait comme ado lui faire part de son mécontentement «d’animé».

«Comme je venais encore pour râler, il m’a dit ‘pourquoi tu n’essaierais pas de le faire toi ?’» (Frédéric, 20 ans)

Notons encore que chaque appel participe à une logique différente. Lorsque je reçois l’appel mettant en avant la vie en groupe de pairs, cela titille la logique d’intégration.

« Je suis arrivée à la JOC, j’avais 14 ans. C’est venu comme ça. C’était des jeunes qui se rassemblaient. Nous, on allait au parc. Il y a un gars qui s’est pointé et qui nous a dit : ‘Vous n’avez pas envie de venir voir comment nous, dans les mouvements de jeunesse on se rassemble ?’ C’est quelqu’un qu’on connaissait un petit peu et on y est allé par curiosité. Au début on n’osait pas trop y aller parce qu’on avait peur de se retrouver avec des gens qu’on ne connaissait pas et maintenant on est toujours là. » (Catherine, 21 ans, JOC)

Si le message vient d’un jeune ou d’un animateur assez charismatique, c’est la logique d’identification qui est mise en exergue.

« Je suis rentré au Patro à l'âge de 6-7 ans. C'était mon voisin qui était animateur au Patro qui est passé un jour à la maison. La semaine d'après je suis allé voir et je me suis bien amusé. Au début j'avais un peu peur puis ça a été, maintenant ça fait 14 ans ... » (Frank, 20 ans, Patro)

Si l'accent est placé sur l'acquisition de compétences, nous sommes dans le registre de la logique stratégique.

Enfin, si on me propose de donner à mes loisirs une valeur ajoutée, on attire mon attention sur la logique de sens de mon action.

3.1.1.2 Les parents

Les parents sont aussi évoqués comme premiers moteurs d'engagement. C'est souvent par eux que le premier contact se produit. Dans le discours des parents d'abord, dans la décision d'inscrire le jeune dans l'organisation ensuite ou enfin comme personne ressource.

La plupart des animateurs des organisations comme les Guides ou le Patro ont été des jeunes animés dans celles-ci avant d'y être eux-mêmes animateur.

« Je suis rentré chez les scouts quand j'avais 7 ans, je pense. Papa et maman avaient toujours eu envie de me mettre chez les scouts. Maman a été au Patro et papa a travaillé dans une ferme et a toujours eu des scouts dans ses prairies » (Benoît, LES SCOUTS, 23 ans)

« Je vais dire que j'y suis rentré pousser par mes parents. Mon père avait été chef scout. Alors j'ai commencé les louveteaux. J'y suis resté peut-être 5 ou 6 mois. Je ne m'y plaisais pas. Pourquoi ? Je n'en sais trop rien maintenant. Ce qui a joué, c'est la création d'un Patro dans le village. Tous les copains de l'école y allaient. Donc j'ai préféré aller là. J'y suis resté». (Gautier, 30 ans, PATRO)

A priori, nous pouvons dire qu'il y a une logique d'identification quand l'engagement d'un jeune se fait dans une organisation où l'un des parents y a été lui-même comme animateur.

3.1.1.3 L'activité

Dans ce qui motive le choix du jeune à s'engager dans une organisation en particulier, nous trouvons quelque fois le désir et le besoin de réaliser une certaine forme d'activité comme la militance sociale ou le volontariat en hôpital.

« La manière dont je suis rentré chez les jeunes CSC est assez particulière. En fait j'étais à la recherche d'un stage, j'étais à l'école

sociale. Je suis venu frapper à leur porte. J'ai été accroché et je suis resté militer avec ces jeunes. J'avais un caractère assez politique, j'aimais être engagé». (Jérôme, J/CSC, 22 ans)

« Au départ, j'avais envie de faire du bénévolat en milieu hospitalier, c'est l'aspect humain qui m'intéressait particulièrement. J'avais envie de faire des choses pour les autres, j'avais envie de rendre des services. J'avais un peu de temps libre » (Daisy, E&A)

Ce type d'engagement est donc en relation directe avec la logique de sens

3.1.2 Les éléments subjectifs de l'entrée

Les éléments subjectifs comme par exemple leurs représentations initiales de l'organisation ou leur vécu, ressortent assez peu.

Deux raisons peuvent être évoquées :

La première, c'est l'aspect largement consensuel des raisons invoquées pour justifier l'entrée. Cette absence de diversité est pour nous le signe d'une forme de 'désirabilité sociale' (Leyens et Yzerbit, 1999), phénomène qui consiste de la part de la personne interviewée à correspondre au mieux aux attentes qu'elle imagine être celles de l'interviewer.

Ainsi, nous ne sommes pas étonnés d'entendre qu'animer des enfants est une motivation. Mais l'animation n'est pas vue comme une simple occupation. Transmettre des valeurs à des enfants est une spécificité des organisations à laquelle tiennent les jeunes. L'animation permet également une première expérience avec des enfants, ce qui s'inscrit dans un parcours de vie plus large car la personne souhaite travailler ou travaille dans des secteurs où les jeunes sont le public.

« Animer des enfants, voir qu'ils grandissent, qu'ils s'amuse quand tu prépares un jeu, voir que quand tu racontes une histoire, ils ont les yeux qui brillent et ils sont toute ouïe, tu participes quelque part à leur vie, tu les fais grandir un peu » (Benoît, 23 ans, LES SCOUTS)

La seconde, c'est la réinterprétation a posteriori de leur engagement. De façon assez générale, nous sommes habités par un souci de cohérence qui nous conduit à trouver une logique dans nos comportements, et ce d'autant plus qu'une décision passée à des conséquences aujourd'hui (Joule & Beauvois, 1987).

En conséquence il est difficile de concevoir les apports de l'organisation pour une période précise. Ainsi les personnes interrogées en font une description large sans pouvoir distinguer clairement la succession des vécus.

- Assumer des responsabilités est perçu comme une chance dans la société actuelle et un bon moyen de se réaliser. De même que la recherche d'un épanouissement personnel.

« Animer un groupe, prendre des notes, faire des rapports, ce sont toutes des choses qu'on ose beaucoup plus. Je pense qu'on a une analyse différente de ce qui se passe dans la société que je n'aurais pas si je n'avais pas fait tout ce que je fais » (Catherine, 21 ans, JOC)

« Dans mon implication, j'y trouve un épanouissement personnel. Comme cela correspond à ma personne, j'arrive à exprimer ce que j'ai envie » (Jérôme, J/CSC, 22 ans)

- De façon un peu moins construite, certains jeunes ne voient pas ce qu'ils feraient d'autre, un certain fatalisme est perceptible.
- La recherche d'une ambiance de groupe est souvent évoquée. Cette ambiance naît en formation, en séjour, entre pairs ou avec les enfants, peu importe, mais le plaisir doit être présent et il vient de la relation plutôt que de la satisfaction du devoir accompli.
- L'idée d'une certaine dette est aussi exprimée par des animateurs. Par leur investissement ils souhaitent reproduire une expérience vécue, rendre hommage à un animateur : «ce que j'ai reçu est super, ce serait dommage que ça s'arrête ».

« Quand j'avais 14 ans, le staff d'animateurs en place est parti d'un coup et il a fallu trouver des gens qui ne connaissaient pas le Patro et que je n'aimais pas du tout. Alors je me suis dit que l'on commençait à animer à 16 ans et que quand je commencerai à animer, peut-être qu'on parviendrait à repartir et que ceux qui suivraient, parviendraient à nouveau à quelque chose qui correspond à ce qu'on a vécu » (Stéphane, PATRO, 24 ans)

Pourquoi des jeunes ne s'engagent-ils pas dans telle ou telle organisation ?

Les raisons qui poussent le jeune à ne pas choisir une organisation en particulier sont également diverses. Toutes les OJ n'ont pas la même réputation. Certains jeunes pensent qu'il est difficile de rentrer dans un groupe si on n'a pas été soi-même animé là. Le mot 'catholique' en rebute aussi plus d'un. Le fait d'être assimilé à une doctrine est perçu comme obsolète et restreignant la liberté, de plus, la peur d'une assimilation par des extérieurs est grande. Mais la cause principale est due aux jugements de valeur stéréotypés que le jeune englobe dans sa représentation initiale d'une OJ :

Les raisons invoquées par les jeunes de choisir de ne pas s'engager dans les organisations de jeunesse sont le fait souvent qu'ils décident de consacrer leur temps

libre à d'autres loisirs ou à un job, etc. Une autre raison invoquée est l'idée que l'implication dans une OJ ne servirait plus à rien actuellement. Il y a un certain fatalisme sur la représentation du jeune sur la société, de plus ils n'ont pas envie de prendre des responsabilités.

3.1.3 Interaction

3.1.3.1 Entre le jeune et les organisations

A tous les stades de l'engagement et quelle que soit sa durée, des besoins spécifiques à chacun sont évoqués et tendent à être rencontrés : le *désir de se réaliser, de s'exprimer*, finalement de *s'épanouir* (les jeunes évoquent leurs possibilités de pratiquer des expériences, de se forger des schémas de pensée et d'action etc.).

A l'entrée l'engagement satisferait un ensemble de besoins :

- besoins matériels
- besoins d'information
- besoins liés à l'échange, la communication
- besoins affectifs (expression des émotions, désir d'être gratifié, aimé)
- besoins cathartiques (expression de soi, se raconter, s'exhiber, se libérer ...).

Faire partie d'une OJ est souvent l'occasion d'une valorisation personnelle (la possibilité pour les jeunes de prendre des initiatives, de participer aux décisions, d'assumer les responsabilités les plus diverses, etc.). Beaucoup ont le sentiment d'être « devenu quelqu'un », d'avoir vaincu leur timidité et leur manque de confiance en eux.

« Je n'étais pas quelqu'un qui parlait énormément et le fait d'avoir un endroit où l'on puisse s'exprimer, où on se sent écouté parce qu'il y a souvent la prison des adultes vis-à-vis des jeunes qui peut être négative et bien là, on a l'impression d'être important, on prend en compte ce qu'on dit, ça valorise les jeunes, je pense qu'on a besoin d'être valorisé » (Catherine, 21 ans, JOC)

L'évolution de l'engagement dans une organisation permettrait alors de satisfaire :

- le besoin d'identité, l'image de soi
- le besoin d'estime, de reconnaissance, d'acceptation, le fait d'être apprécié
- le besoin de comparaison sociale, de distinction ou de prestige
- le besoin de domination de soi et des autres, de fierté, d'avoir un sentiment de puissance

Enfin, le groupe permet aux jeunes de réaliser ce qu'il leur est impossible d'entreprendre ou d'envisager ailleurs : dans le groupe, nombre d'entre eux trouvent le moyen d'élaborer, de concrétiser et d'actualiser des projets nouveaux ou originaux etc. Donc, l'engagement répondrait à l'attrait d'un but commun et de l'action collective.

Cette première approche donne le plus souvent lieu à des appréciations positives : l'engagement est pratiquement toujours perçu comme un moyen pour l'individu de mieux se connaître, de se construire et de progresser. Beaucoup de personnes interrogées concluent de manière aussi évasive qu'évocatrice qu'ils ont le sentiment « d'avoir grandi » ou que leur expérience, même en partie négative « leur a apporté quelque chose ».

L'apport de l'organisation se retrouve donc dans les items comme :

- acquérir et développer des compétences
- le contact avec des enfants
- la vie en groupe
- l'utilité de l'OJ, l'utilité que je peux avoir pour les autres ou échanger

3.1.3.2 Entre les organisations et le jeune

Le choix d'un engagement n'est pas encore le choix d'une OJ.

Comment se fait ce choix spécifique ?

A ce niveau les éléments objectifs et subjectifs s'entremêlent. Le déclencheur est souvent le contact (amis, parents, animateurs) ou une action voulue (travail en hôpital, rôle du délégué). Pourtant une certaine passivité prédomine :

«Pour moi c'était dans la continuité, j'étais animé, il n'y avait plus d'animation pour moi alors je suis devenu animateur» (Frank, 20 ans, Patro)

« Pourquoi je suis devenu animateur ? Ca faisait partie de la suite du mouvement, louveteaux, éclaireurs, pionniers, ensuite tu deviens animateur ! De plus, on était 7-8 pionniers qui étions depuis le début là et on était à l'école ensemble, donc cela a vraiment été la suite des choses et j'étais motivé et ça me plaisait bien » (Benoît, LES SCOUTS, 23 ans)

Ce premier contact rencontre parfois une représentation initiale que le jeune peut avoir sur l'OJ, par exemple :

- « On se sent concerné par l'objet de l'OJ »
- « Bonne réputation de la formation »

- « Chez les scouts on se contente de jouer »
- « Aspect non répétitif des activités » (séjour de vacances - animation chaque semaine)
- « En général il y a plus de liberté que dans d'autres loisirs »
- « Je trouve une place »
- « Je n'ai jamais pensé à une autre organisation »

Parfois il n'y a pas de remise en question lors du choix de s'engager dans une OJ et seule la demande ou la continuité de l'action joue. La proximité est aussi un élément essentiel dans le choix final du jeune : l'implantation locale, c'est un mouvement catholique, etc.

3.1.4 Les acquis

3.1.4.1 Ce que les parents et les pairs en pensent

L'étape de l'entrée dans une organisation de jeunesse franchie, les pairs et la famille continuent d'influencer le jeune. Les parents, pour la plupart, ont plutôt un avis positif sur l'engagement du jeune : acquérir une formation en plus, suivre la ligne familiale, etc. De plus, les parents sont heureux si leur enfant s'y plaît, s'ils perçoivent une évolution chez lui, etc.

« Mes parents trouvaient ça chouette, pas forcément la JEC, mais parce que je faisais des réunions, j'apprenais à gérer des trucs, à mener une réunion, tout ça » (François, JEC, 17 ans)

Mais parfois certains parents sont sans avis ou bien au contraire sont critiques par rapport au temps consacré dans l'organisation au détriment de celui consacré pour le travail de l'école.

Savoir ce que les pairs pensent de l'engagement peut être indicatif. Parfois, un jeune peut limiter ses amis à des personnes qui ne font pas partie de l'organisation et dans ce cas, souvent ces personnes ne connaissent pas son engagement car il ne leur en parle pas « ça ne me viendrait pas à l'idée d'en parler à quelqu'un qui n'en fait pas partie ».

Dans d'autres cas, les amis du jeune peuvent avoir une représentation datée et caricaturale qui exprime une vision négative de l'investissement bénévole 'en culotte courte dans les bois', etc. C'est plus par rapport à eux-mêmes et à leurs idées que les pairs évaluent l'investissement des jeunes interviewés.

Lorsque du positif ressort, c'est l'attrait de la vie en groupe, de l'ambiance, de la représentation d'un lieu de liberté où l'on peut expérimenter ce que l'on ne peut pas faire avec les parents (fumer, boire, etc.) qui est mis en valeur.

« Au niveau des chefs ou des grands pionniers-éclaireurs, tu vas au camp 15 jours, t'es sans les parents, t'es jeune, tu veux essayer pleins de trucs, par exemple fumer, ils se réjouissent un peu d'être au camp pour pouvoir tenter une nouvelle expérience » (Maïté, 17 ans, LES SCOUTS)

3.1.4.2 Comment se fait et se vit l'évolution au sein d'une organisation

Dans le discours des interviewés, peu d'étapes claires ressortent pour expliquer leur progression au sein de leur OJ. Cependant ils arrivent à cerner une évolution dans les acquis personnels : ils développent des compétences d'animation (en gestion, en coordination de projet, en préparation de jeux, en psychologie de l'enfant, en gestion du stress, etc.), ils rencontrent des amis et découvrent des réalités différentes (cf. animation personnes handicapées).

« Dans J&S, il y a une section pour les enfants handicapés. J'ai fait un camp et une formation et ça m'a apporté énormément. Je me suis remise souvent en question parce qu'avec eux, il faut toujours plus d'imagination, de créativité et beaucoup de patience » (Sylvie, 25 ans, J&S)

Les jeunes développent aussi une lecture personnelle de la société actuelle (prise de conscience), ils dépassent leurs limites, acquièrent de la confiance en soi, s'affirment, etc. Ils constatent également une plus grande conscience de leur action et une prise de responsabilité plus importante etc.

« Au niveau personnel, j'ai eu une évolution, j'ai pu le remarquer au travers de mes stages en tant qu'éducateur. Maintenant, je sais comment réagir avec un groupe d'enfants, je sais comment bien les animer et j'ai appris à vivre en groupe » (Vincent, J&S, 20 ans)

Le vécu de la progression dans une OJ peut parfois rencontrer des moments conflictuels. Des conflits avec les autres animateurs peuvent surgir ainsi qu'avec les responsables. Dans certains cas, ces conflits peuvent aboutir à l'arrêt de l'engagement.

« J'ai eu des problèmes de contacts avec d'autres animateurs, on en est venu aux mains. J'ai eu des remarques de la directrice d'animation. Je me suis dit que ça ne servait à rien que je reste là si c'est pour continuer à avoir une situation conflictuelle avec certains animateurs » (Vincent, 20 ans, J&S)

Il y a aussi parfois chez le jeune une coexistence de deux représentations : la vision des autres qui n'assument pas assez leurs responsabilités et de soi, pigeon exploité par l'OJ, qui doit prendre tout en charge :

« Ce qui est difficile là-dedans ? Je vais dire que c'est quand tout le monde ne se donne pas à fond. On se retrouve à préparer des choses et c'est toujours les 3-4 mêmes » (Gauthier, 30 ans, Patro)

« Il faut toujours avoir l'objectif de créer quelque chose, par moment c'est démotivant par rapport aux autres parce qu'on lance tout plein d'efforts qui n'arrivent pas forcément à quelque chose de concret, donc ça démotive. Et puis par moment, on a l'impression de faire plein de trucs et de ne rien faire à la fois » (Catherine, 21 ans, JOC)

En fin de compte, le vécu des interviewés dans leur OJ reste globalement positif. En bref, les réponses à la question de la progression tournent plus autour des acquis que de la raison de leur évolution.

La notion de temps dans leur évolution est variable. Pour certains, l'engagement se mesure en jours, pour d'autres en heures, mais tous se disent un peu, beaucoup ou pas engagé. La progression en rapport avec le temps est assez variable. Pour certains, la limite est atteinte. Aussi répartissent-ils autrement leur choix d'investissement délaissant certains lieux pour en investir d'autres.

3.1.5 Les valeurs

Les valeurs et le projet de l'OJ sont souvent mal ou méconnus des animateurs. Quand des valeurs sont exprimées ce sont souvent celles véhiculées dans notre société actuelle. Les éléments généraux tels que « être utile aux autres », « contribuer à leur bonheur comme on a contribué au nôtre », etc. émergent ainsi que le contact avec la nature ou le fait d'être dans un milieu qui véhicule des valeurs catholiques.

« La philosophie du Patro, c'est l'ouverture, la priorité aux défavorisés. Par le jeu on apprend tout ce qui touche la vie groupe. C'est là qu'on apprend à gagner mais aussi à perdre et à accepter de perdre, à encourager l'autre, à voir les différences, à aider un plus faible que nous, apprendre le respect de l'autre. Le jeu c'est l'apprentissage principal » (Anne, 26 ans, Patro)

Mais il existe des différences entre les OJ dites militantes et les autres.

Chez les J/CSC ou la JOC, par exemple, l'objectif est de devenir militant, non pour l'OJ mais pour changer la société. L'impact de l'action au sein de l'OJ se mesure alors aux impacts sociaux. La plupart des membres de ces deux OJ ont conscience de cette distinction.

Ils évalueront leur groupe ou leur organisation à sa capacité :

- de formuler des objectifs accessibles,

- de mettre sur pied d'œuvre les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs,
- d'analyser, en temps utile, les circonstances internes ou externes qui exigent la formulation de nouveaux objectifs ou la mise en place de nouveaux moyens.

« Dans la philosophie du J/CSC, je trouve que c'est se réunir entre jeunes autour de projet et essayer de porter notre parole, nos envies à l'extérieur. Mais c'est aussi tout le caractère chrétien de l'organisation, c'est la tolérance, la solidarité, toutes les valeurs de l'organisation et que je partage » (Jérôme, 22 ans, J/CSC)

Au niveau personnel, on passe d'un engagement qui répondait à des « besoins » (par nécessité, pour combler des manques, accomplir des désirs parfois inconscients) à un engagement qui correspond à une aspiration, un idéal de l'individu auquel il s'identifie et qui lui permet de se projeter dans l'avenir.

« C'est vrai qu'on ne se rend pas compte tout de suite évidemment du vrai but pour lequel on s'engage. Quand on fait de l'animation à 15 ans, c'est encore pour jouer c'est clair ! Après on se rend compte » (Gauthier, PATRO, 30 ans)

Donc, afin de maintenir une cohérence entre le projet que le jeune a choisi de mener et les jugements qu'il en fait, il évolue au sein de l'OJ. Son discours sur celle-ci évoluera également.

Enfin, rappelons qu'une étude précédente (Van Andruelle, 1996) avait mis en évidence que les valeurs apparaissaient dans les discours des présidents et des cadres (bénévoles ou non) des organisations.

Est - ce la conscience précise de ce qu'est l'organisation qui conduit à s'engager ? Ou est- ce l'engagement et le fait d'assumer certaines responsabilités qui conduisent à cette connaissance des valeurs de l'OJ ?

3.1.6 Le rapport à l'organisation

Comment se nouent et se dénouent les liens avec l'organisation ?

Nous avons déjà évoqué plus haut les aspects humains de cette question. Mais nous pouvons encore dégager quelques pistes pour expliquer l'évolution de l'engagement entre l'individu et l'institution.

Quelques causes principales de l'arrêt de l'engagement dans une OJ :

- L'arrêt du mouvement lui-même
- Les conflits personnels

- Les conflits avec d'autres loisirs
- Les conflits avec les études
- Le décalage sur la vision globale de l'OJ qui existe entre les jeunes et les personnes plus âgées au sein du mouvement
- Le manque de formation
- La rencontre d'autres personnes extérieures au mouvement
- Les parents
- La démotivation des cadres et la lourdeur administrative :

« Les jeunes sont écrasés par la structure, on est comme un peu noyé dans une grande mer avec beaucoup de centrales. On n'est presque rien au sein de l'organisation » (Jérôme, J/CSC, 22 ans)

Quelle est la place occupée l'OJ dans la vie du jeune ?

- Premièrement, certains jeunes n'ont que l'OJ comme lieu d'investissement (au niveau du discours car dans les faits certains sont encore aux études), d'autres ont l'un ou l'autre loisir en plus (sport, art, copains, etc.). Certains mentionnent directement les études, le travail ou la vie de famille.
- Ensuite, indépendamment du nombre de lieux d'investissement, des jeunes s'investissent soit quelques heures le week-end dans l'OJ soit jusqu'à un mi-temps ou plus. La question du temps n'est pas objective.

3.2 Des engagements ? Titre à revoir – inverser avec « Nature des... » ?

A ce stade, il nous paraît nécessaire de clarifier la notion d'engagement.

3.2.1 Nature des engagements

De quoi parlons-nous ?

Selon le sens commun, l'engagement représente l'action de se lier par une promesse ou une convention. Il représente aussi la démarche de la personne qui, consciente de son appartenance à la société, refuse d'en être le spectateur et se met au service d'une cause. Il y a donc une dimension collective dans l'engagement.

Pour beaucoup, l'engagement devrait être la référence « iso » de l'animation, c'est-à-dire une norme de qualité. C'est donner des garanties par rapport aux activités prises en charge et l'esprit dans lequel elles seront réalisées. Mais d'autres représentations coexistent.

Qu'est-ce qui détermine si nous sommes ou non « engagés » ?

Certaines personnes se disent engagés. D'autres ne le disent pas ou disent ne pas l'être. Bien souvent, rien dans leurs comportements ne permet de les distinguer les uns des autres. L'activité et leur discours seraient de mauvais indicateurs de leur réel «engagement».

Un individu peut réaliser un certain nombre de tâches. Si celles-ci se placent dans un contexte donné, un témoin extérieur peut en déduire que le jeune est engagé dans l'organisation où ces actions se déroulent. Mais le jeune interrogé sur les raisons de ses actes peut en évoquer de multiples sans pour autant parler de l'engagement. En fait, l'action seule ne peut définir l'engagement.

Pour certains jeunes, être engagé, c'est participer activement à la vie d'un groupe. Pour pouvoir y rester, il doit donner le maximum de lui-même pour certaines actions précises. Si ce n'est pas respecté, il sait qu'il met le restant du groupe en danger et qu'il risque l'exclusion.

Plusieurs autres questions se posent :

Qui forme le groupe ?

Chacun dans l'organisation ne partage pas la même représentation. Pour certains, le groupe, c'est quelques amis, pour d'autres, c'est l'ensemble des animateurs et pour d'autres encore, c'est l'organisation même etc. Notons encore que ces groupes ne sont pas indépendants les uns des autres et peuvent se recouvrir partiellement.

Quelles en sont les valeurs ?

C'est le groupe qui détermine les éléments précis à respecter. Vu la diversité des personnes qui le constitue, il peut y avoir divergence quant aux éléments à respecter : valeurs, attitudes ou comportements.

Quel contrat est présenté ? Est-il clair ?

Le nœud du problème réside dans l'expression des attentes respectives des membres par rapport au groupe et inversement. Ainsi que de la priorité de ces éléments à respecter pour chacun. La démarche d'engagement pour un groupe n'est valable que s'il y a un attachement au groupe ou à ce qu'il représente.

Enfin, soulignons qu'une forme d'amertume est ressentie face à ceux qui ne partagent pas la même vision du groupe et de ce qu'il convient de faire pour en être membre.

Sur quoi se basent ces évaluations de l'investissement personnel ?

Qui est en droit de les réaliser ?

Se fondent-elles sur la volonté de s'investir à fond, sur la «quantité» que représente cet investissement, sur la «qualité » des actions ou sur les résultats ?

Une autre forme d'engagement peut dépasser le groupe de proches pour se porter sur la société et se manifester alors par une envie de reconnaissance ou la volonté de lui apporter un plus personnel.

- La reconnaissance vient du sentiment d'être attentif à assumer un rôle et de rencontrer des pairs. S'ajoute aussi la conviction de participer à quelque chose d'utile : être là pour des enfants, leur transmettre cette joie ou ces valeurs que nous avons parfois nous-mêmes reçues, etc. La perception d'utilité vient de notre intime conviction que ces éléments sont porteurs dans la société dont nous attendons une reconnaissance. Nous pensons qu'en adoptant et relayant des valeurs qui sont partagées par la société, nous pouvons y adhérer.
- Outre la reconnaissance, le rapport à la société peut être le souhait d'apporter sa pierre à un vaste projet de société. Cette démarche peut conduire un jeune à rejoindre une organisation. Inversement, l'organisation peut sensibiliser les jeunes à l'une ou l'autre thématique qu'il fera sienne.

« On a parfois l'impression que c'est une goutte d'eau dans l'océan mais le peu que l'on fait, je crois que c'est déjà bien. (...) Parce que de toute façon, il faut être sincère, le fait de donner aux autres, ça apporte aussi quelque chose à nous-mêmes » (Daisy, E&A)

« Je crois que dans son quartier, dans son petit coin, dans sa vie, il y a toujours moyen de faire des choses. Si on va dans un groupe, c'est pour quelque chose. C'est avoir un but, un idéal dans ce qu'on veut faire » (Gauthier, PATRO, 30 ans)

Qu'est - ce qui peut déterminer, pour le jeune, un groupe comme outil de reconnaissance ou outil de progrès social ? «Je suis là, j'aurais pu être ailleurs».

3.2.2 Conséquences

L'idée que le jeune a de lui et de son rôle au sein de l'association peut être totalement différente de ce que l'association a comme idée du jeune.

Dans la société actuelle, l'engagement au sein d'une organisation n'est plus une norme d'intégration sociale. Les implications concrètes sont manifestes. La simple présence d'un jeune dans une organisation est une garantie pour elle alors que pour ce jeune, l'organisation peut ne l'impliquer en rien Cette divergence d'opinion peut perdurer car les règles de reconnaissance de l'engagement sont le plus souvent tacites. Chacun pense partager les normes de l'autre et ne voit donc pas la nécessité d'en parler.

Enfin, la présence d'un jeune au sein d'une organisation peut signifier que ce dernier se reconnaît dans certains éléments de celle-ci (valeurs, finalités, objectifs, actions, etc.) sans pour autant adhérer à l'ensemble ou s'y limiter.

Si c'est bien une démarche collective qui pousse le jeune, s'investir pour la société par exemple, l'organisation représente alors un moyen plus qu'une fin en soi. Il ne correspondra pas entièrement à ce que l'organisation attend de quelqu'un qui s'engage.

3.2.3 L'engagement comme valeur universelle

En définitive, même si nous clarifions la notion d'engagement, même si nous objectivons des comportements et que nous partageons des attitudes, nous ne resterons d'accord que pendant le temps que dure notre volonté de respecter l'engagement initial en tenant compte des implications qu'il suscite.

L'engagement serait-il irréversible ? Si non, quelles sont les conditions d'un bon désengagement ?

Implicitement, ces questions renvoient à des valeurs universelles, une éthique de l'engagement. Celle-ci sous-entend qu'il ne peut pas y avoir de mise en danger du projet avec le désengagement d'une personne. En corollaire, un désengagement réussi doit se réaliser sans tension : la personne qui se désengage doit se sentir libre de partir et de même, le «projet» en place doit pouvoir pallier ce départ sans coût supplémentaire moyen.

Dans nos organisations, le départ n'est que rarement planifié. Si quelqu'un choisit de partir, cela vient plus d'une dynamique personnelle que d'une concertation en groupe. Nous l'avons souligné plutôt, s'engager dans nos organisations développe la personne. Le jeune qui arrive dans nos organisations est souvent en phase de recherche personnelle. Dès lors, l'engagement d'un jeune peut être le meilleur des choix possibles à un moment donné. Mais plus tard, cet engagement peut faire surgir chez lui de nouveaux besoins. Dès lors, d'autres projets d'engagement peuvent se dessiner et être souhaités par le jeune. Une tension se crée. Plus que le choix entre le passé et l'avenir, c'est le choix entre le groupe et l'individu qui se pose.

De ce fait, malgré le caractère universel de l'engagement (de la parole donnée), il reste cependant lié à un groupe particulier. Remarquons quand même que le groupe peut être physiquement 'absent'.

Ce qui se manifeste aussi dans le changement d'engagement, c'est un «zapping» proche d'un comportement de consommateur (je reste tant que j'en retire un profit). Cela ne signifie pas pour autant une absence mais plutôt une hiérarchisation des valeurs.

Dans de telles conditions comment développer une action collective ?

Dans cette perspective nous sommes en effet en pleine incertitude : nous ne maîtrisons pas ce que les jeunes peuvent trouver ailleurs.

La compétition conduit aujourd'hui à véhiculer une recherche de l'action idéale, de l'efficacité optimale dans ce que nous entreprenons. Nous évaluons sans cesse nos actions afin de déterminer si nous sommes proches ou non de cet idéal d'efficacité et de qualité. Cette recherche est peut-être contextuelle, liée aux développements technologiques, à la circulation de l'information, à la mobilité accrue. Quoi qu'il en soit, nous devons faire aujourd'hui le constat que loin de figer le jeune, l'engagement le met en mouvement. Cette mobilité est perçue positivement par le groupe tant qu'elle reste à l'interne. Pourtant, le groupe reconnaît que l'action à laquelle le jeune adhère participe aux mêmes principes qu'il défendait préalablement avec l'OJ.

3.2.4 Du collectif à l'individuel

L'engagement souhaité par l'organisation a bien une dimension collective. Cependant, nous ne pouvons pas négliger les implications individuelles liées à cet engagement.

L'adhésion

Premièrement, l'engagement doit être librement consenti. Il ne peut y avoir de relation d'autorité ou de contraintes qui président à l'engagement. Le cas échéant, la personne qui s'engage ne se sentira pas impliquée à titre personnel. Elle aura les comportements attendus par soumission ou conformisme.

Un engagement à multiples facettes

Il y a encore la façon personnelle de réaliser un engagement. Si demain nous embrassons une juste cause, peut-être le ferons-nous par un don, en ralliant un groupe de pression, en rejoignant des manifestants en rue, en commençant une grève de la faim ou en faisant des jeux de coopération avec des jeunes, etc.

Comment choisir dès lors son engagement ? Sur base de la finalité de l'organisation ou sur base de sa traduction en actions concrètes ?

Le parti de nos organisations est de dire : les deux. Avec le risque de rassembler des personnes qui ne partagent pas cette opinion.

La diversité d'application est réelle pour la plupart des valeurs. Ainsi « la justice » peut-elle, pour certains, être synonyme de « loi du talion » alors que pour d'autres, ce sera « le bien être pour tous ».

Comparer les engagements ?

Le risque est grand de voir se réaliser des comparaisons. D'une part entre les différentes facettes de l'engagement, d'autre part entre les personnes. En effet, l'affirmation : « Etre

engagé à fond » est totalement relative ! De plus chacun peut s'estimer plus engagé que son voisin. Parce qu'on a des représentations différentes sur ce que doit être et faire une personne qui s'engage.

Quels sont les critères qui vont nous permettre d'évaluer la quantité et la qualité d'un engagement ? Qu'est-ce qui nous pousse à accomplir ce type de démarche d'évaluation ? Ne risquons-nous pas de privilégier les actions à réaliser plutôt que les objectifs à atteindre ?

L'altruisme et l'engagement

Les données collectées ne permettent pas de faire une corrélation entre certaines formes d'engagement et une attitude altruiste. Même si les valeurs des jeunes d'aujourd'hui incluent dans l'engagement une certaine forme de solidarité. La solidarité est directe, matérielle ou de proximité plutôt que de principe, impersonnelle ou instituée. Nous pouvons donc nous demander si de cette forme de solidarité «appliquée», il y a moyen d'aboutir à une solidarité «instituée».

Il nous semble possible de distinguer plusieurs formes de lien entre une institution et l'altruisme.

Par exemple :

- C'est parce que l'institution a une utilité sociale que je vais m'y engager
- C'est parce que les autres de l'organisation ont besoin de moi que je vais m'y engager

« Quand j'étais en dernière année, 14-16 ans, on m'a demandé si je ne voulais pas monter comme animatrice. Comme ils avaient besoin d'animateurs notamment, j'ai dit oui. C'était aussi une suite logique dans le mouvement qui me convenait » (Anne, 26 ans, Patro)

- C'est parce que le public cible a besoin de moi que je vais m'y engager

« J'accorde une importance aux jeunes. C'est vrai qu'il y a l'éducation des parents d'une part, les écoles, les institutions mises en place mais aussi tout le développement psychologique et psychomoteur qui est important aussi. Les louveteaux essaient ici de développer une responsabilité vis à vis des autres et une autonomie. Je crois que les mouvements de jeunesse sont assez formateurs dans ce sens » (Juan, LES SCOUTS, 21 ans)

3.3 La démarche individuelle de l'engagement

L'engagement reste une démarche personnelle. Nous parlons même de liberté dans l'engagement pour que celui-ci soit vécu comme tel. Il nous semble opportun de nous intéresser à ce qui nous pousse à faire ce choix. D'abord d'un engagement en général, selon des aspects psychologiques ou sociologiques, ensuite d'un engagement particulier.

3.3.1 Aspect psychologique : les étapes développementales

Le passage de l'adolescence s'accompagne souvent d'une redéfinition de soi en ce compris dans les rapports aux autres et à la société. Cela se manifeste, entre autres, par les rôles que le jeune peut ou doit y assumer. Cette étape ou plutôt cette phase est marquée par l'incertitude. Mais l'incertitude est plus importante aujourd'hui car l'évolution de la société n'indique plus clairement l'identité d'adulte.

Nous pouvons évoquer à titre d'exemple : la fin de rites, le recul de l'autonomie financière, l'incertitude qui gagne les adultes rendant toute transmission, utile pour le jeune, aléatoire...

Selon Marcia (cité par Bee 1997 et Day 2000), la quête identitaire peut revêtir deux aspects, le questionnement et l'engagement, et se regrouper autour de quatre pôles.

Le premier, l'identité diffuse, indique que l'adolescent ne s'est pas encore engagé dans une phase de remise en question et d'engagement. Cette étape peut être un préalable à une crise ou être la suite d'un échec lors d'un engagement.

Le deuxième, l'identité en moratoire, est marqué par un questionnement du jeune qui explore activement son environnement. Mais il ne le traduit pas par un engagement qui le définirait.

Le troisième, l'identité forclosée, au contraire est caractérisée par un engagement sans période de remise en question de son identité antérieure.

La quatrième, l'identité « en phase de réalisation », représente la prise d'un ou plusieurs engagements, après une période de questionnement.

Est-ce qu'une prise de responsabilité peut influencer la progression vers l'accomplissement de l'identité ?

Des recherches ont été menées dans le cadre de travaux d'étudiants. Les résultats sont à l'opposé de cette hypothèse. Il faut noter que les tâches concernées étaient répétitives et sans réelles responsabilités. De plus, l'objectif était pour le jeune de gagner de l'argent. L'investissement n'était donc pas entièrement librement consenti mais dicté par ce besoin d'argent.

Sur le plan du développement moral, certains éléments sont dignes d'intérêt (Kohlberg & al. cité par Day, 2000). La pensée morale adolescente se caractérise par trois logiques de raisonnement et de prise de décision correspondant à trois stades de développement.

Le premier, pré-conventionnel, est marqué par des comportements en fonction de l'évitement d'une punition ou de la recherche d'une récompense. Les règles morales sont alors extérieures à l'adolescent. L'absence de représentant du pouvoir peut conduire à leur non-respect.

Le second représente la majorité des adolescents, le stade conventionnel. Il est caractérisé par les normes du groupe et de l'entourage. La perception des règles morales tend vers un construit social. Dans ce cas, on ne peut pas espérer d'autrui qu'il fasse pour nous ce que nous refusons de faire pour lui.

Enfin, très peu d'adolescents se retrouvent dans le dernier stade, post-conventionnel. Dans ce stade, la pensée morale émerge de principes universels qui dépassent la réalité des différents groupes.

Qu'en est-il de l'émergence de l'altruisme ?

Les premiers éléments de l'altruisme peuvent être observés dès le plus jeune âge, entre un et deux ans. Les enfants sont incapables intellectuellement d'appréhender le fait que les autres ont des sentiments ou des pensées différentes des leurs. Cependant, nous observons parfois qu'ils comprennent les émotions d'autrui et leur offrent soutien et sympathie.

Des différences individuelles sont observées durant l'enfance. Celles-ci proviendraient des rapports différents qui existent entre les parents et l'enfant. Des stratégies seraient alors à mettre en place pour développer cette attitude.

Bee (1997) retient quatre stratégies. Tout en soulignant un nécessaire fil rouge qui doit être en cohérence avec ces stratégies : les vivre plutôt que les dire.

- Créer un climat chaleureux, fondé sur l'amour. Ce qui se traduit par des attitudes chaleureuses, centrées sur les besoins, l'ouverture, l'attention et l'explicitation des comportements.
- Donner des explications et établir des règles. Entre autres, en établissant un lien entre le comportement et la façon dont il peut être ressenti par autrui. Que ce soit l'adulte qui place ses actions dans un cadre ou lorsqu'il explique à l'enfant les conséquences que peut avoir son comportement. Idéalement les règles doivent être formulées positivement.
- Créer un climat propice aux comportements utiles en participant à l'élaboration d'un projet, en rendant service à d'autres, etc.

- Faire le lien entre l'action et la personne. Ce n'est valable que pour les actions positives. Elles visent à renforcer l'estime de soi. L'enfant est ainsi placé dans une position qui n'est pas défensive par rapport à autrui.

Il n'y a pas de données sur le développement de ce type d'attitude pour des adolescents ou jeunes adultes.

3.3.2 Aspect sociologique, les logiques de l'engagement⁶

L'individu est en constante interaction avec l'organisation de jeunesse auquel il adhère et la société. L'identité sociale de chacun se construit et est déterminée par l'interaction entre divers besoins et diverses logiques d'action.

On peut analyser l'engagement de l'individu selon 4 logiques. C'est en articulant sans cesse ces logiques parfois contradictoires que les jeunes se construisent comme personne et acteur social. Cette identité ainsi construite doit faire sens en interaction avec les autres.

Selon les individus ou les organisations, il y a prépondérance de l'un ou l'autre pôle. Le jeune s'intégrera d'autant plus si l'interaction rencontre ses propres motivations.

- La logique du sens (vocation) ou de l'action collective :

L'engagement est vu comme :

- une recherche de sens et de vocation,
- une référence à l'idéal individuel ou collectif,
- la construction d'un projet,
- la construction de son identité propre par l'action collective 'nous' ('nous sommes là').

Si l'individu ne trouve pas de sens à son action, il peut développer une réaction de rage ou entrer en conflit.

- La logique d'intégration :

L'identité de l'individu repose sur l'intégration et l'identification à un groupe. Cela rejoint notre besoin de collectif, de faire comme les autres, de ne pas être isolé. Guy Bajoit parle de solidarité fonctionnelle ou de logique du 'on'. Tout au long de son expérience (dans sa famille, à l'école, dans la société), le jeune est socialisé. 'On' lui impose des normes et des contraintes qu'il intériorise plus ou moins : « 'On' ne fume pas au local », « Qui casse paye », etc. Ces normes sociales cohérentes ou au contraire contradictoires, vont définir les différents rôles sociaux du jeune : fils aîné,

⁶ Section inspirée d'une note communiquée par Abraham Franssen

élève, carte rouge, membre d'une bande, les 'anciens' qui se retrouvent, etc. Défini par les autres, l'individu va aussi définir lui-même ses rôles.

- La logique instrumentale :

L'engagement dans une organisation est vu comme un lieu :

- de reconnaissance,
- d'acquisition de compétences,
- de formation pour l'avenir.

L'engagement se mesure alors aux bénéfices qu'on peut en retirer, tant à court qu'à long terme. La société est vue comme un marché dans lequel il faut se placer. On peut imaginer que le choix d'une OJ est parfois lié à la recherche d'un plus individuel ou social.

Guy Bajoit parle ici de « solidarité contractuelle ou instrumentale ». Il parle aussi de la logique du 'je'. Cette logique d'action sociale est celle de l'intérêt.

- La logique d'identification

On en est peu conscient au niveau individuel mais fréquemment relevé par les critiques extérieures. L'engagement répond ici à un besoin de s'identifier à un leader ou à un chef. Le danger est de ne suivre qu'un modèle. Ce qui unit les gens passe par l'identification à un tiers. Pour illustrer cette idée, on peut relier cette analyse à la recherche du 'père' qui a été une des raisons du succès des JMJ (Journée mondiale de la Jeunesse).

Selon de nombreuses analyses, il y a soumission, référence à une figure idéale ou recherche de refuge, etc. Guy Bajoit, parle ici de « solidarité sérielle », de logique du 'eux'. Par bien des aspects de leurs expériences, les jeunes des quartiers sont des jeunes dominés. C'est-à-dire définis par la domination et le pouvoir qui est exercé sur eux par les 'autres'. Les institutions sociales, pas seulement celles qui sont répressives, comme la justice ou la police, mais aussi celles qui sont séductrices, comme la publicité (« Vous avez vu la dernière de Nike ») sont l'environnement direct de ces jeunes.

Les rôles sociaux que le jeune occupe ('on' = normes), les ressources qu'il possède ('je' = intérêts), la domination qui pèse sur lui ('Eux' = pouvoir) et la recherche de sens collectif et individuel ('Nous') vont déterminer son identité sociale. En même temps, le jeune ne se réduit jamais à sa situation, influencé par les autres, il est aussi acteur, assujetti et sujet. Il va avoir des stratégies instrumentales, il va exercer du pouvoir, il va chercher un sens collectif et il va construire des normes.

Au centre de l'engagement du jeune acteur, il y a un jeu, conscient ou inconscient, entre ces différents axes. Il y a un dosage, une gestion des divers éléments qui ne sont donc pas forcément concurrents ou opposés, mais complémentaires. C'est donc une clé de lecture dynamique et ouverte.

Ce schéma permet encore de rencontrer et de comparer différents niveaux d'analyse : le niveau de l'individu (subjectivité), l'OJ et la société. Chaque niveau poursuit ses propres logiques d'action. Celles-ci peuvent être convergentes ou divergentes, l'intégration sociale du jeune en dépend. L'analyse de ces convergences et divergences permet de relever les possibilités d'adéquation réciproque, les causes d'adhésion et de rupture entre le jeune, l'OJ et la société.

On ne peut pas perdre de vue qu'il y a deux faces à chaque logique d'action identifiée. Ainsi, la logique d'intégration peut par opposition exclure.

Il est clair dans l'enquête réalisée que selon la relation unissant deux acteurs, des logiques différentes peuvent être mises en avant par ceux-ci. Il en va de même en fonction des actions effectuées. Une forme de cohérence devrait être étudiée, qu'en est-il au niveau des discours et des réalisations, qu'en est-il au niveau de l'intention et de l'acte ?

Ainsi, la logique de sens semble être la finalité des institutions. L'action collective orientée vers une finalité sociale est une valeur à défendre et à intérioriser pour ses membres.

Pourtant, la communication porte sur d'autres logiques. L'entrée, nous l'avons vu, est marquée par un ensemble de logiques. L'OJ, si elle met son projet en évidence, utilise également d'autres formes d'appels qui se fondent sur les logiques d'intégration (vie en groupe, moment de détente, etc.), d'identification (la personne qui fait l'appel est souvent charismatique ou a un statut enviable, etc.) ou encore stratégique (en mettant en avant les compétences des animateurs). Il y a donc un décalage entre l'importance prise par l'ensemble des logiques et la hiérarchisation des différentes logiques. Celles de sens étant une fin, les autres ayant une fonction utilitaire pour cette fin.

Pour le jeune, les logiques «utilitaires» précèdent la logique de sens. En tous cas, s'il s'inscrit dans une quête de sens, celle-ci lui est personnelle.

Comme pour les différents types d'engagement, souligner la diversité des possibles doit être rassurant plus que démobilisant. Cela permet de clarifier le cadre et les tensions qui peuvent naître entre les différents acteurs. Le risque, celui-ci est naturel, vient non pas de la hiérarchisation en tant que tel, mais du refus des alternatives.

C'est là aussi un défi à la cohérence. Si le sens donné au mouvement est celui de la tolérance, quelle place réserver à ceux qui, chez nous, poursuivent une autre logique ? De même est-il possible de faire évoluer quelqu'un dans ses propres logiques ? Comment faire en sorte que la correspondance entre les attentes respectives et un lieu de réalisation apparaisse satisfaisante et stable dans le temps ?

3.3.3 Choix d'un engagement particulier

Comment en venons-nous à nous engager dans une organisation de jeunesse plutôt que dans un club de foot, de rester chez soi à écouter de la musique (même avec des amis) ou encore de rester devant la télévision ?

A la base, le jeune entre au sein de l'organisation parce qu'il pensait y trouver un certain nombre de choses. Il en avait une représentation. Cette représentation était suffisamment attractive pour le conduire à s'engager.

Les éléments d'accord ou de désaccord peuvent donc se révéler avec une meilleure connaissance de son organisation. Ils peuvent se situer dans des projets, des actions, des valeurs, des objectifs, des finalités ou des éléments plus généraux qui dépassent l'organisation. Comme les phénomènes de groupe ou les questions de société. Ces éléments peuvent être directement en rapport avec ce qui motivait le jeune à venir ou avec des éléments non envisagés par lui. Il doit en tenir compte pour rester proche de l'objectif qu'il poursuivait (par exemple, si on anime pendant l'année, il faut être présent au camp).

Il y a donc des ajustements à faire qui, s'ils ne respectent pas certains critères (temps, procédures, équilibre coûts/gains), conduisent à l'arrêt de la collaboration sur l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

Ces évolutions peuvent se situer à deux niveaux, celui des éléments objectifs d'une part et celui des représentations d'autre part. La question est donc de déterminer la résistance au changement de part et d'autre ainsi que les éléments jouant sur ces résistances. L'analyse des représentations comme des éléments concrets doit dépasser le cadre restreint liant l'organisation au jeune. Le jeune n'est pas la seule préoccupation de l'organisation ni celle-ci, le seul lieu de vie du jeune.

Les jeunes de nos organisations doivent savoir ce qu'ils peuvent y trouver. N'ont-ils pas le plus souvent eux-mêmes été animés ? Et quand bien même des bases mêmes divergentes conduisent-elles automatiquement à des conflits ? Ce n'est pas parce que le jeune est venu pour accomplir certaines tâches, que celles auxquelles il n'avait pas pensé le rebuteront. Mais sera-t-il d'accord qu'on le dise 'engagé', pensera-t-il s'engager et si oui, est-ce dans ce pourquoi il est venu ou dans ce qu'il fait réellement ?

3.4 Autres éléments d'analyse

3.4.1 L'évolution culturelle

Alors que les jeunes sont souvent décrits comme refusant les formes collectives d'engagement, ils s'en trouvent toujours pour venir frapper aux portes des OJ. Mais qu'en est-il de cette réalité sociologique des jeunes ?

Données sociologiques...

Il est évident que nous assistons aux conséquences d'une mutation culturelle allant vers plus d'individualisme.

Mais quelle est cette société dont nous attendons la reconnaissance ou une évolution ? Et surtout est-elle la même pour l'ensemble des membres de l'organisation ?

Les ouvrages sociologiques abordant la jeunesse (Menschaert, 1998, Bajoit & Franssen, 1995, Bajoit, Digneffe, Jaspard & Nollet de Brauwere, 2000) distinguent souvent deux types de sociétés (mais d'autres découpages sont possibles).

La première, dite « de production », place l'individu au service de la collectivité, la seconde, conceptualisée comme « économique de consommation » privilégie à la fois le bien-être individuel et la compétition. Ce qui est paradoxal car ce deuxième aspect contrarie souvent le bien être de tous. Un décalage existerait entre les structures actuelles tenantes de la première et les personnes qui seraient plus proches de la seconde.

A titre d'exemple, dans le discours des jeunes, nous percevons ces deux tendances dans le cas particulier du rapport au temps. Selon la première vision, perdre son temps à animer bénévolement ce n'est pas réellement le perdre. Perdre son temps c'est ne rien faire d'utile. Pas seulement pour soi, mais pour les autres. Peut-être pas dans le sens où les autres en retirent un profit matériel, mais dans le sens où le groupe estime positif ce que nous pouvons faire.

Parallèlement, et nous voyons là la marque de la seconde vision, les jeunes souhaitent s'investir dans les jobs étudiants. Ceux-ci leur donnent un background personnel plus

directement applicable à un futur travail. Ce que nous pouvons rapprocher également de la perte de reconnaissance du travail bénévole. De plus, ces jobs leur donnent une indépendance financière. Les jeunes des organisations de jeunesse disent parfois qu'à un moment, ils prendront un peu de temps pour eux. Sous-entendu que ce n'est pas le cas en OJ ?

Le temps est une ressource limitée. Des choix sont à faire, des choix bien souvent non définitifs. Aujourd'hui il faut bouger, se diversifier tout en se spécialisant, multiplier les expériences tout en restant cohérent. La quête identitaire n'est pas une dispersion de soi mais une démarche de réalisation globale suivant une ligne directrice.

Actuellement, nous sommes confrontés à des discours qui soulignent cette évolution. Le jeune aurait un profil de consommateur, non réceptif aux structures, refusant les contraintes, non fiable, volatile, etc. On imagine les organisations de jeunesse à contre courant de cette société en émergence. Le constat est même fait en interne, dans une certaine mesure : l'engagement n'est plus ce qu'il était, les jeunes sont consommateurs et individualistes. Ils ne cultivent plus le don de soi et du bien être collectif. Alors est-ce là un discours stéréotypé et sans fondement ? Sommes-nous réellement en décalage ?

En quoi ce que nous prônons pour les jeunes qui grandissent dans nos organisations, nous le vivons au sein de nos structures ?

Cette approche seule est réductrice car elle n'aborde pas la notion de contrainte. Alors que c'est peut-être à ce niveau que se marque la différence entre les formes d'individualisme.

La plupart des messages que nous entendons, entre autres dans les médias, renvoient selon nous l'image d'une liberté totale accessible pour chacun. Alors que cette liberté, qui contribue effectivement au bien-être, n'est possible qu'associée à des contraintes et des limites.

La liberté est le fruit d'un arbitrage entre des désirs personnels et des limites humaines (nos compétences), matérielles (les ressources à notre disposition) et idéologiques (nos valeurs et celles de notre groupe d'appartenance).

En soutenant le contraire, en faisant passer le message que « tout est possible », la culture actuelle oppose liberté individuelle et respect de la collectivité et donne priorité au premier.

L'engagement est en soi un frein à la liberté individuelle. En nous engageant, nous acceptons des contraintes. Par exemple, il y a une notion de durée qui lui est indissociable. Or aujourd'hui nous sommes sans cesse confrontés à la «culture Kleenex» ou encore à l'apologie du zapping.

La démarche à privilégier pour susciter l'engagement doit donc inclure une analyse de la liberté et de ses limites. Elle peut aussi analyser la façon dont ses limites de liberté peuvent s'exprimer. Les contraintes doivent pouvoir être abordées à la fois pour l'action visée, pour son contexte large et pour l'individu.

Appliquées aux organisations

Notre offre ne correspondrait plus à la demande des jeunes. Nous pouvons reconnaître que tous les jeunes ne viennent pas à nous (est-ce que ça a déjà été le cas ?). Pourtant, nous, jeunes, ainsi que les quelques 250.000 jeunes présents dans les organisations de jeunesse, nous ne nous sentons pas en décalage du monde dans lequel nous évoluons. Nos projets sont toujours aussi ancrés dans la société car ils démarrent des jeunes qui y vivent.

Nous privilégions la pensée que les jeunes d'aujourd'hui visent leur bien-être personnel par la réalisation collective. Il est cependant clair que cette valorisation de soi est tirée aujourd'hui d'indices individuels que le jeune trouve dans un sous-groupe. Puisque, effectivement, la société qui valorisait l'action collective ne donne plus de feed-back positif à ce type d'investissement.

Le lien avec des valeurs peut être fait à ce niveau. Les valeurs nous viennent de la société dans laquelle nous évoluons. D'une part, du fait de la culture ambiante et d'autre part, par les différentes formes de contrôle social. Ces valeurs guident nos choix d'actions mais peuvent également les colorer. L'investissement dans une organisation peut en être la preuve.

Le manque d'investissement que certains déplorent, est-il le signe d'un manque de valeur des jeunes d'aujourd'hui ? Où plutôt le signe d'un manque d'adéquation entre les valeurs que nos organisations véhiculent et celles auxquelles les jeunes adhèrent ?

Il n'est pas évident de trancher. Ce que nous constatons à notre niveau, c'est plus une évolution dans l'expression des valeurs que dans ce qu'elles recouvrent. Prenons pour exemple la campagne de Handicap International qui, avec ses «lacets bleus», a certainement rallié plus d'adhérents à son message qu'en organisant une manifestation traditionnelle.

Ainsi le souci d'adhérer aux valeurs auxquelles nos mouvements se rattachent est encore présent chez les jeunes interrogés. De même, les jeunes ont le sentiment qu'en participant à nos actions, ils peuvent changer la société.

« On peut tous faire quelque chose, changer la société à court terme ce n'est pas possible, c'est un travail à long terme dans tous les

mouvements d'éducation. Il faut faire évoluer les mentalités, par exemple rien que d'organiser des échanges entre des jeunes, ça fait déjà changer leur point de vue » (Catherine, JOC, 21 ans)

Dès lors, ne serait-ce pas au niveau de nos modes d'action que le bât blesse ?

Les jeunes ont toujours des valeurs. Par contre, c'est leur hiérarchisation qui varie par rapport à celles qui étaient en vigueur lors de l'avènement de nos OJ. En fait, la hiérarchie varierait même en fonction des choix. Bon nombre d'enquêtes réalisées (Klein, 1998, Eurobaromètre 1997, etc.) montrent que les valeurs des jeunes sont l'honnêteté, la tolérance, le sens des responsabilités, la confiance en soi, la liberté, l'autonomie, l'amitié, l'altruisme, etc. Celles à véhiculer dans la société sont le respect de l'autre, la démocratie, la solidarité, la liberté, le respect de l'environnement, etc.

Pour en finir avec certaines idées reçues, attardons-nous un instant sur ces études qui mettent en avant le manque d'intérêt des jeunes pour nos organisations (voir à ce propos différentes recherches : Van Andruelle, 1995, 1997 ; Menschart, 1998). La seule chose que ces études mettent en avant c'est que les jeunes en dehors ou de nos organisations n'ont pas la même représentation de ce qu'ils peuvent trouver en s'engageant dans une OJ. Mais que c'est sur base de cette représentation qu'ils décident ou non d'adhérer.

En somme, les auteurs concluent que c'est la représentation négative des gens qui ne s'engagent pas qui fonde l'inutilité des OJ et non pas celle des jeunes qui y sont.

3.4.2 Théories psychologiques de l'engagement

La psychologie sociale s'intéresse depuis longtemps à l'engagement. Mais ce terme représente ici plus un processus conduisant un individu à poser un acte donné qu'une valeur en soi. De là à parler de manipulation il n'y a qu'un pas.

La manipulation « prototypique » (Moriarty 1975) est de demander à une personne sur une plage de surveiller notre poste de radio pendant que nous allons nager. Peu après un comparse vient s'emparer du poste. Assez normalement pensez-vous, la personne à qui nous avons demandé d'en prendre soin se précipite aux trousseaux du voleur. C'est en effet ce que réalisent 95% des personnes placées dans cette situation. Pourtant, si au lieu de demander de surveiller le poste, nous avons simplement demandé l'heure ou du feu à la personne, seules 20% d'entre elles se seraient préoccupées de l'avenir de notre radio. Autrement dit, même si certaines valeurs (empathie, respect de la propriété, etc.) peuvent être mises en cause ainsi que la pression sociale (les autres personnes sur la plage qui me regardent, l'incompréhension du baigneur lorsqu'il sera de retour) nous assistons ici à l'effet d'un simple « oui » qui va accroître le sentiment d'engagement de la

personne par sa parole donnée et qui va augmenter l'occurrence d'un comportement peut-être risqué (le voleur est peut-être armé !).

Quelques années avant cette expérience, Kurt Lewin avait été chargé de modifier les comportements alimentaires des ménagères américaines. Nous étions pendant la guerre et il fallait convaincre ces braves patriotes de consommer les bats morceaux plutôt que les quartiers plus nobles des troupeaux conduits à l'abattoir. Bref, il a été démontré, à l'époque, que pour modifier l'attitude de ces dames, un conférencier, quel que soit son statut n'avait que peu d'effet. Il en était tout autrement lorsque les ménagères participaient, entre elles, à un groupe de discussion. Il fallait ensuite qu'elles déclarent publiquement consommer des abats.

En fait, plutôt que de liberté d'agir, de choisir, il faudrait parler d'illusion de liberté. L'engagement doit être librement consenti pour que la personne y adhère. Elle peut alors adapter ses comportements afin d'être en cohérence avec l'engagement. L'engagement d'un individu dans un acte correspond au degré auquel il peut s'assimiler à cet acte (Joule & Beauvois, 1987).

4 Des indicateurs aux incitateurs d'engagement de mouvement

La simple présence d'un jeune au sein d'une organisation particulière ne signifie pas que ce jeune vit un engagement de mouvement dans ce groupe. Nous l'avons vu, des éléments individuels existent. Il est intéressant cependant de pouvoir identifier un engagement de mouvement. Nous avons essayé de développer l'idée de la subjectivité de l'engagement. Nous ressentons notre engagement et celui des autres sans savoir si nous partageons la même notion d'engagement. Cette diversité peut être source de conflit et de déception.

Existe-t-il une façon d'objectiver l'engagement, que ce soit au travers de comportements ou par référence à des valeurs universelles ? Est-il possible sur base de ces critères de développer des actions pour susciter et soutenir l'engagement ?

4.1 La piste des comportements : trois critères

Nous pouvons mettre en évidence trois indicateurs d'un engagement dépassant le « simple » engagement personnel visant la réalisation de soi ou l'engagement en vue de réaliser une activité. Notons que dans nos organisations, l'engagement est par définition collectif, aussi appellerons-nous « engagement de mouvement » ce qui dépasse la recherche d'une réalisation personnelle. Les trois indicateurs retenus sont :

- L'évolution des rôles assumés par la personne. A ne pas confondre avec son statut. Cette évolution se note par un changement de public, de liens d'amitié, de centres d'investissements et d'intérêts.

- La légitimité des actions entreprises. Cette légitimité s'appuie sur l'expérience de la personne, sa formation et son implication dans les structures de l'organisation (pouvant être ici un changement de statut). Elle peut se décliner sur un mode volontaire (je me présente à des élections) ou conjoncturel (il n'y avait personne de plus expérimenté, je suis devenu responsable de camp). Cette légitimité n'est pas immanente, elle lui est reconnue par le groupe. C'est lui qui détermine ce qui a de l'importance, s'il privilégie, par exemple, l'expérience ou les formations. Une autre forme de légitimité passe bien sûr par le contrat. Celui-ci peut être tacite ou explicite. Dans le sens commun, nous le disions précédemment, l'engagement est un contrat. C'est donc une implication personnelle d'un individu par rapport à d'autres. L'implication dans une tâche, une logique d'action, un principe ou une valeur. Un engagement se respecte, s'assume, en sous-entendant que la personne fera tout ce qui est en son pouvoir pour le mener à bien.
- Travailler pour la pérennité de l'objet social. C'est-à-dire développer des attitudes ou des actions en accord avec les lignes directrices de l'organisation, même si une latitude de réalisation est présente. Ce critère nécessite d'avoir une représentation globale du mouvement, un esprit constructif et critique. Une perspective temporelle est également nécessaire. C'est-à-dire, situer l'organisation dans un parcours, de ses origines jusqu'aux pistes d'avenir à suivre.

Trois remarques sont à faire sur ce qui précède :

1. Il est important de respecter ces trois aspects pour déterminer que nous nous trouvons bien dans une logique de mouvement.
2. Le fait de vivre un engagement de mouvement ne donne pas la garantie que chacun possède la même représentation du mouvement. Ainsi, par exemple, ce qui fonde la légitimité n'est pas un absolu.
3. Ces critères sont des indicateurs et pas des moteurs pour l'engagement. Le jeune ne décide pas d'avoir une représentation globale. Il ne fait pas de formation pour obtenir une légitimité. Il n'envisage pas un déplacement de son investissement pour aboutir à une évolution de son rôle. Il reste donc à déterminer les éléments personnels qui le conduisent à ce résultat. Par contre, il est évident que l'adhésion à une convention, la signature ou l'acceptation d'un contrat sont des démarches plus actives.

4.2 La piste des pôles d'interactions

Comment passer d'un engagement pour soi dans une association à un engagement de soi pour un projet par l'association ?

L'approche est systémique. Elle porte sur les rapports entre des individus, des contextes et des tensions personnelles. Les pistes d'exploitation présentées ici ne sont pas encore des actions. Les différents constats nous ont amenés aux réflexions qui suivent.

4.2.1.1 Le rapport au projet

Qu'est-ce qui fait sens pour moi et pour le groupe ?

Un projet donne du sens, fixe des limites en confrontant chacun au réel. Par là, un travail de structuration et d'engagement peut se vivre. Il est donc important de revenir à ce qui détermine l'essence et l'existence de l'institution. Il est central de redéfinir les valeurs qui sont sous-jacentes et le projet qui en découle. Il est utile de se poser la question de la pertinence de l'un et de l'autre.

Construire le projet pour s'y sentir lié.

4.2.1.2 Le rapport à la liberté et aux limites

L'engagement dans un projet, c'est se donner des contraintes et restreindre son champ de liberté. Il y a deux façons de vivre sa liberté dans nos associations : la première en construisant le projet, la seconde en l'abandonnant. La première est structurante car nous construisons nous-mêmes tout en élaborant un projet collectif (par ses méthodes et ses finalités). La seconde n'est pas automatiquement synonyme d'individualisme. Lorsque la réorientation d'un projet n'est pas possible nous pouvons nous orienter vers un autre. Pourtant, la démarche ne va pas de soi, il y a des blocages et des tensions lorsque l'on veut restreindre la liberté par des limites. L'institution peut-être perçue comme source d'abus d'autorité si elle ne fait que fixer arbitrairement et surtout gratuitement des limites.

Fixer des limites en fonction du projet. Celles-ci seront acceptées et structurantes.

4.2.1.3 Le rapport au réel et au plaisir

Nous cherchons à la fois une utilité sociale et le plaisir. La quête identitaire, la volonté de tendre vers un bonheur (dont la définition appartient à l'individu et pas au groupe) font courir le risque de vivre dans le tout est possible, dans un monde où les seules valeurs qui comptent sont celles de l'individu. Le refus du réel (par la non participation à un projet, par la non prise en compte des autres) peut être compris comme un travail de deuil qui ne se fait pas, celui lié à la perte de cette toute puissance. Le travail du deuil est celui d'une évolution dans la représentation que l'individu a de lui-même. Il faut donc créer des espaces de dialogue où ce travail de deuil peut être fait. Où le réel peut être questionné par rapport à ce désir de rester dans l'imaginaire. Un lieu où la liberté apparaît comme l'évolution dans le réel et pas le repli dans l'imaginaire. La réalisation de

soi passe par l'utilité que nous pouvons avoir. Le plaisir ne s'impose pas ! Si assumer des responsabilités doit procurer du plaisir il faut en cerner le mécanisme.

Déterminer les espaces de plaisir dans les organisations et le faire en fonction du projet plutôt que de principes abstraits.

4.2.1.4 Le rapport à la responsabilité et à la culpabilité

Assumer des responsabilités, c'est prendre le risque de connaître l'échec, de décevoir et se décevoir. La perception sociale nous rend coupable de nos échecs. Nous préférons rejeter la responsabilité de ce que nous entreprenons à l'extérieur. Nous préférons consommer plutôt qu'être acteur.

L'échec à deux figures. D'une part il nous rappelle que dans cette société où tout est possible, mais dont les ressources sont limitées, l'erreur peut être fatale au désir. D'autre part, le lien est souvent fait entre responsabilité et culpabilité. L'échec est non seulement personnel, car on le vit mais en plus on en est la cause. Dans ce type de contexte, la prise de responsabilité conduit difficilement à une valorisation de soi.

Déterminer des espaces de dialogue où les attentes sont dites et où des évaluations respectueuses de l'autre prennent place.

4.2.1.5 Le rapport à l'histoire et au temps

Un engagement se vit dans la durée. C'est une contrainte un peu particulière car le rapport au temps a évolué. Aujourd'hui, le changement est une nécessité. La durée est une hérésie. Pourtant, nous attendons des personnes qu'ils s'engagent dans la durée. Les changements sont motivés par le sentiment d'avoir fait le tour.

Réfléchir à la mobilité interne. Se représenter l'engagement non pas comme un modèle fixe mais comme une multiplicité de rapports entre l'individu et l'organisation

4.2.1.6 Le rapport à la solidarité et à l'engagement

Nous constatons une distance entre les événements et ce que nous pouvons en faire. Ma perception est celle de la mondialisation. Pourtant, nos actions se situent dans une organisation à taille humaine. La désresponsabilisation vient aussi de cette faible pertinence perçue de ce que nous entreprenons. Lors de nos relations collectives, nous sommes davantage habitués à la compétition qu'à la solidarité. Il est donc difficile de développer un rapport de gratuité.

Rendre un feedback et montrer les actions entreprises par les membres et les valoriser.

4.3 Développer un engagement de mouvement

Nous devons être attentifs à quatre éléments afin de ne pas rendre l'engagement aléatoire :

- La nécessaire adhésion à une finalité commune pour l'organisation alors que nous sommes en présence d'individus ayant des objectifs spécifiques (et parfois non arrêtés)
- La non-concurrence des réalisations respectives
- Le partage des ressources disponibles
- La primauté donnée aux réalisations de l'organisation

Que mettre en place pour que chacun puisse s'y retrouver ?

1. Développer un contexte d'échanges basés sur la confiance où chacun peut exprimer ses besoins, ses attentes et ses craintes
2. Faire émerger les représentations initiales
3. Faire émerger les objectifs de chacun et envisager leur développement
4. Envisager les liens entre les objectifs des différentes parties
5. Accepter que chacun puisse poursuivre des objectifs personnels tout en fixant des limites, par exemple en mettant des priorités
6. Connaître et respecter le projet commun en fixant un contrat sous une forme ou une autre

Pourtant, cette démarche n'est pas suffisante. Le jeune ne peut, selon nous, adhérer spontanément à une démarche intellectuelle de recherche de sens. Une proposition aussi directe que «viens trouver ton épanouissement personnel en discutant sur l'émergence de ton identité» ne peut rencontrer le succès.

Quelles seraient les pistes concrètes de travail en OJ afin que le jeune évolue vers un engagement profitable au mouvement ?

1. Développer des compétences visant à faire des liens entre la société et l'OJ (e. g. gestion du temps, expression des attentes, etc.)
2. Rendre transparent, en termes d'image, les compétences acquises ou que l'on développe au sein de l'OJ
3. Tenir compte des modes de communication (imposer, expliquer, échanger, écouter, prendre en compte, montrer, etc.) comme indicateur des logiques d'engagement propres à chacun

4. Déterminer l'origine et la nature des conflits (portant sur des valeurs, des personnes, des représentations de l'organisation, de ses objectifs, des actions à mettre en place, etc.)
5. Prendre en considération le plan de carrière individuel dans le projet collectif en tenant compte des compétences, limites et aspirations de chacun

En bref, une centralisation plus importante sur la personne doit se réaliser : porter une attention sur ce qu'elle ressent et pense du mouvement et en quoi ce dernier peut répondre à ses besoins. Ainsi, une clarification du mouvement, de ses besoins, de ses attentes et de ses moyens est également nécessaire.

5 En guise de conclusion

- **Identifier la cohérence interne propre à chaque acteur**

Même s'ils sont présents dans la même association, les jeunes ne donnent pas le même sens à leur présence.

L'association joue d'ailleurs sur ces diversités en proposant des appels différents : 'viens t'amuser', 'viens vivre en groupe', 'viens animer', 'viens prendre des responsabilités', 'viens participer à un projet de société', etc.

Dans l'enquête réalisée, et selon la relation unissant deux acteurs, des logiques différentes peuvent être mise en avant par ceux-ci. Il en va de même en fonction des actions effectuées. Mais qu'en est-il au niveau des discours et des réalisations, qu'en est-il au niveau de l'intention et de l'acte ? Il est donc, selon nous, utile d'identifier la cohérence interne propre à chaque acteur.

Ainsi, la logique de sens semble être la finalité des institutions⁷. Pourtant, la communication porte sur d'autres logiques. L'entrée, nous l'avons vu, est marquée par un ensemble de logiques. L'OJ, si elle met son projet en évidence, utilise également d'autres formes d'appels qui se fondent sur les logiques d'intégration (vie en groupe, moment de détente, etc.), d'identification (la personne qui fait l'appel est souvent charismatique ou a un statut enviable, etc.) ou encore stratégique (en mettant en avant les compétences des animateurs).

Parce que, dans les faits, le discours des jeunes est plus en phase avec les logiques « utilitaires » qu'avec la logique de sens. En tous cas, s'ils s'inscrivent dans une quête de sens, celle-ci leur est personnelle et, comme nous le disions en détaillant les formes d'engagement, s'ils trouvent un sens dans l'OJ, c'est eux qui en fixent la valeur. Ce peut-être le fait de participer à un groupe structurant, comme ce peut être le projet social de

⁷ Et nous soutenons que l'action collective orientée vers une finalité sociale est une valeur à défendre et à intérioriser pour ses membres.

l'institution, comme ce projet peut être le sens en dehors d'un passage obligé par l'OJ, qui est alors instrument (logique stratégique) plutôt que fin en soi (logique de sens).

Il y a donc un décalage entre l'importance prise par l'ensemble des logiques et la hiérarchisation des différentes logiques. Celles de sens étant une fin, les autres ayant une fonction utilitaire pour cette fin. Le risque, et celui-ci est naturel, venant non pas de la hiérarchisation en tant que telle, mais du refus des alternatives.

C'est là aussi un défi à la cohérence. Si le sens donné au mouvement est celui de la tolérance, quelle place réserver à ceux qui, chez nous, poursuivent une autre logique ? De même est-il possible de faire évoluer quelqu'un dans ses propres logiques ? Comment faire en sorte que la correspondance entre les attentes respectives et un lieu de réalisation apparaissent satisfaisante et stable dans le temps ?

Si le projet est personnel pour le jeune – et il l'est ! – alors le mouvement doit se donner les moyens de connaître le projet et d'évaluer en quoi il est cohérent, soutient, novateur, concurrent ou déforçant pour lui. D'une part pour nous ouvrir à lui. D'autre part, pour l'aider à clarifier ses besoins.

L'engagement, un partenariat plus qu'une aliénation

Même si l'entrée dans une association est souvent le fait d'un contact plutôt que le choix d'un investissement. Qu'en ce sens, le jeune découvre son engagement par son engagement et que, paradoxalement, il n'en prend véritablement conscience que quand il quitte l'association...

Même si l'envie d'être acteur, sur le terrain ou dans les structures, est bien présente et partagée chez ces jeunes - mais pas à n'importe quel prix ! Ils ne veulent pas se sentir objet dans l'association mais sujet - et qu'en outre, l'ambiance, le plaisir qu'ils y prennent est important...

Ce que les jeunes recherchent en premier c'est un contact avec une réalité qui leur prouve leur existence : avec des enfants, avec d'autres animateurs, avec d'autres jeunes ou peut-être même avec leurs parents. Mais ce n'est pas ce qu'ils expriment.

Il n'est donc pas évident de travailler sur la question des choix, sur l'évolution des jeunes dans l'association car les éléments qui les guident sont le plus souvent inconscients. Comme cette quête identitaire, ce souci d'avoir une valeur propre et ce besoin de la trouver dans l'autre.

Etablir un dialogue afin de mettre en avant les avantages de nos associations dans l'émergence commune de l'identité et de la reconnaissance ne peut donc se faire de façon frontale. « Viens discuter avec nous, tu verras, dans quelque temps tu auras des

tas de compétences et une chouette reconnaissance de ton groupe et peut-être même de la société ! ».

Plutôt que de partir du point de vue que l'association est et doit être la seule à fixer un sens à l'engagement du jeune, **privilegions les espaces de dialogue où des liens sont tissés entre les projets personnels et l'offre des associations**, où les besoins de chacun sont mis à plat et dépassent l'expression simple de demandes. L'engagement dans le long terme se construit, il passe par un début d'attachement, le renforcement de lien et la perception d'un contexte clair quant aux attentes et objectifs que l'on a pour nous et la façon dont nous pourrions nous réaliser.

Dire haut et fort son identité, c'est-à-dire avant tout la connaître, permet à toute personne d'identifier les espaces de contraintes (les limites), les zones de liberté et donc d'estimer au mieux la façon dont ce qui est proposé peut répondre à ses attentes. Cela va également dans le sens d'un engagement librement consenti, c'est à dire que l'on s'approprie sans contrainte. Seul ce type d'engagement permet une fiabilité dans la promesse de s'investir et d'adhérer au projet et aux valeurs.

Cette démarche de clarification donne un cadre à ceux qui en recherche un mais ne permet pas de rallier les hésitants, ceux pour qui cette réalité ne recouvre qu'imparfaitement la leur et qui rechercheront peut-être toujours l'adéquation parfaite. L'association n'est alors qu'une étape de leur parcours ou un élément de leur réalisation. Pour ceux-là, dire l'identité ne suffit plus, il faut dialoguer.

Attention, il ne s'agit pas d'aligner des arguments d'autorité pour convaincre qu'en dehors de nous il n'y a rien. L'existence de ce type de jeunes nous rappelle la nécessité d'ancrer l'association dans son contexte, de viser la pertinence de nos actions et leur cohérence par rapport à nos objectifs. Le dialogue peut être source de changement pour qui le veut. Mais il peut conduire également à la coexistence de réalités différentes, pour peu que cette volonté soit partagée par les différentes parties.

Bref l'engagement par le mouvement n'est pas incompatible avec l'engagement pour le mouvement, si des espaces de réalisation existent, que les limites sont connues et le contrat clarifié.

Quant à savoir si l'émergence du sentiment d'altruisme constitue le moteur de d'un engagement dans un mouvement...

Les données collectées ne permettent pas de faire une corrélation entre certaines formes d'engagement et une attitude altruiste. Les valeurs des jeunes d'aujourd'hui ne les coupent pas de certaines formes de solidarité. Des valeurs sont donc bien présentes mais celles-ci ont pour limites les groupes qui ont du sens pour les jeunes. Ce sens est donné par leur capacité à avoir un effet. La solidarité est directe, matérielle ou de proximité

plutôt que de principe, impersonnelle ou instituée. S'interroger sur les liens entre l'émergence de l'altruisme et l'engagement, c'est donc se demander si de cette forme de solidarité « appliquée », il y a moyen d'aboutir à une solidarité « instituée ».

BIBLIOGRAPHIE

- (animation PH, «réalisme» par rapport à la société actuelle)
- Van Andruelle, 1996
- Marcia (cité par Bee 1997 et Day 2000)
- Kohlberg & al. cité par Day, 2000
- Bee (1997)
- Guy Bajoit parle de "solidarité fusionnelle"
- Par exemple les ouvrages sociologiques abordant la jeunesse (Menschaert, 1998, Bajoit & Franssen, 1995, Bajoit, Digneffe, Jaspard & Nollet de Brauwere, 2000)
- De Vos, 1999
- Zoom n°15
- journal *'En Marche*
- Klein, 1998, Eurobaromètre 1997
- (voir à ce propos différentes recherches : Van Andruelle, 1995, 1997 ; Menschaert, 1998)
- Moriarty 1975
- Kurt Lewin
- Joule & Beauvois, 1987
- Longneaux