

# THÉMA L'employabilité : une affaire de société... donc d'OJ ?



L'employabilité, le développement des compétences, l'impact du volontariat sont des sujets récurrents dans différents domaines de la société. Que ce soit au travers d'articles, de colloques, de groupes de réflexion, de positionnements politiques, au niveau des Organisations de Jeunesse (OJ), ces thématiques interpellent aussi.

Mais qu'en est-il exactement ? Qu'entend-on par « compétence » ? Quels sont les différents lieux d'apprentissage à l'heure actuelle ? Comment s'articulent-ils ? Quelles sont les compétences qui peuvent être développées en OJ ? Mais surtout, comment les volontaires peuvent-ils les faire valoir dans d'autres secteurs ? Autant de questions qui seront traitées dans le présent article.

# Petite mise en contexte

Avant d'aller plus loin, il nous semble nécessaire d'exposer quelques éléments contextuels afin de mieux comprendre l'émergence et l'importance des notions d'« employabilité » et de « développement des compétences ». Alors pourquoi en parle-t-on aujourd'hui ?

## La société des individus

Comme tout système, la société change et évolue constamment et par conséquent, ce qui est attendu de l'individu également. La société actuelle est en évolution permanente, ce qui demande à l'homme de s'adapter continuellement et le mène vers de plus en plus d'autonomie et de réflexivité<sup>1</sup>. D'ailleurs, Burion, Degimbe, Lacroix, Laloy & Lodewick (2017) parlent même du **modèle culturel de l'individu autonome**. Celui-ci prône un individu qui construit son parcours de façon authentique, développe de nouveaux projets, donne du sens à son engagement, s'épanouit et répond à ses aspirations individuelles. Cela signifie qu'aujourd'hui, l'individu est valorisé s'il :

- est capable d'auto-détermination en contextes mouvants (malgré les changements qui peuvent survenir);
- prend en charge son parcours de vie;
- se connaît, se maîtrise, s'auto-contrôle;
- ose prendre des risques;
- exploite ses potentialités;
- est acteur de sa vie, de ses projets;
- se raconte;
- cherche des solutions.

**Bref, dans une société en mutation rapide, il développe une série de compétences qui lui permettent de s'adapter/se remettre en question en fonction des contextes et des situations vécues pour apporter la réponse adéquate.** AFOSOC asbl (2002) parle d'une remise en question permanente des aspects des activités sociales en fonction des nouvelles informations disponibles. Nous apprenons et nous adaptons sans cesse, ce qui correspond en fait à la notion de

« pratique réflexive », abordée par la suite. Cela va également de pair avec une valorisation de la formation tout au long de la vie, largement prônée par les OJ.

## Employabilité et compétences au travail

« **Les travailleurs doivent perpétuellement s'adapter dans un contexte économique et social en mutation rapide.** » (Burion & al., 2017, p. 12).

Au regard de l'évolution de la société, **de nouvelles compétences sont également attendues dans le monde du travail** (Thibault et Charest, 2003). Il s'agit de **compétences sociales** qui se distinguent des compétences techniques et de base : des compétences telles que la capacité à travailler en équipe, la responsabilisation, la participation à la prise de décision, l'autonomie, la capacité de jugement, la capacité relationnelle. Il

semble maintenant davantage attendu des travailleurs qu'ils soient compétents plutôt que qualifiés (De Backer, 2007). L'acquisition de ces compétences d'employabilité, comme nous pouvons aussi les nommer, se fait d'ailleurs en bonne partie en dehors du système scolaire et professionnel (Thibault et Charest, 2003). Ces deux systèmes s'axant davantage sur le développement de qualifications. En outre, les individus ont des attentes sociales renouvelées vis-à-vis du travail, qui joue aujourd'hui un rôle notable dans l'accomplissement de soi/l'épanouissement personnel.

De Backer (2007) met en évidence plusieurs éléments caractéristiques des **changements intervenus dans le monde du travail** :

- montée de l'intérêt pour l'approche par compétence ;
- valorisation de l'autonomie et du retour évaluatif sur soi, notamment dans les choix professionnels ;



- valorisation des compétences acquises en dehors du monde scolaire ;
- mobilité et dynamisation des parcours professionnels ;
- adaptation aux changements ;
- mise en avant de la formation continue, notamment formelle et informelle.

Ces éléments expliquent **l'apparition de nouveaux dispositifs de prise en compte/de valorisation/de validation des compétences nouvellement mises en valeur dans le monde du travail, notamment le bilan de compétences**<sup>2</sup>. Pour Burion & al. (2017), l'émergence d'un tel dispositif est à comprendre au regard du contexte dans lequel il s'inscrit et de la relation sociale qu'il suscite. Ils ont donc identifié une série de **caractéristiques des parcours professionnels contemporains**, qui :

- sont marqués par des mutations fréquentes et rapides du contexte et des réalités professionnelles. Il est donc attendu de développer ses capacités d'adaptation et ses compétences pour y faire face ;
- sont semés de bifurcations (choisies ou subies). Les transitions professionnelles sont des phénomènes de plus en plus fréquents. Il est parfois nécessaire de réfléchir au sens, à la cohérence et à la continuité du parcours ;
- sont plus insécurisés. Ils ne sont plus aussi prédéfinis et automatiques. De plus, la qualification ne mène plus automatiquement à un emploi ;
- sont de plus en plus caractérisés par l'urgence et la pression au travail, d'où la nécessité de prise de recul et de réflexivité ;
- sont marqués par une augmentation des risques psychosociaux dans les milieux de travail ;
- se situent dans un nouveau rapport au travail. De l'éthique du devoir, on est passé à un besoin d'épanouissement à travers le travail. L'emploi est maintenant vu comme une source de réalisation de soi, au même titre que les autres domaines de la vie sociale ;
- se sont adaptés à l'importance de la combinaison vie privée-vie professionnelle.

**L'émergence d'un dispositif tel que bilan de compétences comme méthode d'évaluation et outil de progression du travailleur est donc bien le reflet des changements intervenus dans la société et le monde du travail, où les individus s'adaptent, évoluent et développent des « compétences » - et non plus uniquement des qualifications - tout au long de leur carrière, qui se veut elle aussi mouvante, ce dans un but d'épanouissement personnel.**

### Les apprentissages se mêlent...

« La qualité de l'apprentissage dépend aussi du type de ressources et des conditions offertes par l'environnement. » (Cortessis & Weber Guisan, 2016, p. 3).

**Par apprentissage, il faut entendre tout développement de compétences.** Ce terme est choisi car il accentue la responsabilité de l'apprenant, l'intériorisation et la réflexion (Ricard, 2001). Cette définition implique que les apprentissages peuvent se faire dans différents lieux.

Quand on parle d'apprentissage, l'un des premiers réflexes est de penser à l'école. La mission du monde scolaire est d'ailleurs de construire un socle de « compétences » (De Backer, 2007). Des apprentissages s'opèrent donc inévitablement à l'école. Mais pas que... A l'heure où le développement des compétences (et pas uniquement des qualifications) tout au long de la vie est valorisé, les apprentissages informels et non formels occupent aujourd'hui une place prépondérante. À ce propos, dans la Vigilante n° 2<sup>3</sup> (2002), AFOSOC asbl met en avant que la validation des compétences professionnelles acquises en dehors de l'enseignement nécessite en effet de sortir des cadres habituels d'apprentissage. Cela implique **la multiplication des lieux et modalités d'apprentissage** (les modules de formation, les expériences de travail et de vie, etc.), et par conséquent un changement dans les processus d'apprentissage. Au sein même du secteur scolaire, les choses bougent et les modalités d'apprentissage évoluent<sup>4</sup>.

Au regard de ces évolutions, **les OJ sont donc bel et bien reconnues comme des lieux d'apprentissage à part entière**. En favorisant l'apprentissage par l'action/l'expérimentation, au travers du volontariat, elles contribuent largement à développer des compétences chez les individus qui s'y investissent. À savoir que cet apprentissage nécessite d'avoir accès à un environnement stimulant (Cortessis & Weber Guisan, 2016) et de revenir après-coup sur les acquis développés à partir de l'action, notamment via des lieux de débriefing.

Notons qu'il peut être difficile pour les individus de faire des liens entre les éléments appris dans le cadre scolaire, professionnel, familial ou encore de volontariat (Cortessis & Weber Guisan, 2016). Certains ont même tendance à cloisonner ce qu'ils apprennent dans les différents lieux. Pourtant, l'idéal est de pouvoir transférer et se réapproprier les acquis dans d'autres sphères de la vie pour pouvoir les utiliser/mobiliser dans différents contextes.

## Le volontariat est là !

D'après la Plateforme francophone du Volontariat, une activité qualifiée de volontariat doit être exercée :

- gratuitement et librement ;
- au profit d'autrui ;
- dans une organisation à but non lucratif ;
- en dehors du cadre privé et d'un contrat de travail.

Il peut donc exister différents types et cadres de volontariat, les OJ en étant un parmi d'autres. Notons que même dans le secteur des OJ, la nature du volontariat peut varier considérablement. Par contre, les valeurs et principes l'encadrant se rejoignent grandement.

Puisque les OJ ont un rôle à jouer dans les apprentissages et le développement des compétences des individus, attardons-nous donc sur le volontariat, mis en place dans ces dernières.

D'après un article de la plateforme monasbl, **le volontariat constitue un cadre de formation qui permet de se réaliser et de se développer personnellement** (2019). C'est d'ailleurs pour cette raison que la majorité des organisations dispensent une formation de base qualifiante (formelle ou non formelle) permettant au volontaire de comprendre dans quel univers il va évoluer. En effet, la formation permet non seulement aux structures de s'assurer de la qualité des actions menées sur le terrain mais elle a aussi un impact considérable sur la satisfaction, la motivation, la mobilisation, le leur bien-être et l'épanouissement des volontaires. Pour se faire, elles se centrent à la fois sur la personne, en l'accompagnant selon ses compétences préalables et besoins au moment de la formation, et sur le collectif, c'est-à-dire le projet



associatif, en fondant le développement d'un sentiment d'appartenance. Pour poursuivre cette démarche, la formation continue est ensuite envisagée, et prend tout son sens.

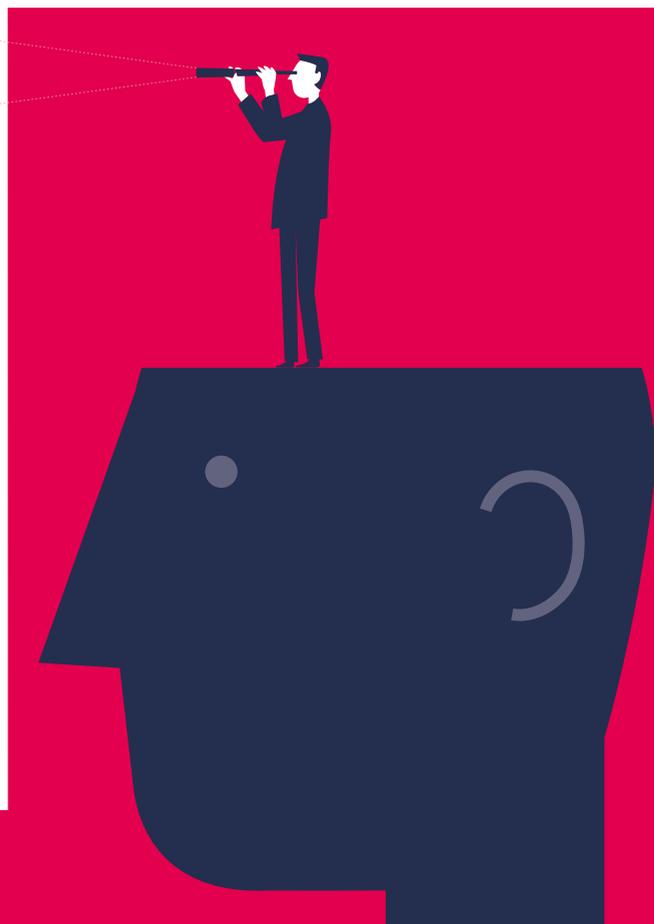
En ce qui concerne spécifiquement les OJ, elles proposent « *un encadrement singulier en dehors du monde scolaire et familial* » (Van der Linden & Hermesse, 2016, p. 19). D'après l'étude menée par ces auteures, **le volontariat en OJ répond à plusieurs principes :**

- **participation libre et volontaire des jeunes :** qui inclut la possibilité d'arrêter le volontariat quand le jeune le souhaite. Ce principe permet aux volontaires d'adhérer pleinement aux valeurs du volontariat ;
- **apprentissage par la participation active :** les auteurs parlent même d'éducation par l'action qui peut être qualifiée de non formelle, inductive et expérimentielle. Ce qui est appris prend appui sur une expérience concrète et directe (Jadin, cité dans Van der Linden & Hermesse, 2016). Cela rejoint l'idée d'être acteur à part entière de l'association et de son apprentissage ;
- **importance du processus pédagogique plus que du résultat :** il n'y a pas de recherche de validation des compétences car, à côté des compétences acquises, les OJ mettent en avant l'épanouissement et le développement de soi. Cela implique le droit à l'essai, par l'action, mais également à l'erreur : les jeunes peuvent se tromper et ne pas atteindre les objectifs visés. Il est important de souligner que les OJ ne négligent pas pour autant les résultats. Dans ce cas, elles mettent en place un processus permettant d'évaluer l'action menée et de tirer des conclusions permettant d'atteindre par la suite les objectifs initialement visés. Cela se passe souvent sous forme d'un débriefing où à la fois les points positifs et ceux à améliorer sont mis en avant, suivi par l'élaboration commune de pistes d'amélioration à mettre en œuvre.
- **relation atypique entre jeunes et animateurs :** l'animateur, considéré comme un référent, se

place dans une posture égalitaire au jeune. L'accueil initial occupe une place prépondérante ;

- **volonté de proposer des cadres alternatifs :** cela signifie offrir aux jeunes la possibilité de vivre d'autres expériences.

**Ainsi, pour conclure cette mise en contexte, nous retiendrons que, dans une société et un monde du travail constamment en mouvement, les individus sont amenés à développer des compétences nouvelles, axées sur l'autonomie et le développement personnel, dans des lieux et sous des formes qui se multiplient, et dont fait inévitablement partie le volontariat mis en pratique au sein même des OJ.**



# Focus : « Compétence » et « Dispositif d'apprentissage »

Attardons-nous à présent sur deux notions importantes relatives au sujet qui nous occupe : celles de « compétence » et de « dispositif d'apprentissage », formel, non formel ou informel.

## Vous avez dit compétence ?

Le mot « compétence » « *a fait son nid dans notre vocabulaire, dans nos décrets, dans nos missions et nos projets.* ». Par compétence, il est entendu une capacité performative : « *savoir agir (individuellement ou collectivement) en situation, ceci en mobilisant une série de ressources internes (savoirs, savoir-faire, savoir-être, savoirs procéduraux, etc.) ou externes (outils, réseaux, etc.)* » (Wautier 2015, p. 2).

**La compétence renvoie ainsi aux capacités d'action d'une personne dans un contexte mouvant et ne peut donc être identifiée que dans l'action, en situation réelle ou simulée.** A contrario, la qualification, mesurée par un diplôme, renvoie à une catégorie

collective dans une hiérarchisation reconnue de postes et de titres dans un contexte bien défini (De Backer, 2007). Elle est donc visible et reconnue. De ce fait, une personne compétente peut ne pas être qualifiée et une personne qualifiée peut ne pas être compétente. Notons que

la qualification est souvent indispensable pour agir correctement dans une situation professionnelle correspondante, mais qu'elle ne suffit pas toujours.

En tenant compte de cette définition, il semble d'autant plus évident que beaucoup de compétences peuvent s'acquérir et se développer en dehors de l'enseignement, y compris en OJ. **Deux classifications** de ces compétences semblent être les plus utilisées dans le secteur des OJ :

## Savoir – Savoir-faire – Savoir-être

Tricot (2007, cité dans Van der Linden & Hermesse, 2016) regroupe les compétences selon 3 catégories :

- des **savoirs** : les connaissances théoriques ;
- des **savoir-faire** : la capacité d'exécuter des tâches pratiques ;
- des **savoir-être** : les comportements et attitudes.

D'après Van der Linden & Hermesse (2016), distinguer les savoirs des savoir-faire n'est pas toujours évident. Dubois (2007, cité par Van der Linden M. & Hermesse J., 2016) ajoute que l'apprentissage par l'action permet rarement de dissocier ces deux types de compétence.

### Soft skills et hard skills

Une autre classification parfois exploitée distingue « hard » et « soft » skills.

- **Les hard skills font référence aux savoirs et savoir-faire.** D'après Le Bolzer (2014, cité par Van der Linden M. & Hermesse J., 2016) il s'agit de compétences mesurables. Celles-ci sont davantage enseignées dans le monde scolaire.
- **Les soft skills font quant à elles référence au savoir-être.** Il s'agit de l'ensemble des qualités humaines et relationnelles, personnelles et interpersonnelles (Success & Career, 2016 ; Le Bolzer, 2014 cités par Van der Linden M. & Hermesse J., 2016). Elles sont difficilement mesurables et plutôt de l'ordre des attitudes. Elles semblent donc correspondre aux compétences majoritairement développées en OJ, dont on ne mesure pas toujours la portée et qui ne sont pas toujours faciles à saisir.

### Vous avez dit dispositif d'apprentissage ?

L'apprentissage étant entendu comme « tout développement de compétences », **un dispositif d'apprentissage serait donc un « ensemble de mesures prises, de moyens mis en œuvre » pour permettre le développement de compétences** (Dictionnaire Larousse en ligne, N.D.). Dans la plupart des lectures effectuées, les dispositifs d'apprentissage sont regroupés en **trois catégories**.

### Formel, non formel, informel : quelle différence ?

#### Formel

« *Enseignement organisé et dispensé à l'école – ou dans un contexte organisé et structuré (par exemple dans un établissement d'enseignement ou de formation, ou sur le lieu de travail) et qui est explicitement désigné comme apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage formel est intentionnel de la part de l'apprenant ; il débouche généralement sur la validation et la certification.* » (Unesco consulté en ligne le 11 juillet 2019)

En d'autres termes, AFOSOC asbl (2002) définit le « formel » comme étant **intentionnel, organisé par l'enseignement et donnant accès à des titres et diplômes**. De manière plus spécifique, un dispositif d'apprentissage formel se caractérise par un système vertical et hiérarchisé de transmission de savoirs (même si c'est de moins en moins le cas), marqué par une codification préétablie et relativement rigide du processus d'apprentissage, et ayant une vocation universelle.

#### Non-formel

« *Enseignement d'un sujet en particulier, à l'intérieur de l'école ou à l'extérieur, qui est intégré dans des activités planifiées qui ne sont pas explicitement désignées comme activités d'apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources) mais qui comportent un important élément d'apprentissage. L'apprentissage non formel est intentionnel de la part de l'apprenant.* » (Unesco)

L'éducation non-formelle regroupe toute « *activité éducative organisée en dehors du système officiel, orientée vers un segment particulier de la population et poursuivant des objectifs bien définis* » (cité par Van der Linden & Hermesse, 2016, p. 21). Selon AFOSOC asbl (2002), le non-formel est **intentionnel, organisé par divers opérateurs de formation marchands ou non-marchands et ne délivre pas de titres reconnus**. Ces dispositifs d'apprentissage se fondent sur

une **pédagogie constructiviste** dans laquelle les participants et le formateur vont échanger pour construire ensemble le cadre et le contenu de l'apprentissage adapté aux participants et au contexte. C'est donc un dispositif horizontal, démocratique et situé. Encore, d'après Van der Linden & Hermesse (2016), le fait que le processus soit plus important que le résultat est caractéristique de l'éducation non-formelle telle que proposée en OJ.

### Informel

« Apprentissage qui découle des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'est **ni organisé ni structuré** (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage informel possède la plupart du temps un caractère **inintentionnel** de la part de l'apprenant. » (Unesco)

D'autres ajoutent : « Une expérience vécue peut devenir formatrice à condition de faire l'objet, dans un second temps, d'une activité intellectuelle permettant de s'approprier son expérience, de l'intégrer et de lui donner du sens » (Cortessis & Weber Guisan, 2016, p. 3). En outre, ces auteurs soulignent également le fait que toutes les expériences n'offrent pas le même potentiel d'apprentissage.

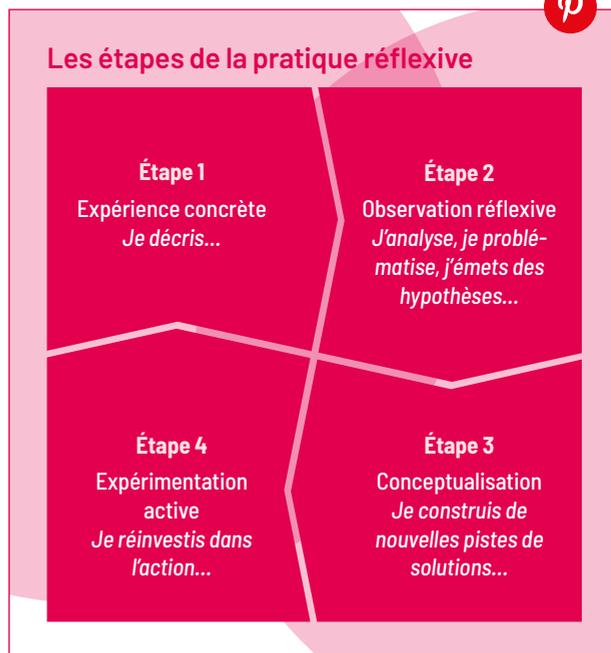
**Au regard des définitions ci-dessus, nous pouvons considérer que dans le cadre du volontariat en OJ, les apprentissages sont avant tout non-formels (notamment concernant l'acquisition des compétences spécifiques à l'activité de volontariat, aux aptitudes CRACS, à la vie en groupe, etc.) et informels.** Néanmoins, certaines formations telles que dispensées, notamment la formation donnant accès au Brevet d'Animateurs en Centres de Vacances, peuvent être considérées comme un apprentissage formel car elles sont cadrées par un arrêté formation et donnent accès à un titre reconnu.

## Le transfert des apprentissages

Au vu de la multiplication des lieux et contextes d'apprentissages et de la nécessité d'adaptation rapide des individus/travailleurs, le transfert des compétences, c'est-à-dire la **capacité à mobiliser des compétences développées dans un contexte particulier pour les utiliser dans un contexte différent** (Rey, 1996), prend tout son sens.

Or, « le processus de construction de compétences transférables issues de sa propre expérience n'est jamais donné d'avance, mais exige de la part du sujet concerné tout un travail d'élaboration ouvrant sur la construction d'un autre rapport au processus d'apprendre » (Lainé, 2006, cité dans Cortessis & Weber Guisan, 2016, p. 6).

En effet, pour favoriser la capitalisation des expériences, il est nécessaire d'avoir des temps de **pratique réflexive**<sup>5</sup> et des espaces de discussion permettant de transférer des connaissances d'une tâche à l'autre ou d'une fonction à l'autre. Cela favorise l'intégration, l'appropriation, la généralisation puis le transfert des apprentissages. C'est notamment ce



que propose l'apprentissage-action, une méthode qui permet l'intégration des connaissances en les utilisant en contexte de travail (Ricard, 2001).

## L'apprentissage-action : de la méthode au terrain OJ

Nous définissons ici l'apprentissage-action comme « méthode » afin de pouvoir mettre des mots sur ce qui se vit au travers des actions de volontariat dans les OJ.

D'après Ricard (2001), il existe plusieurs formes d'apprentissage-action. Les définitions sont multiples. Revans (1998 cité par Ricard, 2001), père de ce type d'apprentissage, pense d'ailleurs que le jour où la définition sera trop précise, cette discipline n'existera plus. Nous retiendrons dans ce cadre-ci que l'apprentissage-action est « *une méthode structurée qui permet à des petits groupes d'analyser régulièrement et collectivement des problèmes complexes et de prendre des mesures, et qui, ce faisant, favorise l'apprentissage individuel et collectif* » (Serrat, 2008, p. 1).

Mais, quelle que soit la définition, la réflexion, le questionnement et la prise de conscience sont des éléments essentiels mis en avant pour permettre l'apprentissage, et très utiles au transfert des apprentissages.

### Les principes :

- il n'y a pas d'apprentissage sans action
- il n'y a pas d'action pensée et réfléchie sans apprentissage

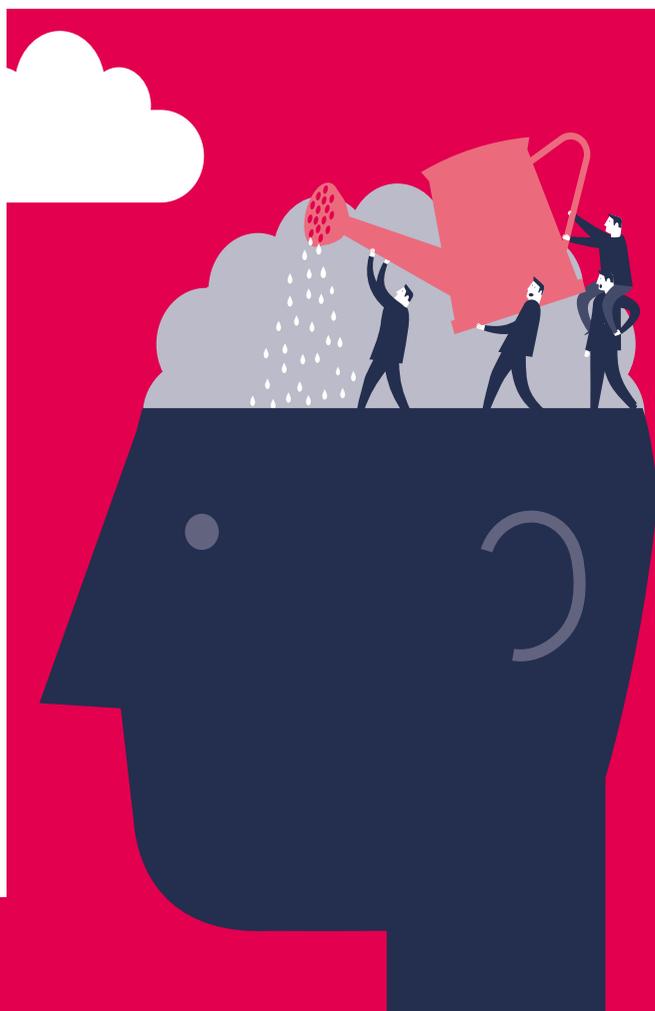
**Quatre éléments clés** constituent un modèle d'apprentissage-action :

- la résolution d'un problème avec un véritable enjeu est au centre de l'apprentissage
- le collectif fait partie intégrante du processus d'apprentissage
- l'engagement à prendre : contrat individuel ou d'équipe
- l'engagement à agir : nécessité de se mettre en action (à prévoir dans les engagements à prendre)

**Les avantages** de cette méthode sont :

- développer la confiance en soi ;
- développer la maturité pour permettre d'assumer des responsabilités et de prendre des initiatives ;
- aider les personnes à établir des liens, à communiquer et à réseauter plus efficacement
- soutenir les pairs ;
- apprendre tout en travaillant ;
- développer des compétences en leadership ;
- développer la pensée systémique, la créativité, la souplesse et les compétences en résolution de problème ;
- promouvoir l'innovation.

Comme nous pouvons le constater, **cette méthode et les éléments la constituant correspondent aux principes même du volontariat tels que vécu en OJ.**



# Compétences en OJ... mais OUI !

« *Un incapable scolairement garanti et un compétent scolairement démuné sont séparés à vie tels le noble et le roturier* » (Pierre Bourdieu).

## Les OJ forment des CRACS...

« *Les OJ offrent toutes, à leur manière, un cadre permettant aux jeunes d'expérimenter quelque chose de différent que ce qu'on leur propose dans le cadre familial, scolaire et extrascolaire.* » (Van der Linden & Hermesse, 2016, p. 30). La posture défendue dans notre secteur est que « *chaque jeune possède des compétences propres et qu'il faut les valoriser* » (Van der Linden & Hermesse, 2016, p. 22).

D'ailleurs, d'après l'étude réalisée par ces auteures, les OJ se reconnaissent unanimement comme : permettant aux jeunes de développer des compétences et/ou des attitudes de vie qui leur seront utiles dans tous les domaines de leur vie future. Une expérience en OJ impacte aussi bien les jeunes au niveau individuel qu'au niveau de leur vie en société.

Au niveau individuel, notons :

- **Le développement de liens sociaux forts** : la rencontre, l'échange et le partage développent la capacité à créer du lien social et plus encore créent des amitiés et des relations durables. Aussi, les OJ permettent la rencontre de personnes ressources, offrant parfois la possibilité aux jeunes de trouver un emploi ou de développer d'autres engagements (Hennaut et Servais, 2006, cité dans Van der Linden & Hermesse, 2016).
- **La valorisation et la construction de soi** : les jeunes développent souvent le sentiment d'être utiles et capables là où ils s'impliquent. Les OJ valorisent en effet les compétences singulières des jeunes, les aident à se dépasser, à sortir de leur zone de confort et laissent la place à l'essai-erreur. Cela favorise notamment la confiance en soi, l'affirmation et la connaissance de soi, la créativité et la débrouillardise.
- **L'autonomisation et la responsabilisation du**

**jeune** : rendue possible par un apprentissage de la prise de responsabilité au sein d'un cadre collectif (Many, 2007, cité dans Van der Linden & Hermesse, 2016). Les jeunes sont confrontés aux réalités de la vie et invités à prendre des responsabilités.

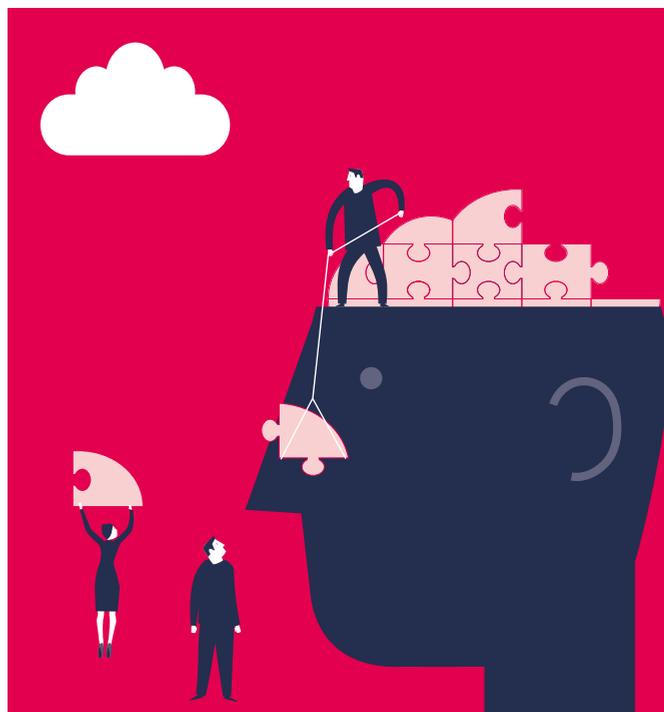
- **Le développement de diverses compétences** par le biais de la participation en fonction des actions menées et des fonctions exercées (Dubois, 2007, cité dans Van der Linden & Hermesse, 2006).

Les OJ sont aussi des lieux essentiels d'apprentissage de la vie en société (Van der Linden & Hermesse, 2016). En effet, ces associations fonctionnent comme une microsociété dans laquelle le jeune apprend à être acteur de changement.

**Au niveau sociétal**, notons :

- **Le goût pour l'engagement volontaire** : le jeune aura tendance à donner du temps et à s'inscrire dans des projets pour lui et pour les autres tout au long de sa vie.
- **La prise de conscience de la multiplicité des réalités et des points de vue** : il sera confronté à des manières d'être et des points de vue différents.
- **L'apprentissage de la citoyenneté et de la démocratie** : cela implique l'ouverture à l'autre et l'horizontalité des rapports sociaux (Bonami & Mathieu (2007 cité par Van der Linden & Hermesse, 2016). Pelleriaux (2005) pense qu'« une participation active pendant la jeunesse aurait pour conséquence d'améliorer l'intégration de ces personnes dans la société et d'augmenter leur niveau de société démocratique » (cité par Van der Linden & Hermesse, 2016, p. 42). Et les OJ favorisent précisément cette participation, notamment en instaurant des espaces de parole et de réflexion. En outre, la démocratie repose sur l'apprentissage d'une série de valeurs défendues et pratiquées quotidiennement en OJ : bienveillance, solidarité, respect de soi et des autres, partage, etc. (Jadin, 2007, cité par Van der Linden & Hermesse, 2016).

Notons à ce stade que **les compétences acquises en OJ relèvent principalement de savoir-faire et de**



**savoir-être**. Les savoir-faire interviennent notamment dans la gestion pratique d'un projet, l'utilisation de techniques d'animation, la gestion d'équipe et le travail en équipe (Van der Linden & Hermesse, 2016). Quant aux savoir-être : « *les compétences acquises par un jeune en OJ se rapportent souvent par une manière d'être au monde, de se comporter et de mener sa vie et ses décisions.* » (Van der Linden & Hermesse, 2016, p. 38).

**Ainsi, les jeunes développent une série de compétences individuelles et sociales au sein des OJ, à travers l'expérimentation de la vie en société et la possibilité qui leur est offerte de les mettre en pratique, voire de les initier, dans un cadre bienveillant et laissant place à l'essai-erreur.** Rien d'étonnant lorsque l'on sait que ces dernières ont pour mission de former des CRACS, comme le stipule le décret régissant les Organisations de Jeunesse.

Les volontaires eux-mêmes, même s'ils ne sont pas toujours conscients de toutes les compétences développées lors de leur activité de volontariat, confir-

ment ce constat. De manière synthétique, ils soulignent le fait d'avoir développé de la confiance en eux et créé un large réseau de connaissances (Cortessis & Weber Guisan, 2016).

Van der Linden & Hermesse (2016) précisent tout de même que **tous les jeunes ne sont pas impactés de la même manière par un passage en OJ**. En effet, un parcours plus long leur permet de pouvoir consolider les apprentissages. Le niveau d'implication et d'investissement a également un impact non-négligeable. Tous les jeunes ne sont d'ailleurs pas marqués positivement. L'adhésion au modèle proposé par l'OJ est importante pour que ces apprentissages puissent s'imbriquer aux apprentissages d'autres lieux de socialisation. De plus, l'apprentissage n'est pas linéaire. En effet, « être CRACS, c'est quelque chose qui se travaille et qui évolue tout au long de la vie » (Van der Linden & Hermesse, 2016, p. 53).

### Des compétences valorisables ?

Mais oui... D'après plusieurs auteurs, lors de son investissement en OJ, le jeune développe généralement :

- un sens de l'efficacité ;
- de l'empathie ;
- de la pédagogie ;
- de la flexibilité ;
- de la créativité ;
- de l'intérêt pour le collectif ;
- un penchant pour l'initiative ;
- de l'autonomie.

Autant de compétences qui peuvent être utiles dans la vie de tous les jours et en particulier dans le monde du travail.

En outre, des études (Day et Devlin, 1998 cités dans Thibault et Charest, 2003) mettent en évidence que l'expérience de bénévolat impacte le niveau de salaire atteint sur le marché du travail, précisément grâce aux compétences qui y sont développées. Thibault et

Charest (2003) ont mené une étude auprès de jeunes impliqués dans un organisme québécois sans but lucratif. Les résultats de celle-ci laissent apparaître que l'expérience de bénévolat :

- donne une expérience pratique de travail (souvent demandée par l'employeur) ;
- familiarise avec les exigences liées au cadre du travail : la relation à l'autorité, la ponctualité, le rendement, la qualité, la santé et la sécurité au travail ;
- offre des opportunités intéressantes pour expérimenter, explorer, préciser les compétences et les objectifs en termes d'emploi.

### Compétences en OJ : quelles reconnaissances ?

Actuellement, aucune « reconnaissance formelle/validation » des compétences acquises en OJ n'existe, mis à part dans le cas de délivrance de brevet. De manière générale, les OJ n'y sont d'ailleurs pas favorables. Malgré certains avantages, la validation de ces compétences pourrait en effet mettre à mal les principes de base du volontariat, notamment en termes d'engagement volontaire pour les autres, et non pour soi, et d'instrumentalisation du volontariat dans un objectif de mise à l'emploi.

*A contrario*, la « valorisation » des compétences est un dispositif soutenu par la majorité des OJ. Au regard de l'évolution du contexte de travail et des lieux d'apprentissage, il semble en effet indispensable de mettre en avant les compétences acquises lors des activités de volontariat. Nous encourageons donc les volontaires à réfléchir aux compétences que leur expérience de volontariat leur a permis d'acquérir et à les mettre en avant dans leur vie quotidienne, notamment dans le monde du travail, et particulièrement lors des entretiens d'embauche.

D'après Cortessis & Weber Guisan (2016), pour valoriser un apprentissage, il faut que socialement, l'individu s'y sente autorisé. Ce qui n'est pas encore toujours le cas. Raison pour laquelle certains jeunes ne l'évoquent pas lors de leur processus de recrutement.

## CV : une clé pour se valoriser !

Au vu du potentiel valorisable des compétences acquises en OJ, nous ne pouvons que conseiller au jeune de mettre en évidence la présence de cette expérience sur son CV. Pourquoi ? Mettre en avant ces compétences peut permettre de se distinguer des autres candidats. Sur le CV, une expérience d'engagement en OJ peut être considérée comme un plus, particulièrement

dans le monde associatif. Lorsqu'on a peu d'expérience professionnelle, mettre en évidence une expérience extraprofessionnelle et des compétences utiles est intéressant. D'autant plus que certaines compétences (savoirs, savoir-être et savoir-faire) développées en OJ sont identiques à celles recherchées dans le monde professionnel : gestion de projet, gestion

d'équipe, prise de décision, gestion de budget, etc. (Dubois, 2007 cité par Van der Linden & Hermesse, 2016).

En outre, le fait de l'indiquer sur le CV permet d'en parler lors de l'entretien d'embauche et donc d'illustrer son expérience avec des exemples concrets. Cela nécessite toutefois la prise de conscience de l'expérience acquise, et donc de la **réflexivité**.

Pourtant, même si tous les jeunes ne sont impactés de la même manière, « ***pour les acteurs du secteur, un parcours en OJ revêt une valeur non-négligeable pour l'employeur et complémentaire au parcours scolaire*** » (Van der Linden & Hermesse, 2016, p. 44). En tant qu'Organisation de Jeunesse, n'hésitons donc pas à favoriser cette prise de conscience pour que les jeunes puissent pleinement s'en saisir.

### Employabilité à tout prix, non merci !

Toutefois, si le secteur est conscient de sa plus-value en matière de développement des compétences des jeunes qui s'investissent dans le volontariat et de l'impact positif possible sur leur employabilité, il n'est pas question de laisser cette dernière prendre le pas sur la philosophie du volontariat. Ainsi, **il ne faudrait pas que :**

- le jeune s'investisse dans un OJ uniquement dans un objectif d'employabilité/pour l'ajouter sur son CV ;
- le politique instrumentalise les OJ au service de l'employabilité des jeunes : elle doit rester un bénéfice secondaire et surtout ne pas devenir un objectif en soi ;
- la complémentarité entre le diplôme, la personnalité et l'expérience soit mise de côté au profit de l'employabilité.

En d'autres termes, « *Les OJ ont été mises en place pour former des CRACS et si à côté de cela, elles permettent aux jeunes de se développer, de prendre confiance en eux et de trouver un emploi, alors grand bien leur fasse. Par contre, chaque jeune aura tendance à ressortir des OJ avec des apports différents, il serait dès lors dommage de vouloir entrer dans une logique de validation des compétences* » (Van der Linden & Hermesse, 2016, p. 49).

Les Organisations de Jeunesse sont d'ailleurs conscientes de leurs limites ! **Mais elles sont aussi et surtout convaincues de leur complémentarité avec d'autres lieux de socialisation et d'acquisition de compétences, dans un contexte sociétal qui leur offre cette opportunité. Convaincues de leur capacité à aider les jeunes volontaires à développer leurs compétences individuelles et sociales dans un lieu qui leur laisse prendre une part active dans leurs apprentissages. Convaincues de leur volonté à encourager les jeunes à se réaliser pleinement et de leur potentialité à former des CRACS !**

Élise DERMIENCE ■

## Sources

- AFOSOC asbl (2002). La déformalisation de la formation. *La vigilante* (2), pp. 1-4.
- Burion, C., Degimbe, P., Lacroix, M., Laloy, D. & Lodewick, P. (2017). Évaluation du projet Bilan de compétences 2013-2015. Synthèse du rapport final. CERSO. Extrait de : <https://www.apefasbl.org/lapef/actions-et-projets/bc/SynthserapportBilandecompetences20132015.pdf>
- CCOJ. (2017). Il faut sauver les volontaires : validation ou valorisation des compétences ?. In *Compte-rendu de la journée des OJ du 16 novembre 2017*, pp. 20-21. Extrait de : [http://www.servicejeunesse.cfwb.be/index.php?eID=tx\\_nawsecuredl&u=0&q=0&hash=6661fd2a6e97fb3f68dea5a08b-4039f6a999b284&file=fileadmin/sites/sj/upload/sj\\_super\\_editor/sj\\_editor/documents/OJ/2018/JourneeOJ.pdf](http://www.servicejeunesse.cfwb.be/index.php?eID=tx_nawsecuredl&u=0&q=0&hash=6661fd2a6e97fb3f68dea5a08b-4039f6a999b284&file=fileadmin/sites/sj/upload/sj_super_editor/sj_editor/documents/OJ/2018/JourneeOJ.pdf)
- Cortesis, S. & Weber Guisan, S. (2016). Le bénévolat, une porte d'entrée privilégiée pour mobiliser les jeunes dans les activités d'apprentissage propices au développement de compétences transversales. *Éducation et socialisation* (41). Extrait de : <http://journals.openedition.org/edso/1753> ; DOI : 10.4000/edso.1753
- De Backer, B. (2007). Édito : Vol au-dessus d'un nid de compétences. *La Vigilante* (25). AFOSOC asbl, pp. 1-3.
- Dictionnaire Larousse en ligne. (S.D.). *Dispositif*. Extrait de : <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/dispositif/25960>
- Dubois, E. (2017). Secteur Non-Marchand. Faire le bilan de ses compétences pour évoluer professionnellement. *Librement*. CGSLB, pp. 16-17.
- La Plateforme du Volontariat. (S.D.). *Qu'entend-t-on par volontariat ?*. Extrait de : <http://www.levolontariat.be/quentend-par-volontariat>
- Monasbl. (2019). *Le volontariat comme cadre de formation*. Extrait de : <https://www.monasbl.be/info/ressources-humaines/le-volontariat-comme-cadre-de-formation>
- Ricard, D. (2001). L'apprentissage-action dans un contexte universitaire au Québec. *Interactions* (2, vol. 5), pp. 131-144.
- Serrat, O. (2008). Apprentissage par action. *Knowledge Solutions*. Extrait de : <https://issuu.com/celcius233/docs/action-learning-fr>
- Thibault, V. & Charest, J. (2003). Nouvelle économie, nouveaux besoins du marché du travail : le développement des compétences sociales chez les jeunes dans un contexte de projet de travail bénévole. In Delobbe, N., Karmas, G. & Vanderberghe, C. (dir.), *Développement des compétences, investissement professionnel et bien-être des personnes. Évaluation et développement des compétences au travail*. (1<sup>re</sup> éd., Vol. 1.), pp. 435-444. Louvain-la-Neuve : Presses Universitaires de Louvain.
- Unesco. (S.D.) *Éducation formelle, non-formelle, informelle*. Extrait de : <https://www.grainesdepaix.org/fr/ressources-de-paix/dictionnaire-paix-education/education-formelle-non-formelle-informelle>
- Van der Linden, M. & Hermesse, J. (2016). *Organisations de Jeunesse. Quels impacts et quelle accessibilité en Fédération Wallonie-Bruxelles ?*. Université Catholique de Louvain, Louvain-la-Neuve. Extrait de : [https://cdn.uclouvain.be/public/Exports%20reddit/laap/documents/RAPPORT\\_LesOrganisationsdejeunesse.pdf](https://cdn.uclouvain.be/public/Exports%20reddit/laap/documents/RAPPORT_LesOrganisationsdejeunesse.pdf)

1. Capacité d'intégrer sa propre personne dans ses réflexions/son analyse.
2. Dispositif externe permettant d'attester des compétences acquises par l'individu.
3. Lettre d'information interne des Fonds Sociaux, AFOSOC asbl.
4. Cfr article « Créer des ponts entre OJ et École – Oui et comment ? ! », *Fréquence*, 2.
5. Pour aller plus loin, voir Théma « Réfléchis sur tes pratiques, Patrick », *ZOOM 2.0*, n° 79.