



AVERTISSEMENT

Ce document est le fruit d'un long travail approuvé par le jury de soutenance et mis à disposition de l'ensemble de la communauté universitaire élargie.

Il est soumis à la propriété intellectuelle de l'auteur. Ceci implique une obligation de citation et de référencement lors de l'utilisation de ce document.

D'autre part, toute contrefaçon, plagiat, reproduction illicite encourt une poursuite pénale.

Contact : ddoc-memoires-contact@univ-lorraine.fr

LIENS

Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 122. 4

Code de la Propriété Intellectuelle. articles L 335.2- L 335.10

http://www.cfcopies.com/V2/leg/leg_droi.php

<http://www.culture.gouv.fr/culture/infos-pratiques/droits/protection.htm>

Master 2

**« PROJ&TER : Formation Animation Développement de
Territoires et Transfrontalier »**

Thématique :

Accompagnement des politiques de développement des territoires.

Problématique :

**« la valorisation de l'apprentissage acquis dans le cadre non-
formel : quels enjeux pour l'employabilité ? »**

Guidante : Mme Isabelle HOUOT

Lecteur : M. Jean-Christophe VILATTE

Antoine BEARUNE

2014/2015

Remerciement

La réalisation de ce mémoire a été possible par le soutien et la présence de nombreuses personnes à qui je voudrais au travers de ces quelques lignes, adresser mes plus chaleureux remerciements:

À ma guidante, Madame Isabelle HOUOT, qui par son écoute et sa bienveillance m'a apporté encouragements et réconforts tout au long de cette année. Il a pu attiser ma curiosité, mon esprit critique et mon envie de concevoir ce travail. Le meilleur souvenir que je garde est cette collaboration intellectuelle fructueuse.

À mon tuteur, Monsieur Claude CUOCO, au directeur du Pôle Jeunesse Monsieur Gilles REICHER et à toute l'équipe du pôle qui m'ont facilité ce travail de recherche par leur aide précieuse.

A l'ensemble des formateurs du Master PROJ&TER, qui ont participé activement à l'élaboration de ce travail par des apports méthodologiques et théoriques. Je voudrais souligner particulièrement leur investissement durant cette année de formation au cours de laquelle ils ont pu consolider mon professionnalisme.

À l'ensemble de mes camarades de la promotion qui ont contribué à la compréhension et la mise à distance de ce travail. Merci à eux qui ont pu me conforter dans mes recherches par des échanges fructueux en classe ou de manière informelle et donner un propre sens à ma professionnalisation.

A mes amis de la promotion Cadre Avenir 2013 ainsi que l'équipe du GIP Formation Cadre Avenir et son directeur M. Watrané RONEIC par qui la réalisation de ce projet de formation a été possible.

A l'Acceste pour leur soutien et leur écoute, surtout mon conseiller pédagogique M. Frédéric COMAYRAS.

À tous mes collègues de l'Etablissement Provincial de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle et son directeur M. Charles JUNI, dans la Province des Iles Loyauté en Nouvelle-Calédonie, pour leur soutien moral.

A Mme Delphine Laurent-Anastasio (pôle MDFI - IFAP, Nouvelle-Calédonie) qui, depuis toujours, m'a apporté son soutien et m'a encouragé tout au long de mon parcours professionnel et de mes deux années de formation.

Enfin, je tiens à remercier ma famille : mes parents qui m'ont montré la valeur du travail, mes frères et sœurs.

Particulièrement un grand Merci à mon épouse, Tély, et mes quatre filles (Nono, Kathy, Lili et Apo) pour leur patience et leur encouragement tout au long de ces deux années d'étude. Leur présence dans ma pensée a permis de m'accompagner dans mes démarches et d'encourager la finalisation de ce mémoire.

Sommaire

Introduction6

Titre 1 – CONTEXTE7

- I. Contexte professionnel en Nouvelle-Calédonie
- II. Emergence de la problématique

Titre 2 - Le Terrain de recherche : mon lieu de stage10

- I. Le CONSEIL REGIONAL de LORRAINE
 - A. présentation
 - B. Organigramme du CRL
- II. L'INVESTISSEMENT du CONSEIL REGIONAL
 - A. L'engagement du Conseil Régional
 - B. Pourquoi reconnaître l'engagement des jeunes ?
- III. Le PÔLE JEUNESSE
 - A. L'organigramme
 - B. Missions du pôle et de son personnel
 - C. Le brevet de l'engagement
 - D. Groupe de travail « Valorisation des compétences acquises dans le cadre non-formel »
 - E. Outils d'accompagnement
 - F. Mes missions
- IV. POURQUOI FAIRE APPEL AUX ASSOCIATIONS ?

Titre 3 – CADRE THEORIQUE24

- I. ENGAGEMENT
- II. ACCOMPAGNEMENT
 - A. Définition
 - B. Posture d'accompagnement
 - 1. Problématisation de l'individu
 - 2. L'accompagnement : une logique sociale
 - 3. La dimension éthique de l'accompagnement
- III. APPRENTISSAGE dans le CADRE NON-FORMEL
 - A. Savoir
 - B. Connaissance
 - C. Compétence
 - 1. La compétence est un savoir intégré
 - 2. La compétence est un savoir agir
- IV. EXPERIENCE
 - A. Caractérisations clés de l'expérience
 - B. La construction de l'expérience
- V. EMPLOYABILITE

Titre 4 - PROCESSUS de CONSTRUCTION de la REFLEXION34

I. Lecture et caractérisation de l'action

II. Formulation de la question

A. Méthodologie

1. Mode de recueil des données
2. Le guide d'entretien et public ciblé

B. Les entretiens

1. L'entretien exploratoire (annexe 3)
2. Les entretiens de recherches (annexe 4)
3. Analyse des entretiens (grille d'analyse)
4. Analyse thématique de l'ensemble des données
5. Justification méthodologique

Titre 5 - ANALYSE du RECUEIL de DONNEES37

I. ENGAGEMENT

A. Engagement associatif

1. Enquête Régionale
2. Récits du milieu associatif

B. Volontaire service civique

1. Enquête régionale
2. Que disent les volontaires services civiques ?

C. Engagement en centre socio-culturel

D. Quelques exemples d'engagement de structures, des institutions et collectivités

1. Communauté de Communes Pays d'Ornes-Moselle
2. Autres structures

II. EXPERIENCE et APPRENTISSAGE dans le CADRE NON-FORMEL

A. Expérience et apprentissage dans le milieu associatif

B. Expérience et apprentissage en service civique et SVE

1. En service civique
2. En Service Volontaire Européen

C. Expérience et apprentissage en centre socio-culturel

III. Les DEMARCHES et OUTILS d'ACCOMPAGNEMENT

A. L'accompagnement des jeunes engagés

1. Accompagnement dans le milieu associatif
2. Accompagnement d'un Volontaire service civique
3. Accompagnement en centre socio-culturel
4. L'accompagnement en service civique vu par un référent

B. Quelques outils destinés à l'accompagnement des publics pour la valorisation des compétences

1. Outils numériques
 - a. La démarche « Skill Pass »
 - b. « LORFOLIO »
2. Quelques outils proposés pour l'accompagnement
 - a. Le schéma des expériences marquantes
 - b. Démarche d'accompagnement pour la formalisation des compétences acquises en Service Civique : AFEV

IV. Le stage : REALISATION de la CVTHEQUE

A. La démarche

B. Constats

C. L'utilité du CV

V. Séance expérimentale de « formulation de compétence »

Titre 5 – Q’EN EST-IL DES HYPOTHESES ?72

I. Hypothèse 1

II. Hypothèse 2

**Titre 6 – La VALORISATION DES APPRENTISSAGES ACQUIS dans le CADRE
NON-FORMEL : QUELS ENJEUX pour l’EMPLOYABILITE ?76**

Titre 7 – PRECONISATIONS et PERSPECTIVES PROFESSIONNELLES78

I. Préconisations

A. Structures, institutions, collectivités,...

B. Professionnels

II. Perspectives professionnelles et personnelles

A. Analyse et formalisation des compétences développées

1. Mes expériences

2. C’est quoi qui a faciliter le développement de mes compétences ?

3. Comment mobiliser mes compétences pour la réalisation de ce projet ?

B. forces, faiblesse, opportunités, menaces

Bibliographie85

Annexe 1 : Extrait guide d’entretien87

Annexe 2 : Extrait « enquête régionale sur l’engagement des jeunes89

Annexe 3 : Extrait entretien exploratoire90

Annexe 4 : extrait des recueils de données91

Annexe 5 : extrait tableau d’analyse du recueil de données95

Introduction

Il est difficile aujourd'hui de s'insérer dans la société ou de trouver un emploi. Les diplômes ne suffisent plus. Dans un contexte où la phase d'insertion professionnelle se prolonge, de nouvelles formes d'engagement (associatif, bénévolat, militantisme, humanitaire, volontariat service civique, ...) attirent notre attention sur des formes d'apprentissage non reconnues ni mises en valeur. Cela nous oblige à réfléchir pour faire évoluer l'accompagnement des publics (jeunes, demandeurs d'emploi de longue durée, ...), vers une reconnaissance, une valorisation de l'apprentissage dans un cadre non-formel. Cet apprentissage devient un enjeu majeur.

S'engager c'est acquérir des connaissances et des pratiques : la prise d'initiative, le travail en équipe, la ponctualité, l'esprit critique sont autant de ressorts susceptibles de favoriser l'insertion professionnelle et l'employabilité des jeunes. Seulement, ces apprentissages dans le cadre non-formel, parce qu'ils sont acquis dans le cadre d'un engagement, ils ne peuvent être réellement identifiés, reconnus ou valorisés.

Comment faire pour identifier, reconnaître et valoriser cet apprentissage ?

Dans les trois premières grandes parties, il s'agira d'abord de présenter le contexte d'émergence de la problématique, ensuite, on procèdera à la présentation du cadre de stage par lequel la recherche a été possible, et enfin le cadre théorique relatant les thèmes et sous-thèmes.

La quatrième partie explicite la méthodologie adoptée pour la construction de la réflexion.

Le titre quatre est sur l'analyse du recueil de données effectué sur le terrain de recherche. Il s'agit ici de décomposer les récits des personnes interviewées afin de valider ou d'invalidier les hypothèses en titre cinq et de pouvoir apporter des réponses à la problématique à la sixième partie.

Enfin, la dernière partie est consacrée aux préconisations vis-à-vis des structures et des professionnels, et, les perspectives professionnelles seront également mises en exergue dans le but d'anticiper la réintégration au sein de la structure où je travaillais.

Titre 1 – CONTEXTE

I. Contexte professionnel en Nouvelle-Calédonie

Un pays en construction, la Nouvelle-Calédonie mise sur le développement économique et social. Pour cela, la formation des hommes qui prend en compte les réalités locales, l'environnement régional et les impératifs de rééquilibrage entre les trois provinces (Nord, Sud et Iles), est un enjeu majeur.

Les contrats de développement économique pluriannuels conclus avec l'Etat amènent à accroître l'autonomie et la diversification économique de la Nouvelle-Calédonie. Riche en minerai, un schéma minier est en cours d'élaboration pour la mise en valeur de ces ressources. Des efforts sont également accentués pour favoriser le logement social, la couverture sociale généralisée et le développement culturel à savoir la formation artistique et la conservation du patrimoine culturel.

J'exerçais en tant que conseiller en insertion professionnelle au sein de l'Etablissement Provincial de l'Emploi, de la Formation et de l'Insertion Professionnelle en Province des Iles Loyauté plus précisément sur l'île de Maré. Dans le cadre de mes missions, j'accueillais des publics hétérogènes (jeunes, adultes, des associations, des employeurs, demandeurs d'emploi, ...). Durant l'exercice de mes fonctions, je rencontrais régulièrement des jeunes qui vivaient en tribu et qui sont plus ou moins qualifiés, sans ou avec des diplômes de niveau infra V pour la plupart. Certains ont quitté le cursus scolaire depuis quelques années.

Dans notre milieu, la vie communautaire est très présente. L'apprentissage des savoirs traditionnels ne se fait pas qu'au niveau du foyer familial. L'ensemble de la communauté contribue à la socialisation, à l'éducation des jeunes. Les jeunes apprennent aussi entre eux. Des savoirs faire traditionnels se transmettent de génération en génération dans cette vie communautaire, soit en groupe ou en individuel.

La question que je me suis toujours posée est « pourquoi certains savoirs traditionnels ne sont-ils pas reconnus et valorisés au même titre que des métiers du monde de l'emploi ? ». Il y a des activités dans mon milieu qui exigent un certain temps d'apprentissage (qui se fait d'ailleurs dès le plus jeune âge et tout au long de la vie).

III. Emergence de la problématique

Les jeunes peu qualifiés ou sans qualification et vivant en tribu sont considérés sans expériences professionnelles. Or, ce public n'est pas sans expérience. Ces jeunes sont beaucoup engagés dans les travaux communautaires au sein des tribus (construction de cases, participation active dans les cérémonies de mariage, de deuil, ...), pratiquent quotidiennement la culture vivrière qui leur permet d'avoir des revenus et subvenir aux besoins de leur foyer (culture de l'igname par exemple), pratiquent les activités de pêche, de chasse,

Ces jeunes ont effectivement de l'expérience mais celles-ci ne sont pas reconnues dans le milieu professionnel. Certains sont aussi engagés dans diverses structures associatives au sein des tribus. En effet, cela m'a interpellé car à travers ces expériences, des connaissances, des capacités et des attitudes sont acquises ou sont en cours d'acquisition. Ces activités sont sources de multitudes de connaissances. Si je prends par exemple la culture de l'igname, il faut avoir des connaissances du milieu naturel, c'est-à-dire connaître les différentes espèces de plantes ou type de forêt car chaque espèce d'igname est cultivé à des endroits différents ; savoir gérer son temps de travail pour ne pas être en décalage avec le calendrier de l'igname ; il faut savoir gérer ses productions car nous avons les cérémonies de mariage ou deuil où l'igname est le produit symbolique lors des échanges ; mais il est également question de gérer sa production pour le foyer (manger, vendre, troc, ...) ; etc. voilà autant de savoirs que l'individu doit avoir en sa possession pour pratiquer la culture.

Bien sûr, je me suis toujours posé autant de questions au sujet de la reconnaissance et la valorisation de ces apprentissages :

Est-ce que ces savoirs peuvent être valorisés ?

Est-ce que ces apprentissages non-formels sont transférables dans le domaine professionnel ?

Comment faire pour qu'ils soient transférables dans le domaine professionnel ?

Comment faire pour que ces expériences soient reconnues afin de favoriser l'insertion professionnelle de ces jeunes ?

Comment valoriser leurs expériences afin de favoriser leur employabilité ?...

Ces questionnements m'ont amené à poser la problématique suivante :

La valorisation des apprentissages acquis dans le cadre non-formel : quels enjeux pour l'employabilité ?

Aujourd'hui, je suis en stage au Conseil Régional de Lorraine au sein du Pôle Jeunesse. L'objet du stage m'a intéressé car le projet en cours mené par le pôle concerne la

valorisation des compétences acquises dans un cadre non-formel et la mise en place du brevet de l'engagement comme outil de reconnaissance et de valorisation du parcours d'engagement.

Titre 2 - Le Terrain de recherche : mon lieu de stage

Le choix de l'offre de stage a été important car, pour faciliter le travail de recherche, les missions devraient correspondre éventuellement à ma problématique.

Mon objectif premier était d'abord de comprendre la structure dans laquelle je me trouve. C'est la structure dans laquelle je vais également mener mes recherches pour obtenir des pistes de réponses à la problématique posée : « La valorisation de l'apprentissage acquis dans le cadre non formel : quels enjeux pour l'employabilité ? ».

I. Le CONSEIL REGIONAL de LORRAINE

A. présentation

Le conseil régional de Lorraine est un organe exécutif de proximité institué par la loi du 7 janvier 1983 relative à la répartition de compétences entre les communes, les départements, les régions et l'État. D'après cette loi, les communes, les départements et les régions règlent par leurs délibérations les affaires de leur compétence. Ils concourent avec l'État à l'administration et à l'aménagement du territoire, au développement économique, social, sanitaire, culturel et scientifique, ainsi qu'à la protection de l'environnement et à l'amélioration du cadre de vie.

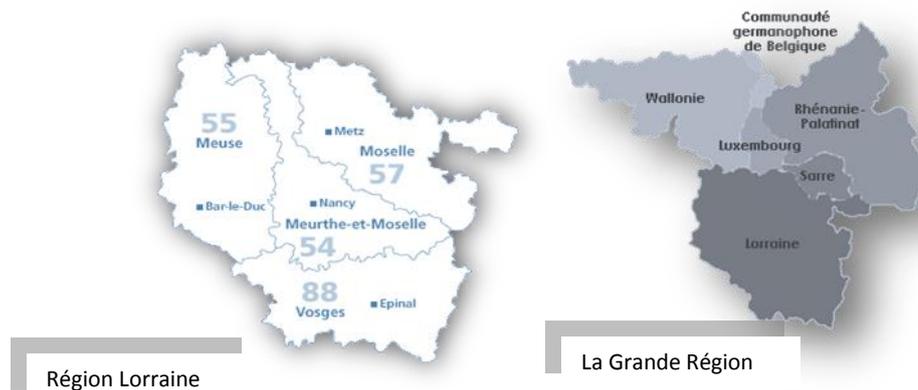
Le Conseil Régional piloté par le Président du Conseil Régional de Lorraine Jean-Pierre MASSERET, est composé de 73 élus dont 15 Vice-Présidents, élus au suffrage universel direct, et 3500 agents dont 750 administratifs, qui composent l'Institution et assurent le développement sur tous les territoires.

Les actions du Conseil Régional s'organisent, se traitent et sont mises en œuvre dans des pôles dont l'organisation résulte de la structuration des compétences attribuées à l'institution au niveau national. 2 750 Agents Territoriaux des Etablissements d'Enseignement (ATEE, personnels présents dans les lycées) qui ont été transférés aux Régions suite au deuxième acte de décentralisation en 2004. Cette loi relative aux libertés et responsabilités locales a renforcé le rôle du Conseil Régional de Lorraine dans plusieurs domaines de la vie quotidienne des Lorrains.

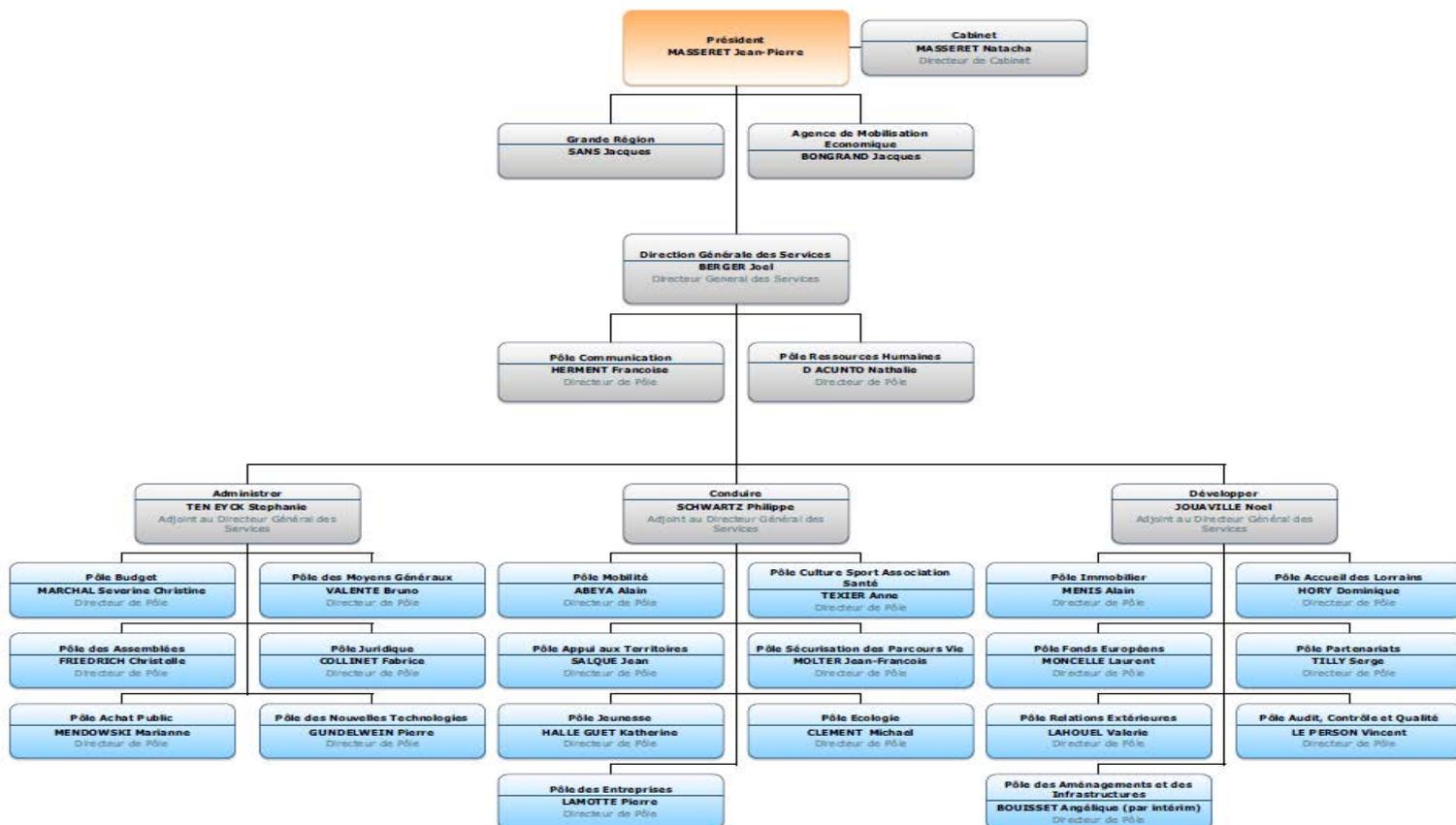
Véritable organe exécutif de la Région Lorraine, il intervient sur le quotidien de chaque Lorrain (2,4 millions d'habitants) répartis sur quatre départements : Meurthe-et-Moselle, Moselle, Meuse et Vosges. Cette institution a un pouvoir de décision et d'intervention sur l'ensemble du territoire lorrain lui permettant de mener des projets en privilégiant l'équité de

ce territoire. Ses interventions sont organisées autour de plusieurs axes tels que : l'économie, la jeunesse, l'écodéveloppement et l'attractivité des territoires.

De plus, par sa position géographique, le territoire lorrain regarde au-delà des frontières dans le cadre de la « Grande Région » (Sarre, Luxembourg, Wallonie, Rhénanie-Palatinat, Communauté française de Belgique et Lorraine) cette dernière s'est engagée dans un véritable développement d'un espace transfrontalier et d'une synergie européenne (« Euro Région ») et dans la mise en avant des richesses des territoires proches et de leurs habitants.



B. Organigramme du CRL



II ; L'INVESTISSEMENT du CONSEIL REGIONAL

1 L'engagement du Conseil Régional

Force est de constater qu'au niveau organisationnel, les lieux de décisions et de compétences sont fragmentés. De ce fait, les politiques jeunesse menées hier ne répondaient pas au besoin d'autonomie et d'insertion des jeunes.

Le Conseil Régional de Lorraine, ambitieuse et innovante, a souhaité mener une politique globale en faveur des jeunes de son territoire. C'est pourquoi, il a fait de la dimension jeunesse une politique transversale autour de trois axes : économie, formation et territoires.

En jouant son rôle « d'assembleur », le Conseil Régional structure et organise des dynamiques partenariales, transversales et territorialisées en faveur de la jeunesse.

Deux axes structurants d'intervention ont été développés depuis 2010 : mettre en place l'unité régionale en matière de politique jeunesse à travers LOR'Jeunes et le soutien aux innovations territoriales par la création du Fonds Régional Expérimentation Jeunesse (FREJ).

Via le FREJ, il s'agissait d'accompagner des dynamiques transversales et territorialisées en matière de jeunesse visant à financer des projets expérimentaux ayant pour objectif de favoriser l'insertion citoyenne, sociale et professionnelle des jeunes.

Pour donner des perspectives à des jeunes et les intégrer dans l'ensemble des politiques publiques, réussir l'unité des acteurs lorrains en faveur de la Jeunesse, le Président du Conseil Régional de Lorraine a signé avec le préfet de Région le 13 mars 2012 la charte de partenariat LOR'Jeunes. La signature de la charte LOR'Jeunes avec le Préfet de Région, marque l'engagement du CRL et de l'Etat dans la gouvernance de LOR'Jeunes.

2 Pourquoi reconnaître l'engagement des jeunes ?

L'engagement constitue un enjeu régional fort car il participe au processus de socialisation des jeunes, de leur construction individuelle et citoyenne. Aujourd'hui, de nouvelles formes de participation émergent au détriment d'autres plus traditionnelles comme l'engagement associatif, politique ou syndical. Les jeunes s'engagent mais autrement.

Les formes de participation sont plus concrètes, individualisées, limitées dans le temps et délimitées à une cause bien identifiée. Un engagement pour les autres mais aussi pour soi, pour s'épanouir, être entre pairs, exercer une responsabilité, acquérir de nouvelles compétences...

Pour mieux connaître les formes de cet engagement, une étude a été réalisée auprès des jeunes Lorrains en janvier 2013. 4120 jeunes âgés de 16 à 25 ans se sont engagés à répondre à cette enquête (questionnaires et entretiens individuels avec des jeunes issus des territoires politique de la ville).

Les constats sont sensiblement les mêmes selon les lieux de résidence. Les jeunes résidant en quartiers prioritaires sont très nombreux à s'engager et affirment une volonté à s'engager par l'intermédiaire du Service Civique par exemple.

Ils font part aussi de leur désir, de leur idée de projets. Ils expriment leur intérêt manifeste pour les voyages et les actions de solidarité internationale. Dynamiser l'accès à ce type d'action mais également aux échanges européen semble ici une nécessité. Alors, il convient

de faire de l'aide aux projets un impératif qui touche tous les publics jeunes. Plus qu'ailleurs, les jeunes qui résident dans les territoires politique de la ville expriment le souhait, pour réaliser leurs projets, d'être accompagnés par leurs pairs.

Favoriser l'engagement de ces jeunes suppose aussi que soient « *construits entre les jeunes et les adultes, à travers les institutions et les espaces politiques, de véritables espaces de dialogue intergénérationnel fondé, sinon sur une confiance, au moins sur une volonté de compréhension mutuelle, pour élaborer un travail en commun, pour éclairer les enjeux des uns et des autres, comprendre les intérêts en cause, lever les malentendus* » (Becquet, Linares, 2005).

Au travers de l'étude menée en janvier 2013, les jeunes dressent un portrait sévère des médias et des politiques. A la question « *..., faites-vous confiance aux politique et aux médias ?* » 80% et 72% répondent négativement¹. Il convient donc de leur donner la possibilité de se raconter et de raconter ce qu'ils voient au quotidien, notamment à travers l'utilisation de supports adaptés (musique, vidéo, danse...). Ainsi, cela permettra de renverser l'image par l'image.

Les institutions dans leur ensemble sont aussi critiquées (école, police, état). En effet, si l'intégration politique est la condition de la réintégration sociale, rendre les jeunes acteurs, c'est-à-dire les mobiliser, leur donner la possibilité de s'affirmer à l'intérieur comme à l'extérieur du quartier, passe nécessairement par la consultation des politiques nationales et des programmes locaux dont ils sont les premiers à en éprouver les effets.

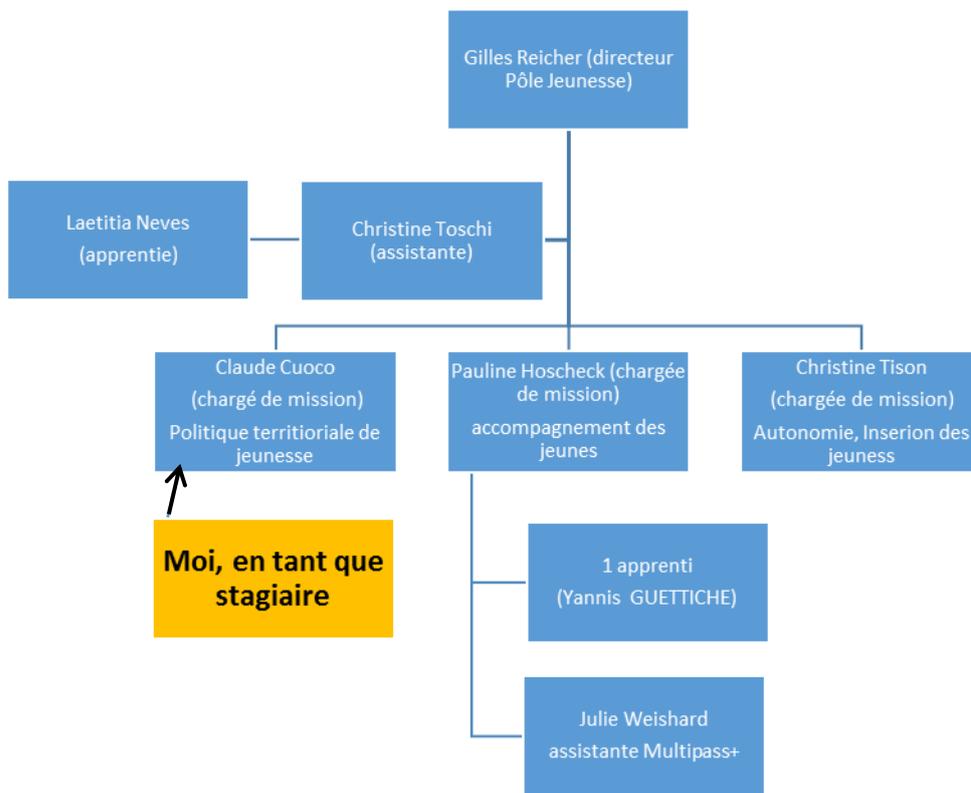
Enfin, il s'agit de reconnaître l'engagement des jeunes par la valorisation des compétences acquises dans un cadre non-formel. L'enquête le montre, le milieu associatif, mais pas seulement, est un lieu privilégié pour acquérir et développer des compétences. La reconnaissance (institutionnelle) de ces compétences s'avère ainsi primordial. Pour autant, avant la reconnaissance, il faut d'abord que les jeunes puissent être en mesure de conscientiser et de verbaliser leurs capacités grâce à un accompagnement spécifique et adapté.

Les objectifs stratégiques du Pôle Jeunesse du Conseil Régional de Lorraine s'articule notamment, dans ce contexte, autour du projet Lorraine 2020. Globalement, son rôle est de valoriser la nature des compétences des actifs lorrains, à travers les différents axes.

¹Annexe 2, extrait « Enquête Régionale sur l'engagement des jeunes », p.10)

III. Le PÔLE JEUNESSE

A. L'organigramme



« C'est un pôle technique du Conseil Régional de Lorraine »². Ce pôle a été mis en place en 2010 pour « traiter les questions de jeunesse dans sa transversalité »³.

Le Pôle Jeunesse, pour le positionner, se trouve dans le niveau organisationnel (niveau méso) comme les autres pôles du Conseil Régional de Lorraine. Il mène des réflexions, en collaboration avec ces autres pôles et des partenaires extérieurs, à partir des orientations en matière de politique jeunesse émanant du CRL⁴, pour pondre des actions à mettre en place sur le terrain afin d'apporter des solutions susceptibles de répondre à des problématiques qui se posent⁵.

B. Missions du pôle et de son personnel

Le Pôle Jeunesse participe majoritairement à l'engagement et la participation des jeunes, à l'insertion, l'accès à l'autonomie et au développement des activités sur les territoires.

² Annexe 3, entretien exploratoire, Ligne 4

³ Annexe 3, entretien exploratoire, Ligne 5

⁴ CRL : Conseil Régional de Lorraine

⁵ Annexe 3, entretien exploratoire, Ligne 50

Transversalité, coordination et expérimentation sont les principes directeurs des missions en partenariat avec les autres Pôles du CRL et l'ensemble des acteurs œuvrant en faveur de la jeunesse.

Pour cela, l'organisme suit un mode de gestion centré sur des objectifs bien définis. Selon le modèle de Mintzberg, on appelle cela « la standardisation des résultats ».

Dans un tel schéma structurel, la collectivité en question se doit donc d'établir une stratégie pour respecter ses engagements. L'organisme en soi est dirigé selon une configuration divisionnelle, c'est-à-dire que le Pôle Jeunesse, comme les dix autres pôles que compte le CRL, fonctionne comme il le souhaite. Il y a donc un système hiérarchique présent, où l'on doit rendre des comptes sur les activités réalisées. Dans ce contexte structurel, il est donc important de travailler de manière réfléchie et stratégique, ayant une certaine liberté dans la manœuvre des actions mais des objectifs précis à atteindre. *«... il y a un rapport de hiérarchie dans le, dans les faits ; ensuite bien sûr heu le travail en lui-même se fait de façon transversal »*⁶.

Suite à des études de terrain et des diagnostics territoriaux, des orientations stratégiques ont pu être définies, menant alors à des objectifs globaux puis spécifiques, déclinés en plans d'action : *« ...dans le cadre de la dynamique LOR'Jeunes, (...) initié par l'Etat et la région, permet de rassembler les acteurs de jeunesse sur des priorités communes »*⁷. *«... l'issue des travaux de ce groupe de travail a permis de dégager plusieurs pistes dont l'une était la valorisation de l'engagement des jeunes et de la reconnaissance de l'engagement des jeunes et heu pourquoi pas en mettant en place une reconnaissance semi-officielle à travers le brevet de l'engagement qui doit se mettre en place aujourd'hui »*⁸.

L'une des missions du pôle jeunesse est aussi d'inciter une mobilisation collective des institutions (les conseils généraux, l'université, ...), des structures (associatives surtout, fédérations de l'éducation populaire, ...) et des acteurs de terrain pour réfléchir ensemble et tenter de dégager des propositions novatrices par rapport à des situations problématiques de jeunesse. Effectivement, il y a un travail de partenariat qui est primordial pour traiter les problématiques liées à la jeunesse. Résoudre un problème d'ordre général comme celui de la jeunesse oblige une collaboration étroite entre tous les acteurs de ce domaine. Dans le cadre d'un partenariat, c'est par l'appel à manifestation d'intérêt que le pôle jeunesse mobilise les acteurs : donc l'idée c'est d'avoir à travers le même outil qu'est l'appel à manifestation d'intérêt, la possibilité pour des structures associatives de proposer des projets

⁶ Annexe 3, entretien exploratoire, Ligne 66-67

⁷ Annexe 3, entretien exploratoire, Ligne 74-76

⁸ Annexe 3, entretien exploratoire, Ligne 77-81

soient pour reconnaître l'engagement des jeunes qui s'inscrivent dans le cadre d'un parcours d'engagement au sein de leur structure soient de faire en sorte de mobiliser ces jeunes.

Au niveau du personnel, le pôle compte trois chargés de mission, un directeur avec une assistante de direction et deux apprentis dont une avec l'assistante de direction et un avec la chargée de mission « accompagnement des jeunes ». Une des chargées de mission s'occupe du volet insertion, autonomie, santé, éducation, etc. Le troisième est chargé de la politique territoriale de jeunesse.

Le directeur est le supérieur hiérarchique et travaille plutôt sur la dimension stratégique et va suivre tous les dossiers et les piloter en lien avec les partenaires soit internes ou externes.

Les chargés de mission ne travaillent pas selon leur propre initiative mais en accord avec les décisions prises par les élus lors des Commissions permanentes : tout ce fait toujours en lien avec la volonté des élus du Conseil Régional. Les actions qu'ils mettent en place sur le terrain sont en adéquation avec les décisions prises au niveau politique. Bien entendu, c'est par le directeur que les décisions passent car il entretient une relation privilégiée avec les élus.

C. Le brevet de l'engagement

La politique régionale de jeunesse a fait de l'engagement des jeunes une de ses priorités : « *c'est par un travail, une réflexion issue de plusieurs années* »⁹. L'engagement constitue un enjeu régional fort car il participe au processus de socialisation des jeunes, de leur construction individuelle et citoyenne.

Dans un contexte où la phase d'insertion professionnelle se prolonge, la reconnaissance, la valorisation mais aussi l'accompagnement de l'engagement des jeunes sont des enjeux majeurs.

Les partenaires institutionnels et associatifs s'accordent sur l'importance de la confrontation et de la rencontre entre les jeunes et les adultes et sur l'importance du modèle associatif comme lieu d'apprentissage. D'ailleurs le rôle essentiel tenu par les associations dans la société civile a été reconnu à l'occasion de la signature de la charte d'engagement réciproque le 14 février 2014 en Meurthe et Moselle. Cette charte associe l'Etat, les collectivités territoriales et les réseaux dans une dynamique commune en faveur du développement du tissu associatif.

⁹ Annexe 3, entretien exploratoire, Ligne 73

Un diagnostic national révèle une segmentation des actions en faveur des jeunes malgré les efforts des acteurs. Il y a un manque de cohérence entre les actions des différents acteurs ce qui explique l'inaccessibilité des jeunes.

En janvier 2013, une enquête¹⁰ régionale sur l'engagement des jeunes a été réalisée auprès de 4100 jeunes âgés de 16-25 ans pour mieux connaître les formes d'engagement. De cette enquête, 77% des jeunes membres d'au moins une association estiment que leur engagement leur a apporté de nouvelles compétences. Parmi celles-ci, les catégories les plus citées sont la gestion (temps, budget), confiance en soi, communication, organisation, autonomie, travail en équipe, prise de responsabilité, sens du contact. Près de 50% des jeunes estiment que leur engagement n'est pas suffisamment reconnu et valorisé dans leurs autres activités (études, emploi, etc.)¹¹.

Un comité de pilotage a été institué afin de suivre l'avancement de ce projet.

Le CRAJEP a été chargé de mener une étude action afin d'identifier les conditions de l'engagement des jeunes et d'observer et relever les conditions favorisant l'engagement des jeunes (les pratiques et les contextes)¹².

L'intérêt du brevet de l'engagement est de valoriser l'engagement des jeunes dans les structures associatives à travers lequel la valorisation des compétences acquises dans ce cadre non-formel puisse être effective et reconnue par les institutions, par des entreprises, par d'autres acteurs de la vie associative et par la société civile en générale.

Les structures retenues seront labellisées et pourront attribuer le « brevet d'engagement » au public cible, selon les modalités qu'elles auront défini dans leur projet : *« l'idée c'est ... de lancer cet appel à manifestation ... qui doit permettre à des associations de nous proposer un processus qu'ils auront défini au sein même de leur association. ..., on veut pas imposer un processus pour la délivrance du brevet de l'engagement mais on veut imposer quand même quelques critères en lien avec la question de l'engagement bien sûr, en lien avec les questions de discrimination... »*¹³. *« ...la possibilité à toutes les associations et autres structures de nous proposer ... une démarche. Une démarche qui va de la prise en compte de l'engagement jusqu'à l'accompagnement du parcours... »*¹⁴.

¹⁰ Annexe 2, extrait « Enquête Régionale sur l'engagement des jeunes »

¹¹ Annexe 2, extrait « Enquête Régionale sur l'engagement des jeunes » réalisée par LOR'Jeunes

¹² Recueilli dans des documents administratifs du Pôle Jeunesse.

¹³ Annexe 3, entretien exploratoire, Ligne 122-126

¹⁴ Annexe 3, entretien exploratoire, Ligne 133-135

Elles bénéficieront de l'appui technique, méthodologique (Lorfolio, Tutoriel, CVTèque...) et de la communication du Conseil Régional de Lorraine.

D. Groupe de travail « Valorisation des compétences acquises dans le cadre non-formel »

Le groupe de travail sur « *la valorisation des compétences acquises dans le cadre non-formel* » regroupe un ensemble d'acteurs et de partenaires qui va des institutions comme les universités, rectorat, lycées agricoles, ..., jusqu'aux structures du champ associatif en général et de l'éducation populaire. L'objectif de son travail est de faire en sorte que ces compétences issues d'un cadre non-formel puissent être reconnues par le monde professionnel et ses acteurs.

Les enjeux de valoriser ces compétences sont « *Donc ... qu'on donne aussi une image positive de la jeunesse, qu'on soit là pour montrer une image positive de la jeunesse et faire en sorte que nous en tant qu'institution on reconnait cette image positive de la jeunesse qui est source de progrès et qui est source d'engagement pour le coup* »¹⁵.

E. Outils d'accompagnement

Lorfolio est l'outil spécifique du CRL permettant à toutes personnes d'identifier leurs compétences acquises et qu'elles ont mises en œuvre : les compétences issues de leurs expériences associatives et de bénévolat, les compétences issues de leur formation et de leurs expériences professionnelles, les preuves qui attestent ce qu'elles déclarent, etc. : « *C'est un outil spécifique du conseil régional pour permettre à toutes les personnes pas uniquement les jeunes que d'avoir un portefeuille de compétences qui puisse recenser toutes les actions, toutes les compétences qu'on a pu acquérir dans le cadre non-formel et de recenser ça à travers un outil numérique qui est le portfolio qui s'appelle LORFOLIO* »¹⁶.

Bien sûr, il existe d'autres outils de portefeuille de compétences mais semblent moins aboutis que celui-ci : « *il en existe énormément des outils de portefeuille de compétences. Il est vrai que celui de Lorfolio est assez abouti. Il va au-delà du portefeuille de compétences parce qu'il permet aussi, il a d'autres fonctionnalités que d'autres portefeuilles non pas forcément* »¹⁷.

¹⁵ Annexe 3, entretien exploratoire, Ligne 147-150

¹⁶ Annexe 3, entretien exploratoire, Ligne 174-178

¹⁷ Annexe 3, entretien exploratoire, Ligne 184-186

Ma première mission durant les premières semaines de stage s'est consacrée sur la réalisation d'un guide d'utilisation de Lorfolio. Ce guide devra permettre aux jeunes d'utiliser avec simplicité l'outil. Pour se faire, je me suis mis à la place d'un jeune non familiarisé avec l'outil informatique. C'est un outil pour les jeunes mais aussi pour l'accompagnateur qui s'en appropriera pour aider les jeunes à l'utilisation de Lorfolio.

Le groupe de travail sur la valorisation des compétences, mène également un travail de réflexion sur des outils susceptibles d'aider des professionnels accompagnant les jeunes engagés.

F. Mes missions

Dans le cadre du stage, la mission proposée est d'intégrer le groupe de travail engagé pour la **Mise en œuvre d'un brevet de l'engagement** donc :

- Accompagner la structure associative chargée de réaliser un BE pour un jeune
- Réfléchir sur la labellisation des associations chargées d'accompagner la réalisation d'un BE
- Mettre en place un parcours d'engagement en collaboration avec le CRAJEP.

Il s'agira aussi d'accompagner le service à la mise en œuvre d'un brevet de l'engagement en Lorraine.

On aura notamment comme objet de recherche d'analyser les leviers de réussite et les freins à la mise en œuvre de ce projet.

Ce brevet de l'engagement pourrait être un moyen de reconnaître l'acquisition de compétences dans le cadre d'un engagement citoyen, bénévole, volontaire, hors cadre formel.

Des premiers travaux issus d'une réflexion partenariale (associations, institutions, entreprises) pourront permettre de légitimer la réalisation de ce brevet.

En tant que stagiaire, j'étais donc amené à être force de proposition et à mener des missions en autonomie, et, de produire des écrits, d'entrer en relation et en débat avec des partenaires et des jeunes.

J'ai effectué des déplacements dans diverses localités à la rencontre de publics susceptibles de fournir des informations, et, à intervenir lors de rencontres, formations sur le territoire Lorrain. Il est question d'aller sur le terrain à la rencontre des jeunes et des acteurs associés dans ce projet mais également de réaliser des outils permettant de contribuer à valorisation de l'engagement, donc la valorisation des compétences acquises dans le cadre non-formel :

« ... des jeunes que tu vas rencontrer de pouvoir bien sûr être en capacité de les faire comprendre que les compétences qu'ils ont engrangées dans le cadre de leur engagement sont autant ..., sont autant aussi légitimes que celles qu'ils ont pu avoir lors de leur formation initiale, et heu donc qu'ils prennent consciences de cela et heu aussi que tu puisses faire savoir tout cela à travers ... la création d'une CVthèque ; donc ton rôle ça sera, à travers cet outil là ..., de faire comprendre à des jeunes que même s'ils ont pas forcément des diplômes ou s'ils en ont que les compétences qu'ils ont acquises dans le cadre non-formel sont autant valable voir plus exploitable par le monde de l'entreprise que leurs compétences initiales »¹⁸.

IV. POURQUOI FAIRE APPEL AUX ASSOCIATIONS ?

Les associations ont un lien plus fort avec les citoyens. Les dirigeants d'associations sont souvent plus accessibles que les dirigeants d'entreprise. Les bénévoles permettent de créer un lien plus solides avec les usagers. La confiance se construit plus facilement. La proximité avec le terrain permet également de faire remonter des informations fiables concernant la situation de la jeunesse afin de mettre en place, ou de permettre la mise en place, des bonnes actions/réponses.

Dans le cas des associations partenaires du projet « brevet de l'engagement », il s'agit pour les responsables et les adhérents de s'impliquer dans la mise œuvre, de faire le relais avec des instances plus grandes et moins accessibles pour les jeunes.

La structure associative a un champ d'action plus large de par l'investissement de nombreux bénévoles. Ces réseaux peuvent agir sur un territoire plus étendu et de façon plus individualisée.

Elle est également un moyen pour les jeunes d'agir pour leur quartier ou autre d'une façon qui leur est propre, en suivant leurs valeurs et leur façon de faire. Un terrain d'action pour le jeune car il va pouvoir acquérir des compétences à travers l'expérience qu'il va vivre.

Les associations permettent le maintien d'un équilibre social. Elles font le lien entre les institutions et les personnes. Ce rôle d'intermédiaire peut jouer en la faveur des citoyens mais également des institutions selon la mission de l'association. Le rôle de médiateur est vraiment prégnant dans l'activité d'une association. C'est pour cette raison que, dans le cadre du projet « Brevet de l'engagement », le CRL sollicite pleinement l'investissement des structures associatives œuvrant en faveur de la jeunesse pour qu'elles contribuent à la mise

¹⁸ Annexe 3, entretien exploratoire, Ligne 207-215

en place de l'outil de reconnaissance et de valorisation des compétences acquises dans le cadre non-formel. Un appel à manifestation auprès des associations est lancé afin qu'elles puissent apporter des propositions sur la procédure d'accompagnement des jeunes engagés. Le CRL impose quelques critères mais les associations ont une totale liberté. L'objectif est de leur permettre d'adapter une procédure d'accompagnement cohérente. Un cadre légal est toujours imposé, mais ce qui fait avancer l'association se sont les volontés individuelles de ses membres. Le transfert vers une action collective permet d'agir pour l'intérêt général.

L'action d'une association est souvent engagée et son fonctionnement est moins coûteux que celui d'une entreprise. Un fonctionnement entrepreneurial aurait un côté lucratif qui s'opposerait au caractère investi des associations. La majorité de leurs actions étant également financé par des subventions, dons, en tant qu'entreprise ils ne pourraient plus recevoir autant de fonds.

C'est un système très avantageux financièrement. Les associations ont des aides à l'emploi venant de l'Etat et leur fiscalité est moins rigide que celle d'une entreprise privée.

A l'origine, une association est une entité créée pour porter la parole du peuple ou, tout du moins, d'un groupe n'étant pas capable de la porter lui-même. L'association doit être au service du citoyen. L'association est un espace de liberté d'expression et ce qui s'y passe permet d'exprimer cette liberté.

Lorsqu'elle est créée par l'Etat, elle permet de répondre à une volonté nationale et peut aussi combler la mauvaise image qu'ont les citoyens envers l'Etat. L'association est un relais positif vers qui les gens ont plus tendance à se tourner. Si le CRL fait appel aux structures associatives, parce que beaucoup de jeunes s'y engagent. L'enquête régionale réalisée en janvier 2013 révèle un engagement fort des jeunes de 16-25 ans (*77% des jeunes, sur les 4120 enquêtés, sont au moins membres d'une association*¹⁹).

Le risque est de percevoir une instrumentalisation des associations par les institutions et donc de les détourner de leur but premier.

L'association a évolué au fur et à mesure de l'histoire. Il existe trois grilles de lecture du fait associatif :

On appelle le monde associatif le tiers secteur. Il s'agit là d'une analyse inspirée de la sociologie américaine. Selon cette approche, les associations existent car répondent à la théorie de la place vacante. Il y a des associations pour combler un vide dans le système (là où l'Etat, le marché est absent). Si l'association existe dans ce courant c'est parce que le marché est imparfait. Cela laisse donc de la place pour autre chose que des entreprises

¹⁹ Annexe 2, extrait « Enquête Régionale sur l'engagement des jeunes »

privées ou marchandes. Pourquoi le marché est-il imparfait ? Premièrement parce que l'information circule mal. Deuxièmement parce que les services du marché coûtent cher. Les prix ne traduisent pas la réalité de l'ensemble des coûts, le consommateur se sent biaisé.

Des individus se réunissent donc pour prendre en charge le manque observé dans le système. Ces personnes ont intérêt à se mettre ensemble pour faire quelque chose. L'association naît d'un comportement rationnel qui vise à combler un manque.

Cela amène sur la théorie de la confiance : les individus s'adressent aux associations parce qu'ils leur font confiance. Les associations n'étant pas dominées par le profit, elles paraissent plus fiables. Le désintérêt des uns fait l'intérêt des autres.

Dans le cas du « Brevet de l'Engagement », il s'agit de reconnaissance et de valorisation des compétences acquises dans le cadre non-formel. En effet, le tissu associatif est mieux placé pour traiter avec les institutions cette question du fait de sa proximité avec les individus mais aussi, parce qu'elle est un cadre non-formel. L'association joue bien son rôle d'intermédiaire. C'est aussi une des raisons pour laquelle le CRL favorise le partenariat avec les structures associatives.

Il ne s'agit pas ici de « place vacante » mais une manière d'impliquer les citoyens au travers de structures associatives, à la réflexion et d'apporter des propositions favorisant l'employabilité des jeunes par la valorisation des acquis du non-formel.

L'association comme forme qui propose autre chose. On parle souvent d'un monde à part et idéal. Il s'agit d'une alternative à ce qui existe pour produire autre chose, de manière différente. Il s'agit d'un autre modèle alternatif.

Comme dit le courant marxiste, pour comprendre comment les associations ont évolué il faut les replacer dans la dynamique contradictoire capitaliste, dans un contexte capitaliste avec des rapports sociaux contradictoires.

Titre 3 – CADRE THEORIQUE

I. ENGAGEMENT

Selon F. Danvers, « *l'engagement désigne un mode d'existence dans et par lequel l'individu est impliqué activement dans le cours du monde, s'éprouve responsable de ce qui arrive et ouvre un avenir à l'action* »²⁰.

L'engagement repose sur une volonté individuelle de s'investir dans l'action. Sur le plan individuel, la motivation dépend de la conviction et de la capacité à réussir, de l'image de soi renvoyée par autrui, de l'existence d'un but à atteindre.

L'engagement d'un sujet relève de sa responsabilité individuelle. Son intime conviction le pousse à accomplir une mission, à atteindre un objectif qu'il s'est fixé. Il est libre de choisir selon ses goûts, selon ses envies, selon ses besoins, les valeurs qu'il porte. En effet, son engagement est motivé par la poursuite d'un intérêt.

Il part d'un principe de libre choix comprenant une forme de risque ou de contraintes, agissant pour une rétribution (financière, morale, symbolique, ...).

C'est un temps investi de manière volontaire par un individu dans un cadre collectif sans but lucratif.

En éducation populaire, Christian Maurel le définit comme « *un ensemble de pratiques éducatives et culturelles qui œuvrent à la transformation sociale et politique, travaillent à l'émancipation des individus et du peuple, et augmentent leur puissance démocratique d'agir* »²¹.

L'engagement commence par des engagements ponctuels, par rapport à des démarches ponctuelles. C'est-à-dire qu'il y a des individus qui vont se sentir concerner par un événement et vont prendre un engagement citoyen avec d'autres. Ou alors, il y a des inondations, par exemple, dans la région et donc des personnes vont s'engager pour aider les sinistrés.

Touché par un événement qu'il soit local ou qu'il soit national, un individu va s'engager. En effet, ici l'engagement n'est pas le fruit d'une longue réflexion. L'individu se sent touché par l'événement. Il y a quelque chose d'affectif.

²⁰ F. Danvers, « s'orienter dans la vie : une valeur suprême ? », presse universitaire Septentrion, 2009 (p.208)

²¹ Christian MAUREL, « les processus culturels d'émancipation », 2010.

II. ACCOMPAGNEMENT

L'accompagnement est un phénomène social répandu dans divers secteurs : éducation, santé, formation professionnelle, insertion sociale, politiques d'emploi, etc. c'est un vocabulaire commun à tous ces secteurs.

A. Définition

Accompagner suppose que les acteurs de l'insertion et leurs partenaires soient en capacité de repérer les freins propres à chaque individu concerné, d'élaborer de manière interactive un parcours adapté, de modifier ce parcours aussi souvent que nécessaire, de suivre le public tout au long du parcours.

Il s'agit de construire ce parcours avec l'intéressé, en combinant l'acquisition ou le réapprentissage de savoir-être avant tout, mais aussi de savoir-faire et en utilisant, de manière différenciée pour chaque personne, les prestations appropriées, la formation et les mises en situation de travail. Il est vrai que le travail en réseau peut permettre la mise en œuvre efficace de l'accompagnement.

L'accompagnement est une relation d'échanges entre deux individus amenés à agir ensemble pour conduire le changement. La notion d'accompagnement introduit l'idée d'une relation, d'un rapport à deux, entre une personne bénéficiaire d'une mesure, d'un dispositif et une seconde personne, professionnelle, chargée d'assurer cette fonction.

Les conditions de la réussite d'une valorisation des apprentissages non-formels passent nécessairement par la rencontre effective et pertinente entre une personne "référente" et un public désirant ou pas.

L'accompagnement a toujours été lié à une forme de rapport entre les hommes. Il peut y avoir accompagnement dès qu'il y a présence de l'autre avec moins de méfiance et plus de confiance. Donc, l'accompagnement c'est la présence en face de l'autre avec une attitude réfléchie. C'est la prise en compte de la dimension existentielle de l'autre.

L'accompagnement est un dispositif relationnel plus ou moins fort qui met en place une relation tendant vers plus d'égalité. Il facilite des passages, aide l'autre à franchir des étapes avec un profond respect du mystère de l'autre.

L'accompagnement est centré sur là où il est l'autre et de cheminer avec lui pour qu'il réalise ce qu'il a envie de vivre.

B. Posture d'accompagnement

Concernant l'accompagnement pour la valorisation des apprentissages acquis dans le cadre non-formels, on est dans un monde de projet, un monde en changement continu, dans un monde discutable donc problématique. Aujourd'hui, c'est aider l'autre à se repérer.

Le sens n'est plus donné mais à construire. Il y a des points de vue différents sur une situation qui sont insubstituables l'un de l'autre. On est minimum deux à regarder la situation à des places différentes.

Ce qui est vrai pour l'autre c'est ce qui va fonctionner pour lui et qui va avoir du sens. Si on est dans une posture d'accompagnement, on doit se poser des questions sur soi : quel type de relation j'instaure ? Pour quel monde je travaille ? Qui je suis ? (...).

On ne peut plus imiter les anciens (le modèle), c'est-à-dire suivre un chemin tout tracé. Selon Ricœur « *il faut préparer les gens à entrer dans un monde problématique* ». C'est une des fonctions de l'accompagnement. Cela suppose, non pas de dire voilà le chemin que l'accompagné doit emprunter, mais de le questionner sur les repères qu'il peut se donner, se doter pour comprendre où et dans quelle situation il se situe, quels sont les chemins qui s'ouvrent à partir de ce point et comment il peut s'orienter de lui-même à partir de ce point. On va s'adresser non pas à un incapable mais à un sujet potentiel au sens où il va dire « je », donc à partir de sa propre subjectivité « voilà ce que je ressens pouvoir choisir ».

Ce qui va nous amener à comprendre l'émergence de l'accompagnement en tant que nouvelle problématisation de l'individu et nouvelle logique sociale et nouvelle manière de procéder.

1. Problématisation de l'individu

Aujourd'hui, l'individu est conçu comme une personne autonome, sujet acteur de son parcours, capable de projet et responsable de ses choix.

On accompagne une personne qui n'est pas simplement individu mais une pluralité d'état (une histoire, un nom, ...) autonome. C'est accompagner une personne qui, par essence, est autonome. Donc, il faut s'accorder à cette autonomie qui est la sienne. Il faut s'appuyer sur cette autonomie pour l'amener plus loin.

C'est une personne autonome, sujet, capable de dire « je », sujet acteur de son parcours capable de projet, donc capable de dépasser la situation dans laquelle il se trouve. Elle est responsable de ses choix et de leurs conséquences.

2. L'accompagnement : une logique sociale

On est dans une lecture de la société où on est passé de l'état providence à l'état social actif. L'état social actif est qu'on attend de chacun qu'il soit acteur, c'est-à-dire actif dans la prise en main de sa vie, se sortir de la situation dans laquelle il se trouve : c'est la commande sociale de l'accompagnement.

Accompagner quelqu'un de manière à ce qu'il sorte de sa situation de manière active. Cette logique sociale a pour caractéristique la centration sur l'individu et qui se traduit par une politique d'activation doublée d'une logique de proximité. Pour que l'activation soit efficiente, il faut se rapprocher de la personne, au plus près d'elle. De la sorte, c'est accompagner la personne à son rythme, de ce qu'elle est, de sa situation, mais aussi se rapprocher de la personne avant même qu'elle demande.

Les professionnels de l'accompagnement sont dans une pédagogie active. Ils sont dans une pédagogie d'activation des capacités, des compétences. Alors la visée de l'accompagnement est une visée d'autonomisation à des fins de responsabilisation.

3. La dimension éthique de l'accompagnement

Accompagner c'est travailler AVEC (relation d'échange, de partage, de complicité, d'interaction) alors que À CÔTÉ ne suppose pas cela. On peut être à côté de quelqu'un sans entrer en relation avec lui. Il y a bien une dimension éthique fondamentale à voir pour insuffler à l'accompagnement cette dimension humaine. Dans la commande elle existe mais il y a des publics qui ont été ciblés, avec des catégories et étiquetages, et au bout on veut des résultats. Ce qui se passe entre l'accueil et le résultat appartient totalement aux professionnels. Ainsi, les professionnels de l'accompagnement peuvent stimuler la dimension humaine acceptable dans l'accompagnement mais qui n'est pas dans les lignes de la commande sociale.

Les personnes accompagnées sont capables de changer. Le professionnel n'est pas là pour donner des réponses qui étoufferaient les questionnements du sujet. Il se doit d'attester les potentiels de ce dernier, s'appuyer sur ses points forts pour lui permettre de rebondir, de se situer.

La nécessité d'être accompagné aide l'individu à décider de la manière dont il va pouvoir exploiter ses compétences. C'est un point de départ à partir duquel un projet s'élabore.

Un accompagnement est nécessaire pour aider l'individu à modifier l'image de soi, pour acquérir de nouvelles compétences, à s'adapter à un nouvel univers professionnel. Cet accompagnement ouvre la possibilité d'un allègement des contraintes, des tensions et des difficultés qui pèsent sur l'individu. Egalement, il est nécessaire pour faire évoluer rapidement ses démarches grâce au réseau que dispose l'accompagnateur.

III. APPRENTISSAGE dans le CADRE NON-FORMEL

S'il existe d'autres sources d'apprentissage que l'éducation formelle, Friedman et Porcher les nomment l'école parallèle : c'est l'éducation non-formelle d'où l'apprentissage non-formel. Les caractéristiques de l'apprentissage non-formel sont hétérogènes. Les acteurs de ce domaine ne sont pas astreints à respecter des obligations et des contraintes, contrairement à l'apprentissage formel dispensé par l'école.

Le contexte de l'apprentissage non-formel est changeant (en famille, entre amis, dans une association, ...) et il est individuel ou en petit groupe. Donc il est difficile de savoir de quoi résulte l'appropriation d'un savoir dans l'apprentissage non-formelle du fait de son hétérogénéité.

L'apprentissage non-formel ne relève pas d'une obligation et n'est pas standardisé ni automatisé. L'individu choisit librement d'apprendre en fonction de ses goûts et d'en tirer ce qu'il en attend. Dans l'apprentissage non-formel, même si l'évaluation pédagogique est exclue, l'individu est tout de même évalué sur sa production.

Si l'on parle d'apprentissage dans un cadre non-formel, on est amené à considérer la notion de savoir. Le savoir, par définition commune, précise que la connaissance peut être acquise aussi bien par l'étude que par l'expérience. Donc, on peut dire que l'apprentissage dans un cadre non-formel est l'acquisition de savoirs, donc acquisition de nouvelles connaissances par l'action.

A. Savoir

On va considérer que ce qui est savoir c'est ce qui est extérieur à soi et qui est disponible. Ce sont des ensembles d'informations assemblées et organisées par une communauté humaine en dehors de soi. Ils ont été construits et validés au sein de cette communauté qui les considère justes et pertinents. Il y a des domaines de validité : savoir scientifique, des savoirs communautaires, ...

On ne peut pas mettre sur le même plan un savoir scientifique et un savoir professionnel.

Etre compétent ne peut pas consister à mettre en pratique des savoirs théoriques. Un savoir théorique est fait pour comprendre mais ce n'est ni pour mettre en pratique, ni pour agir. Un savoir théorique ne s'applique pas. On le sollicite pour comprendre une situation.

A la différence des *savoirs formels* qui sont façonnés à des fins didactiques, *les savoirs non-formels* ne sont pas pris en charge par l'appareil scolaire et ne sont pas transposés à des fins d'enseignements académiques.

B. Connaissance

Quant à la Connaissance, elle résulte d'un phénomène d'appropriation. C'est ce qu'on s'approprie à partir d'un savoir existant. C'est ce qu'on assimile et qu'on accommode (Piaget). C'est par ce mécanisme qu'on transforme les savoirs extérieurs à soi en connaissances internes à soi.

Etre compétent c'est être efficace dans une situation donnée à un moment donné donc cela signifie qu'il faut avoir des connaissances. La connaissance se construit au moment même où l'on agit. Le savoir pratique c'est ce qui naît de l'action mais qui reste insu, qu'on ne prend pas conscience au moment même de l'action. Cependant, cela forge dès lors qu'on le formalise (devient un savoir procédural) et qu'on le généralise pour qu'il soit utile à l'ensemble de la communauté. Donc il y a une disciplinassions entre les niveaux de savoirs.

Il y a circulation entre les différents types de connaissances. La connaissance qu'on a préconstruite avant d'agir, la connaissance qu'on construit en agissant, qui peut être une connaissance relativement insu, qui peut, au même moment, être élaborée, pour, ensuite, constituer pour soi une connaissance et pour les autres un savoir.

Pour les aptitudes c'est avoir la capacité de déduire de ces connaissances ou de l'ensemble des traces de mémoire qu'on a en soi et de se dire qu'on est capable d'agir. Ces aptitudes sont construites de manière explicite ou implicite, consciente ou inconsciente. C'est ce qu'on appelle les acquis de l'expérience.

Il faut savoir différencier très clairement les moments où on acquiert, où on construit des acquis et celui où on les exprime. Finalement, vu sous cette forme, la compétence n'est qu'une forme d'expression des acquis de l'expérience.

C. Compétence

Selon le Boterf²², posséder des capacités ou des connaissances ne signifie pas être compétent, dans la mesure où l'on peut connaître des règles de compatibilité par exemple, sans savoir les appliquer concrètement en situation. Ainsi, c'est davantage une réalité dynamique, un processus, qu'un état.

La compétence ne peut fonctionner en dehors de tout acte. Selon Malglaive « *c'est en agissant et en pensant que l'on devient capable d'agir et de penser* ». La compétence se déploie dans une pratique de travail, lors des tâches à effectuer, lors de situations complexes, lors d'imprévus.

Ainsi, être compétent, c'est savoir agir dans un contexte de travail, c'est prendre la mesure et s'y adapter. C'est avoir la capacité d'analyse et de résolution des problèmes qui peuvent surgir en fonction des aléas des situations de travail. L'individu compétent doit avoir la capacité de s'adapter à des situations complexes. Cette dimension d'adaptabilité ne peut se détacher de la notion de transférabilité des compétences.

3. La compétence est un savoir intégré

Pour être compétent, il ne suffit pas d'additionner ses savoirs, mais il faut les trier, les organiser et les employer pour réaliser une activité professionnelle ou résoudre un problème. Ce travail cognitif de structuration des savoirs et savoir-faire est un agencement permanent en fonction de la situation donnée et de la représentation de l'individu. Le raisonnement et travail intellectuel que l'individu construit ne peut se détacher de ses représentations, qui sélectionnent et organisent les savoirs et savoir-faire nécessaires pour agir dans une situation particulière.

4. La compétence est un savoir agir

Le savoir agir ne se réduit pas au savoir-faire, au savoir prescrit par l'organisation, mais il les dépasse pour agir dans les situations imprévues, les aléas du travail, ses difficultés.

La compétence s'inscrit dans l'affrontement de ces situations souvent indéterminées. L'individu est donc compétent s'il sait à ce moment innover, négocier, prendre des responsabilités. Il doit savoir s'adapter à chaque situation, et surtout, tirer des ressources des situations elles-mêmes. Sa compétence se reconnaît à son intelligence pratique des situations, à sa capacité non seulement de faire, mais de comprendre la situation. « *Le savoir agir c'est le savoir quoi faire* » d'après Le Boterf, et surtout dans des situations

²² « Repenser la compétence », Guy Le Boterf, 2008.

inédites, il doit savoir agir avec pertinence, faire des actes qui ont pour lui un sens. Il doit « *savoir juger* » et interpréter la situation pour « *savoir agir* » mais aussi « *savoir agir* » au moment opportun.

Selon C. Lévy-Boyer, identifier ses compétences c'est « *éclairer l'image de soi et s'en servir pour gérer sa carrière* »²³. Il associe la compétence à une habileté reconnue.

Etre compétent c'est être efficace dans une situation donnée à un moment donné donc cela signifie qu'il faut avoir des connaissances. Lorsqu'on se sent capable d'agir c'est parce qu'on a en soi des connaissances et des savoirs pratiques qui sont susceptibles de résoudre la situation problème qui se pose dans une situation donnée, à un moment donné.

La connaissance se construit au moment même où l'on agit. Le savoir pratique c'est ce qui naît de l'action mais qui reste insu, qu'on ne prend pas conscience au moment même de l'action. Cependant, cela forge dès lors qu'on le formalise (devient un savoir procédural) et qu'on le généralise pour qu'il soit utile à l'ensemble de la communauté. Donc il y a une disciplinassions entre les niveaux de savoirs.

Il y a circulation entre les différents types de connaissances. La connaissance qu'on a préconstruite avant d'agir, la connaissance qu'on construit en agissant, qui peut être une connaissance relativement insu, qui peut, au même moment, être élaborée, pour, ensuite, constituer pour soi une connaissance et pour les autres un savoir.

Pour les aptitudes c'est avoir la capacité de déduire de ces connaissances ou de l'ensemble des traces de mémoire qu'on a en soi et de se dire qu'on est capable d'agir. Ces aptitudes sont construites de manière explicite ou implicite, consciente ou inconsciente. C'est ce qu'on appelle les acquis de l'expérience.

Il faut savoir différencier très clairement les moments où on acquiert, où on construit des acquis et celui où on les exprime. Finalement, vu sous cette forme, la compétence n'est qu'une forme d'expression des acquis de l'expérience.

Pour se repérer, il faut d'abord se poser la question :

Comment sont constitués les acquis, le temps d'acquisition des compétences ? Quels acquis on a construit ?

Sur la base de ces acquis on peut avoir un jugement déductif et dire qu'il y a suffisamment d'éléments pour être compétent dans une situation. Chercher la compétence indépendamment des acquis, de l'expérience et de l'activité qui en découle ne serait pas réalisable et on serait dans du déclaratif.

²³ Claude Lévy-Boyer (2009, p.8), « la gestion des compétences ».

Pour travailler la compétence, il faut identifier le moment de la construction, de l'élaboration des acquis et le moment de l'expression des acquis.

IV. EXPERIENCE

Par défaut, l'expérience se définit comme ce qui se passe dans le vécu d'une action, au cœur d'une activité.

Plusieurs dimensions se trouvent dans cette notion :

D'abord il y a toujours la dimension subjective. Il renvoie toujours au vécu personnel, voir intime, de l'individu. C'est-à-dire, qu'on évoquant par exemple l'expérience du chômage, on évoque sa dimension très personnelle.

Ensuite, il y a la dimension de maîtrise des situations réelles. Celui qui a de l'expérience sait s'en sortir, se débrouiller. Cette dimension est repérable et reconnue de l'extérieur.

Enfin, la dimension des acquis de la personne. C'est l'ensemble des acquis qui sont liés aux situations qu'il a maîtrisé au fil de son parcours.

(Acquis peut être : connaissances, savoir-faire technique, savoir-faire cognitif, des qualités, des dispositions, une capacité d'adaptation, ...).

Il y a des usages pluriels du mot expérience ce qui fait de lui un mot « valise » que tout le monde utilise mais sans forcément être très au clair sur le sens qu'il lui donne.

A. Caractérisations clés de l'expérience

D'un côté, la dimension d'action, et de l'autre, la dimension de conscience personnelle de cette action.

On a d'abord, au cœur de l'expérience ce que le sujet pose comme action. C'est-à-dire que l'individu met en œuvre des moyens, des procédures, des ressources pour agir efficacement. Donc, dans l'expérience on a un sujet actif, engagé dans l'action.

Mais, il y a également ce que le sujet ressent, c'est-à-dire les impressions qu'il peut avoir au cœur de l'action. C'est son vécu affectif (j'agis avec plaisir ou j'agis dans des intérêts, dans la souffrance, ...). Le même sujet qui agit et qui ressent, donc qui a une conscience de l'action. Au moment où il agit, il interprète ou il a une compréhension plus ou moins fine de ce qu'il fait.

Ainsi, il faut associer conscience de l'action, et interprétation. Nous interprétons tout le temps, même sans s'en rendre compte. En associant ces deux choses, nous sommes en mesure de cerner l'une des dimensions essentielles de l'expérience.

Ensuite, la tension entre la somme de ce qui a été intégré, approprié, de nos savoirs théoriques au cœur de l'activité, de l'expérience, avec ce qui fait événement au cœur des situations.

Ici l'expérience c'est ce qui va interférer dans une routine bien installée que l'on pourra qualifier de parasitaire, parasité par des habitudes prises. L'expérience c'est ce qui va changer ces habitudes les modifier. Pour arriver à cela, à prendre cette expérience, il faut que la personne arrive dans une compréhension de cela.

B. La construction de l'expérience

Une bonne part de nos expériences reste assez peu formulée, implicite. L'expérience vécue doit devenir un objet d'attention pour donner lieu à construction d'expérience, une prise d'attention, un regard sur la situation.

Cette expérience est une ressource du passé pour vivre de nouvelle expérience « vers l'avenir ».

L'expérience est un espace de développement en constante évolution.

Par exemple, même si nous sommes sans travail, que nous effectuons des recherches, que nous assistons des entretiens, c'est un travail, une expérience que de chercher un travail, une nouvelle expérience en tant qu'actif.

V. EMPLOYABILITE

C'est la capacité à occuper un emploi, à se mettre en projet mais aussi à se maintenir dans un emploi ou à en trouver un, donc on sous-entend la notion de capabilité (capacité d'un individu à se prendre en charge lui-même).

- Capacité d'une personne à être affectée à un nouveau travail (*petit Larousse*).
- Capacité individuelle à acquérir et à maintenir les compétences nécessaires pour trouver ou conserver un emploi (*encyclopédie universelle*).
- Probabilité de trouver un emploi pour une personne qui cherche du travail²⁴.
- Niveau de capacité d'une personne lui permettant d'occuper un emploi²⁵.

²⁴ Office québécois de la langue française, 2001 : *économique*

²⁵ Office québécois de la langue française, 2001 : *médecine*

I. Lecture et caractérisation de l'action

L'objet de ma recherche prend racine sur mon terrain professionnel en Nouvelle-Calédonie. A plusieurs reprises, dans l'exercice de mes fonctions de conseiller en insertion professionnelle, j'ai accueilli bon nombre de jeunes sans qualification ou peu qualifiés et ayant vécus quelques années en tribu où ils ont acquis des connaissances, des savoirs pratiques, au travers des expériences extra-professionnelles.

Si, aujourd'hui, je me penche sur ce sujet, parce que la question de valorisation et de reconnaissance des « savoirs traditionnels » est restée sans réponses. Au sein du Pôle Jeunesse, j'ai la possibilité de mener ma recherche du fait de la mise en place du brevet de l'engagement et à travers laquelle la question de valorisation et de reconnaissance des acquis du cadre non-formel est mise en exergue.

II. Formulation de la question

Lors des assises des conseillers en insertion professionnelle qui se tiennent une fois par an en Nouvelle-Calédonie, j'ai demandé à certains de nos encadrants (psychologue du travail, directeurs de structures, ...) pourquoi des activités du milieu traditionnel ne sont-elles pas reconnues au même titre que les métiers du milieu professionnel et comment faire pour qu'elles le soient. Ce questionnement est resté sans réponses claires.

Durant l'été 2014, j'ai commencé à réfléchir et formuler des questions pour pouvoir mener la recherche durant cette année universitaire. C'est en découvrant l'offre de stage du Pôle Jeunesse, dont le projet à mettre en place parle de valorisation et de reconnaissance de l'engagement des jeunes dans le cadre non-formel, qui m'a permis ainsi de formuler ma problématique : « comment reconnaître les apprentissages non-formels pour favoriser l'insertion des jeunes ? ».

Au fil du temps, je me rendais compte que cette formulation n'exprime pas exactement ce que je cherche à obtenir. C'est-à-dire, trouver un moyen, un processus permettant de valoriser les activités du milieu traditionnelles afin que les expériences des jeunes dans ce milieu soit un levier pour leur insertion professionnelle. Effectivement, cela m'a amené à formuler la question autrement : « la valorisation des apprentissages acquis dans le cadre non-formel : quels enjeux pour l'employabilité ? ».

A. Méthodologie

1. Mode de recueil des données

Pour mieux appréhender la problématique, j'ai formulé, dans un premier temps, des hypothèses :

- Hypothèse 1 : les expériences dans l'engagement permettent des apprentissages qui préparent les jeunes à être opérationnels pour l'emploi.
- Hypothèse 2 : l'accompagnement des professionnels contribuerait efficacement à la valorisation des apprentissages acquis dans le cadre non-formels par des jeunes et favoriserait leur accès à l'emploi.

Ensuite, dans un deuxième temps, j'ai pris connaissance des éléments théoriques qui modélisent l'ensemble des situations de chaque interviewé et alimentent mon enquête de terrain. Enfin, à partir de ces lectures, j'ai formulé des questions me permettant l'élaboration de ma grille d'entretien.

2. Le guide d'entretien²⁶ et public ciblé

Suite à la formulation d'hypothèses, j'ai élaboré deux guides d'entretien : le premier destiné aux publics engagés dans diverses structures : des jeunes responsables d'associations, des jeunes bénévoles, des jeunes en service civique et ceux dans des centres socio-culturels.

Le deuxième est prétendu aux professionnels et bénévoles, accompagnant ces jeunes dont certaines structures sont également investies dans le projet « Brevet de l'engagement ». J'ai trouvé intéressant de connaître aussi l'avis des accompagnateurs afin d'avoir les points de vue des deux acteurs : accompagnateur et accompagné.

B. Les entretiens

1. L'entretien exploratoire (annexe 3)

L'entretien exploratoire a permis de mieux connaître le terrain de recherche et les caractéristiques du projet du conseil régional. Cela m'a amené aussi à connaître les différents acteurs susceptibles d'être interviewé. Suite à cet entretien, des questions ont été remaniées, supprimées, remplacées par de nouvelles afin de cibler plus exactement ma recherche sur la nécessité de l'accompagnement, de comprendre l'engagement, ce qui se joue dans le cadre non-formel.

²⁶ Annexe 1, guides d'entretien

2. Les entretiens de recherches (annexe 4)

Il était nécessaire de descendre près de la réalité pour approfondir la recherche. C'est pourquoi j'ai recueilli des récits de vie auprès des jeunes engagés et des encadrant (professionnels et bénévoles) dans les structures accueillant ce public.

Vingt jeunes ont été interviewés dont douze en service civique, 7 dans des associations et un en centre socio-culturel. Deux professionnels accompagnants ont été interviewés également.

3. Analyse des entretiens (grille d'analyse)²⁷

Tous les entretiens n'ont pas été transcrits. Cinq entretiens (dont neuf jeunes, car trois entretiens ont été mené en groupe) ont été retranscrits intégralement et analysés, afin de dégager la particularité des paroles des interviewés. Cette approche m'a permis de mettre en lumière les éléments importants de l'entretien, sans dévier les propos des interviewés. Ainsi, j'ai dégagé les grandes thématiques dans lesquelles s'inscrivent les points essentiels de l'entretien, et tenté de garder l'authenticité de la parole en citant les passages clés des propos de chaque individu.

4. Analyse thématique de l'ensemble des données

J'ai opté pour l'analyse transversale thématique de l'ensemble des entretiens par croisement des contenus, en effectuant un découpage par catégorisation (thème) permettant de souligner les convergences et les divergences des propos.

5. Justification méthodologique

Mon travail de recherche s'est construit dans une démarche globale, de mise en synergie de ressources issues des lectures et des recherches par internet, et des ressources venant de la réalité du terrain (les entretiens). Ces outils ont constitué un éclairage pour ma recherche. L'entretien permet la collecte d'un recueil riche d'informations qui facilite l'explication et permet d'entrer dans la singularité des histoires professionnelles.

Ce choix méthodologique m'a amené à l'analyse du recueil de données susceptible, d'une part, de valider ou d'invalider les hypothèses formulées et, d'autre part, de me révéler des réponses à la problématique posée : « *La valorisation de l'apprentissage acquis dans le cadre non formel : quels enjeux pour l'employabilité ?* »

²⁷ Annexe 5, Grille d'analyse du recueil de données

I. ENGAGEMENT

Le terrain sur lequel la recherche a été menée m'a offert la possibilité de rencontrer différents acteurs, institutionnels, associatifs, professionnels, et des jeunes engagés dans le milieu associatif, en tant que volontaire service civique et service volontaire européen, et fréquentant des centres socio-culturels.

1 Engagement associatif

1. Enquête Régionale

Dans le milieu associatif, un jeune s'engage rapidement pour des causes ponctuelles : « 36% pour être utile à la société et agir pour les autres »²⁸. S'engager pour une cause, pour aider des gens, pour aider que ce soit sur le plan de l'écologie, que ce soit sur le plan de la solidarité ou sur le plan social ou autre. Celui qui s'engage va d'abord le faire par rapport à l'objet, à la cause qu'il veut défendre. Ainsi, il s'engagera dans une structure s'il sent qu'il a besoin d'une structure pour servir cette cause. L'engagement d'un jeune c'est déjà du « faire », de l'action. L'engagement dans la structure vient plus tard. Il y a une maturité qui peut venir par la suite. L'engagement dans une structure est une démarche de plus après l'engagement dans des causes.

49% des jeunes interrogés se disent engager « pour participer ou pratiquer une activité sportive, culturelle ou artistique » et 38% « pour s'épanouir »²⁹. On peut comprendre l'engagement du jeune comme un déplacement vers ce qu'il considère comme un « mieux-être » pour lui.

2. Récits du milieu associatif

L'engagement nécessite quelque chose de l'ordre du cœur, de la conviction (« notre engagement ça n'est pas simplement un « travail », c'est aussi un engagement voilà ..., il y a des convictions derrière et tout, spirituel, politique, et tout, en fin plein de choses. »)³⁰,

²⁸ Annexe 2, « Enquête régionale sur l'engagement des jeunes », p. 20

²⁹ Annexe 2, « Enquête régionale sur l'engagement des jeunes », p. 20

³⁰ Annexe 4.2, ligne 52-54, J2

mais nécessite aussi de quelque chose qui est de l'ordre du libre choix. C'est une démarche active.

Pour certains jeunes l'engagement est important parce que cela fait partie d'une histoire de famille : *« oui, il y a surtout ma famille qui ..., ben surtout dans le MRJC avant, donc ça a toujours été comme ça et puis moi je suis rentrée quand j'avais 13 ans dans une équipe et tout. Et puis du coup là, ça fait deux ans que je suis dans le bureau départemental »*³¹. *« Moi c'est un peu pareil. Dans ma famille il y a pas mal qui s'engage dans des associations et pareil à 14 ans je suis rentré dans une équipe et puis ça fait 3 ans que je suis dans le bureau. »*³². Le fait d'avoir grandi dans le milieu a, en quelque sorte, consolidé des valeurs que le jeune continue à défendre aujourd'hui.

D'autres jeunes ont fréquenté, dès leur plus jeune âge, des organisations (*« ...quand j'étais jeune, j'ai souvent été engagé notamment dans les scouts de France. »*³³), ce qui expliquent aujourd'hui leur motivation à poursuivre cet engagement (*« je suis venu habiter dans un foyer, le GEC, ..., où il y a une association qui est très dynamique, qui organise des soirées, divers évènements culturels, il y a un théâtre, des choses comme ça. »*)³⁴.

Egalement, l'entretien sur le terrain m'a amené à rencontrer un jeune responsable d'association. Dans cette situation, le jeune, dès l'âge de quinze ans, avec ses pairs, ont constaté la dégradation socio-économique sur leur territoire du fait de la désindustrialisation. De ce constat, ils se sont organisé afin d'apporter des opportunités à la jeunesse, de faire entendre leur voix auprès des institutions sur leur territoire. De leur propre volonté, ils ont su s'organiser, se structurer en association pour répondre à leurs attentes. Là où l'institution n'a pas su agir, leur association vient combler cette carence. La décadence sociale a été le moteur de leur engagement. Celle-ci a motivé le groupe à réfléchir et réagir face à cette réalité.

Un autre jeune qui participe activement dans des associations culturelles, explique que son engagement est lié non seulement à sa passion pour le théâtre et pour la musique, mais aussi parce qu'il poursuit des études dans ce domaine. Effectivement, le fait de participer à l'organisation ou aux différentes manifestations culturelles, lui procure des expériences assez conséquentes.

³¹ Annexe 4.2, J2', ligne 24-27.

³² Annexe 4.2, J2, ligne 28-29

³³ Annexe 4.1, ligne 6, J1

³⁴ Annexe 4.1, ligne 9-11, J1

2 Volontaire service civique

Le service civique³⁵ s'adresse aux jeunes de 16 à 25 ans. Il s'agit d'un engagement volontaire d'une durée de six à douze mois pour l'accomplissement d'une mission d'intérêt général dans un des neuf domaines reconnus prioritaires (solidarité, santé, éducation pour tous, culture et loisirs, sport, environnement, mémoire et citoyenneté, développement international et action humanitaire, intervention d'urgence). Il est financé par l'Etat ouvrant droit à un régime complet de protection sociale. Il peut s'effectuer auprès d'organismes à but non lucratif ou de personnes morales de droit public, en France ou à l'étranger.

L'objectif du Service Civique est à la fois de mobiliser la jeunesse face à l'ampleur des défis sociaux et environnementaux, et de proposer aux jeunes un nouveau cadre d'engagement, dans lequel ils pourront murir, gagner en confiance en eux, en compétences, et prendre le temps de réfléchir à leur propre avenir, tant citoyen que professionnel. Il a également pour objectif d'être une étape de vie au cours de laquelle des jeunes de toutes origines sociales et culturelles pourront se côtoyer et prendre conscience de la diversité de notre société.

1. Enquête régionale

Sur les 4120 jeunes concernés par l'enquête régionale, 196 effectuaient un service civique. 12% ont un niveau inférieur au Bac, 46% de niveau Bac et 42% de niveau supérieur au Bac. Les raisons de devenir volontaire service civique sont différentes. Les trois réponses les plus citées dans l'enquête sont : 55% des jeunes en service civique disent : « *subvenir à mes besoins en gagnant un peu d'argent* », 40% pour « *être utile/agir pour les autres* », et, 36% pour « *avoir une 1^{ère} expérience* »³⁶.

L'indemnité est source de motivation. Plus de la moitié des jeunes ont choisi de bénéficier du dispositif pour des raisons financières. Les circonstances économiques actuelles de la région sont supposées comme raisons poussant des jeunes à être volontaire service civique.

« *Être utile/agir pour les autres* » démontre un engagement par conviction, l'envie d'être utile pour la société, pour servir une cause.

« *Avoir une 1^{ère} expérience* » justifie la recherche d'identité professionnelle. Dans cette réponse, le dispositif peut être considéré comme un tremplin favorisant la construction d'une identité professionnelle.

³⁵ Annexe 9, extrait cadre général du service civique

³⁶ Annexe 2, extrait « enquête régionale sur l'engagement des jeunes », LOR'Jeunes, p.18.

2. Que disent les volontaires services civiques ?

« ..., pour moi le service civique c'est un accès facile à l'emploi. C'est tout simplement ça. »³⁷, On constate que le service civique est une opportunité à l'emploi. Le sujet considère le dispositif comme une porte d'entrée préparant au monde du travail.

Malgré qu'il soit diplômé Bac+5, le sujet avoue être frustré de ne pas trouver une opportunité professionnelle. Son engagement en tant que volontaire service civique est pour une raison professionnelle (« avoir une 1^{ère} expérience ») : « ... moi j'étais désireuse de rentrer dans la vie professionnelle, de mettre à profit tout l'apprentissage que j'ai eu à l'université et j'étais quand même un peu frustrée d'être autant recalée, d'être autant ..., ne rien trouver pendant plusieurs mois parce que j'ai commencé à chercher avant de terminer le Master sachant que je vais l'avoir et j'ai pas trouvé. Et je trouve qu'au final c'est tout simplement un moyen d'être concret, l'engagement. Il y a quand même valorisation puisqu'on est dans un milieu professionnel. Moi j'ai énormément appris ..., depuis quelques mois que je suis là, sur des trucs basics. C'était une occasion d'avoir un vrai contact avec le milieu professionnel. »³⁸

Dans son parcours universitaire, il n'a pas eu de possibilité à se confronter à la réalité du monde professionnel : « Je n'ai pas eu vraiment l'occasion de mettre mes connaissances dans un milieu professionnel. »³⁹.

Ce jeune considère le dispositif comme un tremplin pour se forger une identité professionnelle avant d'affronter le monde réel de l'emploi, le marché de l'emploi. On peut admettre que le service civique est pertinent pour rendre le jeune opérationnel pour le monde du travail.

« Je ne connaissais pas du tout le service civique. J'ai un ami qui était en service civique aussi et qui m'en a parlé. Et ..., ce qui se passait ici, je trouvais ça intéressant parce que moi j'étais déjà intéressé par le milieu éducatif et des valeurs aussi qui se dégagent des projets menés par la ligue pour la citoyenneté, l'accès à l'éducation pour tous, ça m'intéressait bien. »⁴⁰ : Ici, on peut noter la coïncidence avec sa conviction : « on a essayé de trouver une mission qui correspond un peu à ce que j'attendais aussi. J'étais pris au service classe découverte. »⁴¹. La découverte du dispositif offre une occasion au jeune de

³⁷ Annexe 4.3, ligne 25-26, J3'.

³⁸ Annexe 4.3, ligne 27-34, J3'

³⁹ Annexe 4.3, ligne 42-43, J3'

⁴⁰ Annexe 4.3, ligne 6-10, J3

⁴¹ Annexe 4.3, ligne 11-13, J3

s'engager dans son domaine de prédilection. C'est un moyen pour lui de se rendre utile pour la cause qu'il soutient (citoyenneté, accès à l'éducation pour tous, ...).

Il voit également le dispositif comme un moyen d'aide à la définition précise de son projet professionnel : *« J'étais un peu paumé. Parce que j'étais parti dans l'optique de passer le concours de l'éducation nationale au départ, de niveau Master. J'ai arrêté les études parce que je ne suis plus motivé. Donc je cherchais pas mal parce que c'est vrai que tout ce qui est numérique, communication, montage vidéo, ça me plaît bien, l'éducatif aussi, et là j'ai trouvé une formation à l'université de Limoges et qui se fait en ligne. C'est une certification de niveau bac et qui commence à se faire dans le milieu de la documentation, bibliothèque, et aussi dans le numérique, et c'est pour être animateur des médias polyvalents. Ça, ça peut être pas mal parce qu'il lie un peu tout ce qui me plaît. »*⁴². On note l'intérêt que lui apporte le service civique. Il y a une réelle satisfaction du fait qu'il peut, en même temps, servir sa cause et construire un parcours professionnel précis.

*« Ben moi je fais un service civique à l'association Solidarité aux Etrangers. C'est une association qui défend le droit des étrangers »*⁴³.

*« Je voulais déjà être dans cette mission et l'accompagnatrice m'a trouvé l'association qui fallait »*⁴⁴.

*« Et les objectifs c'est ce que je veux représenter, enfin que je veux défendre aussi. Par exemple ils aident les personnes à faire ..., leurs papiers et tout, et ..., alors ce qui me concerne déjà parce que comme mes parents ne parlent pas assez bien le français, c'est moi qui m'occupe de ça chez moi »*⁴⁵.

*« ... Je voulais servir à quelque chose, aider les autres, ... »*⁴⁶.

Le sujet vit une situation sociale particulière. D'origine turque, seul à pratiquer convenablement la langue française dans sa famille, il est confronté à un parcours de vie pesant. Il doit jouer le rôle de l'adulte dans l'administratif (remplir des dossiers, rédiger du courrier, être interprète, ...) afin d'asseoir socialement une stabilité familiale.

On peut s'autoriser à dire qu'en vivant cette situation, celle-ci devient une cause à défendre pour le sujet car d'autres la vivent aussi. C'est l'élément déclencheur de la conviction car il est touché et sent qu'il peut amener quelque chose. Ainsi, l'engagement en tant que volontaire service civique est motivé par la conviction de *« servir à quelque chose, aider les autres »*.

⁴² Annexe 4.3, ligne 237-244, J3

⁴³ Annexe 4.4, ligne 2-3, J4

⁴⁴ Annexe 4.4, ligne 6-7, J4

⁴⁵ Annexe 4.4, ligne 12-15, J4

⁴⁶ Annexe 4.4, ligne 32-33, J4

Mais cet engagement est vu aussi par le sujet comme une porte ouverte vers la réussite professionnelle : *« moi j'aimerais travailler sur un emploi dans le domaine-là, mais je sais pas du tout ..., à part l'association mais elle n'a pas déjà assez de budget parce qu'il n'y a pas de contrat au fait. Tout le monde est bénévole. Maintenant ce que je veux si j'obtiens mon bac c'est travailler dans ce domaine, c'est vraiment ce que je veux. Sinon je m'orienterai vers le commerce et passer un BTS management des unités commercial parce qu'on gagne pas mal d'argent là-dedans »*⁴⁷. Le sujet prévoit aussi une issue de secours dans le cas où le projet professionnel visé n'aboutit pas. On peut souligner sa détermination, sa capacité à se projeter. Il y a une réelle volonté de sortir de la situation actuelle et, le sujet sait que cela passe forcément par la réussite scolaire et professionnelle. La prise de conscience est effective.

*« J'ai été déscolarisée pendant un certain temps. Du coup, je me retrouve perdue et qu'est-ce que je vais faire ? Personne ne voulait me reprendre et je ne voulais pas retourner sur les bancs de l'école. Ben ce n'est pas pour moi. Et du coup je fais partie d'un service, du DAIP⁴⁸ au fait, à Epinal. Et justement c'est un service au fait qui aide les jeunes. Donc de là ils nous proposent de repartir, soit repassé son bac, soit repartir en section. Donc vraiment repartir en lycée général ou en lycée pro et il y a comme nous, en service civique. Et donc du coup moi on m'a proposé le service civique »*⁴⁹.

Ici le sujet n'est pas intéressé par l'école. Il ne donne pas ses raisons, mais on peut supposer l'absence de sens de l'école. Le service civique devient un alternatif dans le parcours de vie de ce jeune.

Ce qui est intéressant d'articuler aussi, c'est que le dispositif lui donne la possibilité de choisir. L'expérience d'un stage lui a déjà permis de se positionner sur un domaine, mais cela ne suffisait pas. Effectivement, le service civique lui donne l'opportunité : *« C'est moi qui ai choisi. Parce qu'avant d'aller en service civique j'ai fait un stage en centre social, donc c'est un peu pareil qu'un centre de loisir, centre culturel. C'était vraiment pour me positionner, vraiment pour savoir si je voulais partir travailler avec les enfants, après voir vraiment quelle tranche d'âge. Parce que pendant ce stage j'ai vu la crèche donc les 0-3 ans, les 3-6, et après les 6-10. Donc ..., c'est plus ce qui touche à l'aide aux devoirs et tout donc c'est là que je me suis rendue compte que la crèche ne me convient pas du tout, ne me plaisait pas. Donc ça a vraiment resserré au niveau de ma mission et de là partir en centre de loisir »*⁵⁰.

⁴⁷ Annexe 4.4, ligne 85-89, J4

⁴⁸ DAIP : Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle

⁴⁹ Annexe 4.4, ligne 34-40, J4'

⁵⁰ Annexe 4.4, ligne 21-27, J4'

« Franchement, si je peux continuer en centre de loisir, je le fais. Après au tout début je voulais passer mon concours d'Agent Territorial Sanitaire ..., je sais plus quoi, mais au fait c'est celle qui suit le maître en école maternelle. Mais bon pour le moment du coup ..., je suis très bien en animation. Donc je reste en animation, après le concours se fait en candidat libre. Je préfère d'abord me consolider en animation et après voir si j'y reste ou passer le concours pour être dans un endroit un peu plus stable »⁵¹. On repère ici, un changement au niveau du discours. On peut supposer que l'expérience vécu en animation permet ce changement. On voit deçà le fruit du libre choix.

Le sujet suivant était bénéficiaire du Service Volontaire Européen (SVE). Il a vécu en république Tchèque durant douze mois, pour effectuer son service.

« Alors, moi j'ai fait préparatrice en pharmacie et j'étais en CDD et le CDD finit j'avais envie de partir à l'étranger. Je me suis dit c'est le moment ou jamais. Du coup j'ai choisi un milieu totalement différent parce que c'était quelque chose de nouveau. Donc je suis allée dans une ferme. Donc voilà c'était pour découvrir un autre milieu, une autre culture »⁵².

« Je voulais découvrir autre chose, voir un autre milieu, se remettre en question. Je suis un peu partie comme ça »⁵³.

Il y a ce besoin de découvrir un autre contexte, une autre manière de vivre, un milieu original. L'engagement est motivé par cette envie de changement, de remise en question.

« Moi, je vais me réorienter. La pharmacie ça ne me dit plus rien. Je veux quelque chose de totalement différent c'est pour ça que je suis partie aussi à l'étranger »⁵⁴.

On note cette prise de décision de façon catégorique pour se chercher une réorientation. Le fait de partir de chez soi est un agissement pour mieux s'aider à prendre du recul.

3 Engagement en centre socio-culturel

On peut fréquenter un centre social, une association parce qu'on s'y trouve bien, parce qu'on est bien accueilli. Ce n'est pas encore de l'engagement. C'est un premier degré d'adhésion à un climat positif, un milieu où il se sent bien.

« Ben, si je suis trop renfermée sur moi, je n'ai plus de vie, je n'ai plus de vie sociale, alors que communiquer avec les gens ça rend meilleure, c'est ..., il y a la communication, on n'est pas là tous à se faire la guerre ..., c'est ..., ça rend meilleur »⁵⁵.

⁵¹ Annexe 4.4, ligne 78-83, J4'

⁵² Annexe 4.3, ligne 60-63, J3''

⁵³ Annexe 4.3, ligne 233-234, J3''

⁵⁴ Annexe 4.3, ligne 229-230, J3''

⁵⁵ Annexe 4.5, ligne 58-60, J5

C'est d'abord de pouvoir participer à des activités, trouver un groupe d'appartenance, et l'engagement ne viendra qu'après.

« Moi j'aime bien le contact des gens. C'est vraiment important pour moi qu'on puisse communiquer avec d'autres personnes. Et ..., pour les enfants c'est pas pareil que les ados, c'est ..., ils s'amuse et en même temps ils nous remercient d'avoir organisé ça donc du coup c'est un bon moment passé avec eux »⁵⁶.

L'investissement concret du jeune vient aussi de la manière dont les animateurs ont amené la proposition. Ils leur ont proposé de monter un projet de leur choix, à partir de leurs envies, et, ils les ont soutenus de la conception jusqu'à la réalisation : *« On a organisé, et y avait les deux animateurs pour nous soutenir mais principalement c'était pour faire un projet pour nous pour ce qu'on aimait bien faire. »⁵⁷*. Le voyage, la mobilité, la découverte d'un autre environnement, a propulsé ces jeunes vers la réalisation de leur propre projet : *« Découvrir d'autres cultures, que ce soit culinaire, architecture, voir autre chose que la Lorraine au fait »⁵⁸.*

L'engagement du sujet au sein du centre est bien par conviction. C'est apporter de sa personne pour contribuer à l'animation dans sa ville. Il s'engage pour le plaisir d'être avec ses pairs, mais cela n'a aucun lien avec son projet professionnel : *« Oui, je veux être vétérinaire. Je veux faire ça depuis toute petite. Après ça ne me dérangerai pas de passer le BAFA et travailler avec les jeunes pendant les vacances mais je n'en ferai pas mon métier. L'animation c'est plus du loisir, voilà. »⁵⁹*

II. Quelques exemples d'engagement de structures, des institutions et collectivités

Il m'a semblé indispensable de présenter quelques exemples d'engagement de la part des structures et institutions impliquées dans les politiques jeunesse des territoires lorrains.

1. Communauté de Communes Pays d'Ornes-Moselle

⁵⁶ Annexe 4.5, ligne 53-56, J5

⁵⁷ Annexe 4.5, ligne 24-25, J5

⁵⁸ Annexe 4.5, ligne 37-38, J5

⁵⁹ Annexe 4.5, ligne 129-131, J5

Rombas, ville de la Communauté de Commune du Pays d'Ornes-Moselle, a mis en place au sein de sa collectivité un Service Jeunesse. Il a pour mission de porter le Point d'Information Jeunesse (PIJ) mis en place pour pallier à la carence de la Mission Locale et par lequel ses dispositifs sont mis en œuvre.

Les élus locaux ont pris conscience de l'importance de développer des réseaux de proximités, donc à petite échelle, pour être plus réactif en faveur des jeunes. En effet, le PIJ prend une importance majeure dans l'organisation de la ville de Rombas. Monsieur LACOMBRE souligne que la présence du PIJ a engagé la collectivité à créer le service jeunesse.

Pour assurer des relations, des interactions quotidiennes avec les jeunes, en collectif ou en individuel, le PIJ siège dans la Maison du Lien Social (MLS) de la ville.

La MLS travaille en partenariat avec différentes structures telle que la CAF, le CPAM, CAP Emploi, etc. Ce centre multi accueil est avantageux pour les jeunes du fait de la présence de ses partenaires au quotidien. Effectivement, l'accueil du PIJ ne se limite pas à l'orientation du jeune vers ces partenaires. Il y a une réelle interaction qui permet de relever et de comprendre la demande du jeune, mais aussi de lui donner la possibilité d'accéder aux informations.

Les actions du PIJ favorisent également l'implication, l'engagement des jeunes. Il leur donne des opportunités de créer des événements dans la ville ou dans les quartiers. Il met, par exemple, à la disposition des jeunes une salle de répétition musicale. En contrepartie, les jeunes doivent participer dans les événements organisés par le PIJ (conventionnement).

On constate la volonté de la ville de Rombas à vouloir apporter des réponses aux jeunes, mais aussi à proposer des actions motivantes de manière à stimuler les jeunes pour un engagement.

Ces actions peuvent faire émerger des besoins ou des problématiques mais donne aussi la possibilité aux accompagnateurs d'aller dans les lieux de vie des jeunes. Pour aller plus loin dans ses actions en faveur de la jeunesse, la collectivité a conventionné depuis trois ans avec la Cité Scolaire afin de donner une place au PIJ dans cette cité. La ville de Rombas a compris que c'est dans les lieux fréquentés par les jeunes qu'elle doit s'investir pour mieux les comprendre et leur apporter un accompagnement pour leur émancipation.

Pour la ville de Rombas, la plus-value est la mise à disposition de service à la population. Ainsi, au sein de la MLS, les compétences du personnel du PIJ et celles des structures sont clairement définis pour le public. La volonté d'augmenter les compétences se traduit par la mise en place de formation en interne du personnel sans pour autant passer par la formation qualifiante ou par un diplôme. Désigné comme structure organisatrice, superviseur ou

relayer, par la volonté politique, le PIJ aide le jeune à s'orienter au sein de la MLS vers un service qui pourra lui apporter des réponses à sa problématique. De la sorte, l'outil PIJ est bien au service de la jeunesse.

Il y a une détermination chez certains élus de la Communauté de Commune de poursuivre le développement du RIJ sur l'ensemble du territoire. Elle pense l'IJ comme une compétence à part entière.

2. Autres structures

La FDFR⁶⁰ 88 travaille sur l'élaboration d'un pôle jeunesse autour de la construction d'une Coopérative Jeunesse de Services (CJS). La CJS est un lieu où des jeunes ont la possibilité de s'essayer au rôle d'entrepreneur dans une dynamique coopérative, mais également un lieu où ils retrouvent tous les domaines qui les intéressent.

L'attachement des jeunes au territoire, les problématiques de parcours de vie des jeunes, leur vision pessimiste sur leur territoire, amène la FDFR 88 à mobiliser l'ensemble des acteurs locaux sur une réflexion d'une politique commune sur l'Ouest Vosgien. Pour cette initiative, les jeunes sont associés dans le comité de pilotage avec les différents acteurs.

Il y a l'engouement de ramener une nouvelle dynamique sur le territoire. Cependant, le territoire se trouve confronté à un nombre restreint de partenaires. Cette situation pose la question de proximité, des moyens limités et la difficulté à inscrire les actions dans la durée. Le souhait évoqué est le positionnement des élus locaux sur les besoins d'information et de formation pour mieux accompagner les projets. Il est également nécessaire pour tous les acteurs d'avoir un même niveau d'information. De la même manière, le bénévolat est évoqué comme un élément majeur pour aider à la mise en place des actions.

Algrange, Nilvange et Knutange, trois villes travaillant en partenariat à travers les trois centres socioculturels, proposent un accompagnement des jeunes vers l'accès à l'autonomie en mutualisant leurs compétences et leurs moyens. La création d'un Point Information Jeunesse est considérée comme un outil facilitateur d'accompagnement et de mise en réseau des acteurs et des jeunes.

La question de la place des jeunes se pose sur ce territoire d'où la volonté des acteurs de les impliquer dans les conseils d'administrations ou comité de pilotage.

Pour le bon fonctionnement de cette initiative, il faut une réelle confiance des élus aux jeunes et aux professionnelles des trois structures. Ils sont vus comme « facilitateur » pour la mise en place des actions en faveur de la jeunesse du territoire. A la question « comment

⁶⁰ FDFR : Fédération Départementale des Foyers Ruraux

créer la confiance entre élus et jeunes ? », la réponse apportée est l'importance d' « avoir des élus plus humains ».

Sur le plan de la formation des jeunes, la question de la temporalité est soulignée comme un frein majeur. De la même manière, la posture des animateurs est identifiée aussi comme frein dû à la lourdeur du temps de formation.

Familles Rurales en Meurthe-et-Moselle coordonne deux Contrat d'Animation Jeunesse Territorialisée (CAJT) (un des axes majeurs de la politique jeunesse et éducation populaire du conseil départemental). Le principe de son action est d'instaurer une cohésion partenariale sur le territoire afin de soutenir au mieux les actions à mener. Pour cela, tous les partenaires impliqués sont au même niveau dans le comité de pilotage du CAJT.

Les responsables soulèvent pour autant, une surcharge administrative, la redondance pour l'information des élus sur les CAJT qui devient pesant malgré son importance pour une reconnaissance, et l'implication quasi inexistante de l'éducation nationale dans ce partenariat. Ils révèlent également leur inquiétude sur le blocage des actions qui réussissent du fait du craquement des conventions quadriennales, alors que la problématique perpétuelle en milieu rural est la difficulté à trouver des financements. La question de la temporalité est aussi évoquée. Les acteurs ont besoin de temps de formation.

De son expérience, Familles Rurales en Meurthe-et-Moselle pointe l'efficacité des projets quadriennaux à travers les CAJT. En effet, ils permettent la création de belles aventures pour les jeunes et ainsi, constituent un dispositif d'accompagnement.

Familles Rurales en Meurthe-et-Moselle propose une harmonisation des politiques jeunesse pour plus d'unité et invoque la clarification des compétences sur la question de jeunesse.

III. EXPERIENCE et APPRENTISSAGE dans le CADRE NON-FORMEL

Dans une expérience nouvelle, l'individu va combiner ses connaissances, ses capacités (ou aptitudes) et ses attitudes pour faire face à la situation à laquelle il va être confronté. La combinaison de ces trois éléments va lui permettre d'agir et de mettre en œuvre une pratique professionnelle pour gérer la situation et produire des résultats.

L'interaction entre l'individu et le milieu va générer un processus d'apprentissage. Il va agir sur la situation et la transformer, de même la situation agit sur l'individu et le transforme également. En effet, cette interaction va donner la possibilité à l'individu d'acquérir de nouvelles connaissances.

A. Expérience et apprentissage dans le milieu associatif

L'expérience du sujet depuis de nombreuses années en milieu associatif lui a gracieusement permis d'être propulsé par ses pairs dans l'instance dirigeante. Le sujet a pris conscience de ces capacités, de son savoir agir, de ses connaissances, ainsi, il n'a pas hésité à prendre la responsabilité de la structure. On peut noter également la reconnaissance de ses compétences par ses pairs : *« On m'avait proposé de prendre la présidence vu que j'avais déjà acquis de l'expérience et des compétences en matière associative. »*⁶¹. La reconnaissance de son expérience est, ici, l'élément moteur du processus de transformation du sujet d'où la volonté de s'investir dans l'instance dirigeante de l'association.

*« Cette année, la compétence que j'ai plus développée c'est la gestion du temps, l'organisation personnelle, parce qu'avec ..., en étant dans trois à quatre associations, il fallait ... mener toutes ces associations de front donc il fallait bien s'organiser pour ne pas mélanger, pour bien répartir, pour définir le sens des priorités à chaque fois. C'est ça qui m'a le plus apporté parfois au détriment de mes études. Mais je ne regrette pas ce choix d'avoir privilégié l'engagement associatif que les études qui apportent des connaissances mais pas forcément des compétences. »*⁶²

On peut pointer ici que l'expérience de terrain est formatrice. Le sujet a su développer des compétences par la pratique. Les situations qui se sont posées, de par son implication dans plusieurs structures associatives, l'ont obligé à s'adapter, à faire autrement, à s'organiser

⁶¹ Annexe 4.1, ligne 19-20, J1

⁶² Annexe 4.1, ligne 26-32, J1

de manière efficiente. Ainsi, on peut déduire que l'acquisition de connaissances s'est faite par l'expérience vécue.

« Alors que l'engagement associatif c'est que de la pratique. C'est sur le terrain qu'on développe nos grosses connaissances et, et c'est vrai que je trouve intéressant à l'heure actuelle d'être engagé, engagé dans des associations parfois que faire des études. »⁶³.

Le sujet a pris conscience des apprentissages acquis dans ses expériences associatives. Cependant, il pose une interrogation sur le rôle des études, mais, il faut souligner que ce jeune est en master de droit et que le niveau d'étude contribue pleinement à cette prise de conscience.

Il a été amené, par l'expérience qu'il acquiert, à s'approprier les compétences : *« C'est vrai qu'il y a des compétences comme travailler en équipe, savoir gérer son temps, savoir synthétiser un document très rapidement, enfin des choses comme ça, donc des compétences transversales qui sont toujours très pratiques. »⁶⁴.* En effet, on peut déduire qu'il y a reconstruction interne du sujet qui s'effectue au sein de sa pratique.

« ... personne n'était capable de m'expliquer comment il fonctionnait, ce qu'il faisait exactement donc du coup j'ai appris un peu tout seul et je suis encore en train d'apprendre beaucoup parce que c'est sûr que, comme c'est une démocratie avec des dossiers, des choses comme ça très mouvant ben on apprend toujours, on apprend les différentes thématiques. »⁶⁵. On peut supposer qu'il y a apprentissage par tâtonnement, par erreur. Il y a auto apprentissage. Il doit puiser aussi sur ses expériences passées pour pouvoir avancer. Les expériences vécues sont logiquement réinvesties dans cette nouvelle situation. Il y a forcément réadaptation de ces connaissances acquises précédemment, dans cette nouvelle expérience. Donc, le sujet réadapte ses connaissances à la situation dans laquelle il se confronte et, incontestablement, de nouvelles connaissances surgissent. Il y a une dimension interactionnelle entre une connaissance et une autre, et la situation.

« Ben là je suis responsable départemental donc du coup j'anime les réunions, en fin du bureau, je les prépare aussi donc du coup je suis amenée à rencontrer des partenaires, rédiger des demandes de subvention, tout ce genre de choses, pour le côté pratique et gestion administratif du mouvement. »⁶⁶.

On relève que l'expérience associative permet non seulement le développement des compétences transversales, mais également des compétences techniques. Elle permet au

⁶³ Annexe 4.1, ligne 37-39, J1

⁶⁴ Annexe 4.1, ligne 51-54, J1

⁶⁵ Annexe 4.1, ligne 77-81, J1

⁶⁶ Annexe 4.2, ligne 45-48, J2'

jeune de prendre des responsabilités à travers lesquelles il amené à rencontrer des partenaires.

« *Oui on sent au fur et à mesure, on apprend sur le tas.* »⁶⁷. On observe parfaitement, ici, la dimension non-formelle du monde associatif. L'apprentissage n'est pas une obligation et n'est pas l'objectif visé. Néanmoins, le sujet avoue apprendre des choses dans son expérience associative.

B. Expérience et apprentissage en service civique et SVE

1. En service civique

Ce jeune, en s'engageant en tant que volontaire service civique, choisi le domaine dans lequel il veut évoluer. Ayant arrêté ses études, il trouve dans ce dispositif le moyen de satisfaire ses envies. On peut déduire qu'il a le souhait de se familiariser avec le monde du travail, d'avoir du concret pour lui permettre de mieux cibler son projet professionnel. Ci-dessous, on observe à travers ses dires, dans la manière dont il explicite, sa satisfaction. Il réalise son désir de travailler dans le domaine éducatif et en même temps associe sa passion pour l'audiovisuel : « *Je réalise des fiches pédagogiques sur Paris à destination des élèves, des enseignants, un carnet pour les élèves quand ils partent à Paris, pour qu'ils puissent remplir en fonction des lieux visités, quelque chose comme ça. Je fais aussi des vidéos sur le service civique pour justement mettre en valeur l'engagement des jeunes* »⁶⁸.

Le dispositif lui donne aussi la possibilité de pratiquer à nouveau la communication. Il y a réappropriation d'un savoir, d'un savoir agir. En quelque sorte, cette expérience redonne vie à des connaissances qu'il va pouvoir réinvestir et donc réadapter à une nouvelle situation, dans un nouveau contexte : « *Ça me permet moi d'en refaire un peu parce que j'ai fait un DUT en communication. C'est vrai que je n'ai plus jamais pratiqué ça depuis la fin de mon DUT, au fait. Donc ça me permet de remettre un peu les pieds dedans, de monter le site internet avec les infos que l'accompagnatrice m'envoie, le montage vidéo aussi que j'aime bien, en faisant des créations enfin des supports de com., de l'audiovisuel* »⁶⁹. En effet, il y aura apprentissage car l'interactivité entre le sujet et la situation va rompre des habitudes et obligera le sujet à réinventer son comportement en comprenant la situation avant d'agir.

⁶⁷ Annexe 4.2, ligne 50, J2

⁶⁸ Annexe 4.3, ligne 16-19, J3

⁶⁹ Annexe 4.3, ligne 112-116, J3

Dans son activité, ce sujet perçoit la différence entre théorie et pratique. Il prend conscience de l'utilité de ses connaissances acquises durant ses études d'un côté, et de l'autre, il réalise que certaines pratiques, qu'elles estiment simples, lui posent tout de même des difficultés. Il est actif, engagé dans l'action mais il prend également conscience de l'action : *« Je vois vraiment la différence entre la théorie et la pratique. Et cette année tout ce que j'ai pu apprendre, il y avait un peu une facilité parce que, c'est un peu qu'on me parle des lois, qu'on me parle des institutions, quelles sont les compétences de chacun. Mais après, un truc tout bête, rédiger un mail, la première fois que j'ai rédigé un mail j'ai mis au moins une heure parce que je voulais bien formuler les choses (rire)..., je peux faire une dissertation de 4 pages mais alors pour le mail j'avais du mal »*⁷⁰.

On peut noter ici la transformation du sujet par son expérience concrète. Il se dit prendre de l'assurance, avoir confiance en lui. La situation a agi sur l'individu et l'a transformé et vis-vers-ça. Quelque part, on admet qu'il y a eu apprentissage : *« Ma mission en générale c'est ..., il faut que je prépare une manifestation qui aura lieu le 20 juin. C'est la journée mondiale des réfugiés. Et du coup c'est moi qui gère tout ça. Ben avant je n'avais pas trop confiance en moi mais là maintenant ça va. J'ai pris de l'assurance »*⁷¹.

Le sujet exprime son vécu. Cette verbalisation explique la construction du sujet à partir de la situation qu'il vit. L'expérience devient un objet d'attention donc il y a une prise de distance par rapport au vécu. Effectivement, l'expérience devient source d'apprentissage : *« C'est moi qui organise et eux ils me disent de préparer des trucs. Et j'ai aussi une plaquette à mettre en place car l'association est créée depuis longtemps mais ils n'ont pas de plaquette. Et c'est moi qui organise tout ça. Quand j'ai fini la plaquette j'ai fait mon diaporama et puis l'impression »*⁷².

En décrochage scolaire, le sujet est sur deux dispositifs : le service civique et le DAIP. Ainsi, vivre cette situation nouvelle (différente de l'année précédente où il était scolarisé) l'oblige autant à s'accommoder afin d'atteindre ses objectifs : *« ..., m'organiser correctement, parce que ce n'est pas facile au fait. J'allais au DAIP et juste après j'allais en mission de service civique et ils me demandaient plusieurs choses »*⁷³.

Il y a prise de recul du sujet par rapport à ce qu'il fait. On peut supposer qu'il est à présent capable d'agir seul, à sa propre initiative et de pouvoir transférer ce qu'il a appris. Il y a intériorisation de son expérience : *« La mise en place des grands jeux. C'est ce qu'on fait*

⁷⁰ Annexe 4.3, ligne 44-49, J3'

⁷¹ Annexe 4.4, ligne 46-48, J4

⁷² Annexe 4.4, ligne 53-55, J4

⁷³ Annexe 4.4, ligne 57-58, J4

pendant les vacances scolaires, pendant chaque semaine. Il y a la préparation car en fin de semaine il y a le grand jeu qui se déroule. Donc le grand jeu généralement il faut beaucoup de préparations derrière. Ça demande quand même beaucoup, beaucoup d'effort, et ..., c'est un truc qui a été très bénéfique »⁷⁴.

2. En Service Volontaire Européen

« Alors on s'occupait des animaux, améliorer l'environnement de la ferme. Mon projet pendant le séjour c'était de construire de nouvelles cages pour les lapins »⁷⁵.

« Par exemple le maniement des outils que je n'ai jamais utilisés ici en France. On faisait partie d'une association écologique aussi donc je mettais à jour le site aussi de l'association. On postait des nouvelles sur le site. On a fait un peu d'observation des faucons de temps en temps et on a été raccordé un autre centre où il y a d'autres volontaires en SVE⁷⁶ qui propose des activités pour les enfants. Et des fois on aidait là-haut lors des événements. Donc j'ai participé aussi dans les animations »⁷⁷.

« Oui c'était assez varié. Il y avait toujours plein de travail à la ferme »⁷⁸.

D'après les propos du sujet, on relève son apprentissage dans la situation de travail. Le savoir est mobilisé et, est produit immédiatement. Il y a simultanément d'apprentissage et de production. La variété des activités met le sujet dans une dynamique individuelle qui est le principal acteur de son apprentissage.

« J'ai appris l'anglais et un peu de tchèque »⁷⁹ ; « parce que je ne parlais pas anglais quand je suis partie »⁸⁰. « Déjà rien que pour ça je trouvais intéressant et c'est aussi partir pour apprendre d'autres langues aussi »⁸¹. Le contexte dans lequel le sujet a évolué durant son SVE l'a obligé, même si c'est aussi une de ses volontés, à s'approprier la langue par laquelle l'intégration va être effective. L'expérience par la pratique, c'est que l'on peut relever dans cet apprentissage. C'est en étant dans le milieu, en interaction avec d'autres personnes que le sujet a pu apprendre.

⁷⁴ Annexe 4.4, ligne 68-71, J4'

⁷⁵ Annexe 4.3, ligne 67-68, J3''

⁷⁶ SVE : Service Volontaire Européen

⁷⁷ Annexe 4.3, ligne 70-75, J3''

⁷⁸ Annexe 4.3, ligne 77, J3''

⁷⁹ Annexe 4.3, ligne 100, J3''

⁸⁰ Annexe 4.3, ligne 102, J3''

⁸¹ Annexe 4.3, ligne 107-108, J3''

C. Expérience et apprentissage en centre socio-culturel

Il acquiert des connaissances en s'immergeant dans la réalisation de projets culturels.

« Je fais beaucoup de choses avec le local jeune comme ..., on a organisé des voyages où il fallait tout faire au fait. Et ..., ben voilà »⁸².

Ce qui suit le sujet explicite sa part de travail pour la réalisation du projet. La mise en mot de ses activités permet de dire que l'apprentissage a eu lieu. On voit à travers son expression qu'il a emmagasiné des connaissances, des savoirs agir. On observe le fruit d'un long travail de construction à travers la situation vécue. *« Moi je devais m'occuper de ce qui est du budget du manger et de trouver des restaurants, des magasins. Au fait, faire jour par jour un budget pour chaque jeune pour manger. Et ..., aussi trouver deux logements, donc un à Lille et un à Bruxelles. Et ..., aussi par rapport au budget qu'on avait, s'adapter et trouver un bon logement quand même mais à un prix assez réduit »⁸³.*

« ..., puisqu'on était plusieurs jeunes à partir. On était trois sur chaque thème. Et ..., donc déjà, nous, on a fait des recherches internet, et ..., par rapport aux recherches internet sur des sites assez fiables, on a appelé et on a demandé plus de détails sur le logement, sur l'espace où on allait vivre. Et ..., de là, ben elle nous a dit les prix et on a réservé. Et quand on a été, on s'est présenté en tant que jeune du centre socio-culturel »⁸⁴. L'explicitation du sujet démontre qu'il y a une concrète implication de sa part. Sa motivation est incontestablement réelle d'où, on peut extraire de ses dires le sens de son action.

Son envie de faire quelque chose, son inspiration et sa curiosité ont été le moteur de son apprentissage à travers l'expérience qu'il a vécue. Sa motivation, nourrie par l'objectif à atteindre, a été le stimulus de son apprentissage.

« Alors, pour ça, on a présenté notre ..., on a fait notre projet, on a présenté, tous les jeunes, on a présenté devant la directrice du centre et quelqu'un de la région Lorraine, qui, de là, acceptait ou pas notre projet. S'il n'était pas accepté, on ne partait pas. »⁸⁵.

On peut parallèlement pointer la notion de « projet » dans l'expérience du sujet. Le projet a été le levier de l'apprentissage si l'on puisse dire. Avec ses pairs, ils ont été au clair avec leur projet dès le départ. Ainsi, cela les a conduits à réfléchir sur leurs envies donc à anticiper sur les activités et les démarches à mener pour réaliser leur projet.

« Avant de mettre le projet en place, on a fait beaucoup d'autofinancement pour nous aider. On a recherché des autofinancements, on a fait du « car-Wash ». Ben ça, ça rapporte

⁸² Annexe 4.5, ligne 6.7, J5

⁸³ Annexe 4.5, ligne 9-13, J5

⁸⁴ Annexe 4.5, ligne 18-22, J5

⁸⁵ Annexe 4.5, ligne 31-33, J5

beaucoup parce que beaucoup de gens venaient parce que c'est pas du tout cher. Après il y a les ensachages au Cora et tout, donc là on doit parler aux gens, leur demander s'ils veulent de l'aide. Et il y a aussi par exemple des autofinancements sur une semaine. Et ça c'est grand autofinancement comme refaire les murs de la commune, refaire les ..., ben là cette année c'est faire un mur végétal. Ben là il y a beaucoup de communes qui acceptent que les jeunes travaillent avec elles. »⁸⁶.

« Alors on avait déjà prévu des choses et si les choses étaient annulées, on décidait tous ensemble ce qu'on voulait faire et de là on allait. Mais on décidait une heure avant quand même et de là on allait à l'activité »⁸⁷.

Il y a eu prise de conscience sur l'expérience vécue. L'apprentissage a une signification, une valeur, une utilité, car le sujet se voit transférer ses acquis dans une nouvelle expérience : *« Maintenant si j'ai envie de partir en voyage avec mes amis je sais comment organiser par rapport au budget, je sais faire un budget, je sais organiser, choisir les hôtels, je sais comment récolter de l'argent au cas où on n'a pas assez. »⁸⁸.*

« ben là je pourrai refaire des affiches pour montrer qu'il va y avoir un grand évènement, je pourrai faire les autofinancements, et faire pour qu'il y ait des gens qui viennent, l'organisation de la journée, le programme, tout ça. »⁸⁹.

Cette expérience a autorisé la transformation du sujet. Mais pour que cet apprentissage soit réellement effectif, le sujet se doit de s'en accommoder de manière à le rendre stable.

Pour que le jeune apprenne de son action, de son expérience vécue, il faut travailler avec lui sur la *dimension procédurale*⁹⁰ c'est-à-dire sur ses savoirs pratiques, le déroulement des actions élémentaires, mentales matérielles, etc. L'accompagnement va jouer un rôle majeur puis qu'il va favoriser la verbalisation de l'expression mentale qui traverse l'action.

IV. Les DEMARCHES et OUTILS d'ACCOMPAGNEMENT

Un jeune a besoin aussi de s'inscrire dans un processus d'accompagnement pour l'aider à avoir une vision lisible sur lui-même, faire émerger un projet ou construire un parcours. Il a besoin d'un temps d'action structurée en étape pour co-construire avec le professionnel son

⁸⁶ Annexe 4.5, ligne 65-72, J5

⁸⁷ Annexe 4.5, ligne 84-86, J5

⁸⁸ Annexe 4.5, ligne 80-82, J5

⁸⁹ Annexe 4.5, ligne 117-119, J5

⁹⁰ Tiré de Vermersch « l'entretien d'explicitation », ESF 1994.

projet. C'est le besoin d'une aide que l'autre peut lui apporter, besoin d'un autre regard sur sa situation pour le soutenir dans ce processus de changement.

A. L'accompagnement des jeunes engagés

Dans l'accompagnement d'un parcours d'engagement, le professionnel va participer à la construction de la réalité de la situation dans laquelle se trouve le jeune. Ce qui va supposer une conscientisation de ce qui se joue dans la situation dans laquelle il se trouve.

La conscientisation se fait par la posture de réflexivité (faire un retour sur soi) pour expliciter la situation qui se joue de et par le langage (constructivisme). Donc, il y a relation. Le langage se joue sur une scène sociale car il y a échange entre l'accompagnateur et l'accompagné.

1. Accompagnement dans le milieu associatif

Un jeune qui s'engage dans une association pour défendre des idées, par conviction, pour défendre une cause, le fait de sa propre volonté. A la différence du service civique, il n'y a aucune exigence juridique ou institutionnelle qui oblige des associations à coacher des jeunes.

Le jeune ne vient pas pour apprendre dans le milieu associatif. Il vient pour faire, pour être actif, pour faire des choses avec d'autres. C'est après qu'il va comprendre ce qu'il y a appris s'il y a la présence d'une autre personne en face de lui pour le faire verbaliser son action. Donc l'apprendre c'est quelque chose qu'il peut comprendre après coup s'il y a un accompagnement. Au cours de l'action, il faut une sensibilisation particulière pour qu'il puisse prendre conscience de ses acquis.

« ... personne n'était capable de m'expliquer comment il fonctionnait, ce qu'il faisait exactement ... »⁹¹

Lorsqu'on pose la question de l'accompagnement, le sujet répond plutôt sur l'accompagnement à la prise de fonction dans l'association mais qui n'est parfois pas assuré.

⁹¹ Annexe 4.1, ligne 77, J1

« ..., notamment dans mon premier mandat en tant que trésorier là il y a des compétences techniques un peu quand même à avoir. Dans une association comme celle du GEC où là il y a quand même un bar ouvert tous les soirs, donc avec un flux de trésorerie relativement important pour une association ..., donc oui voilà j'avais un prédécesseur qui était également mon parrain, parrain du GEC et donc voilà on s'était posé un après-midi pendant une ou deux heures où il m'a montré un peu comment lui il faisait la trésorerie, tous les documents, les choses comme ça. Ça m'a aidé après, c'était une bonne base mais c'est vrai que durant l'année j'avais pris mon propre mode de fonctionnement et donc voilà. Après j'ai fait la même chose avec mon propre successeur en le présentant tout ce que je fais, les choses que mon prédécesseur faisait et que moi je ne faisais pas pareil. Pour la FEDELOR, alors là c'est un peu différent. Je n'ai pas eu de passation du tout. J'ai vraiment tout appris sur le terrain parce que j'ai repris le poste de quelqu'un qui partait et donc du coup je ne l'avais plus revu ... »⁹². Donc, si l'on revient à l'apprentissage, le jeune ne se rend pas compte de ses acquis de suite, car il n'a pas forcément cette capacité de distanciation par manque d'accompagnement.

Dans le cas ci-dessous, on relève cette volonté au sein de la structure pour accompagner des étudiants à prendre place dans les instances de l'université. Il faut souligner aussi l'ampleur de la structure qui travaille en partenariat avec l'institution universitaire, donc, inévitablement ces jeunes élus pour siéger au sein de divers conseils, ont besoin d'avoir le savoir agir, le pouvoir agir : « FEDELOR en tant que fédération étudiante a aussi un pôle avec une vice-présidente en charge de la formation, donc pour former les élus étudiants qui sont dans les conseils de l'université ou élus associatifs pour former à différentes ..., soient des compétences transversales justement, soient des compétences et connaissances techniques, l'enseignement supérieure, voilà des choses comme ça, ..., donc on est amené à transmettre ce genre de compétences et aussi d'évaluer des compétences ..., on a quand même un travail là-dessus d'une part FEDELOR, d'autre part à la FAGE. »⁹³

L'accompagnement au sein d'une association se fait le plus souvent entre pair. Il y a transmission des savoirs, des savoirs faire, des savoirs pratiques entre deux générations. On peut donc supposer une prise de conscience de l'expérience, des acquis, chez le transmetteur et il y a apprentissage chez le récepteur. La transmission intergénérationnelle provoque certainement un processus d'apprentissage : « oui, ben y a déjà l'accompagnement des plus grands jeunes que nous qui sont déjà là depuis quelques

⁹² Annexe 4.1, ligne 63-76, J1

⁹³ Annexe 4.1, ligne 137-144, J1

années, comme nous on fait aujourd'hui avec les plus petits par exemple dans les équipes. Toutes les équipes de jeunes qui font des projets sur le territoire sont accompagnées par un grand jeune qui les aide, qui leur apporte un soutien etc., et puis ..., sinon il y a les accompagnateurs... »⁹⁴.

Le sujet parle de la présence d'accompagnateur au sein de la structure qui assure l'accompagnement à la prise de fonction au sein de l'instance dirigeante et également un accompagnement spirituel. *« On a quand même, enfin au bureau on a deux accompagnateurs adultes qui ont l'expérience dans leur métier et aussi associative, et du coup qui nous accompagnent. Et ça peut être technique ou spirituel, enfin voilà ils nous accompagnent dans notre démarche et oui après c'est un peu la spécificité du MRJC d'accompagner parce que comme c'est que des jeunes de 16 à 30 ans il y a un renouvellement fort de tous les responsables et donc il est super important d'accompagner à ça. Par exemple pour le bureau, les gens qui composent le bureau tournent assez souvent mais il y a toujours un qui reste. »⁹⁵.*

2. Accompagnement d'un Volontaire service civique

Le tuteur est le référent principal du volontaire, il est garant du bon déroulement de la mission. Il suit l'évolution du projet et réajuste les contours de la mission en fonction de l'avancement du volontaire. Il accompagne le jeune dans son parcours d'engagement volontaire, donne un cadre et des repères de fonctionnement en vie collective. Il est chargé d'accompagner le volontaire dans sa réflexion sur son projet d'avenir afin de favoriser, à l'issue de l'accomplissement de la mission de Service Civique, son insertion professionnelle. L'ensemble des missions du tuteur sont détaillées dans le guide du tuteur.

Les organismes agréés au titre de l'engagement de Service Civique doivent assurer au volontaire une formation civique et citoyenne. Cette formation civique et citoyenne comprend, de manière obligatoire une formation aux premiers secours. Elle comprend également des modules, définis et organisés par l'organisme d'accueil, destinés à développer la formation citoyenne et le civisme des volontaires.

A la différence du milieu associatif, le service civique à un cadre défini. Le premier paragraphe au-dessus retrace la mission du référent auprès du volontaire service civique. Effectivement, ci-dessous, le sujet confirme cet accompagnement : *« Avec le responsable on*

⁹⁴ Annexe 4.2, ligne 89-93, J2'

⁹⁵ Annexe 4.2, ligne 94-100, J2

discute régulièrement. Enfin, surtout vu que ma mission a un peu évolué étant donné que je n'ai plus de séjour à accompagner. Donc c'est vrai qu'on a redéfini, on a recadré un peu plus sur de la com. »⁹⁶

On constate ci-dessous que l'accompagnement est connecté à l'objectif du sujet en lien avec la formation. Le besoin du jeune est satisfait. On peut articuler la relation de cheminement avec le sujet qui lui facilite des passages, qui l'aide à franchir des étapes. *« On me propose aussi des formations comme celle du montage vidéo que j'ai suivie sur Metz »⁹⁷.*

Sur le témoignage qui suit, on relève bien l'implication de l'ensemble du personnel de la structure. Les demandes du jeune sont satisfaites. Le sujet (Bac+5) a pour objectif d'avoir une première expérience pour lui permettre d'être opérationnel sur le marché de l'emploi. Il a besoin de plus de pratiques. L'accompagnement qu'on lui apporte facilite sa construction : *« Ben moi aussi ma mission a été redéfinie durant le temps que je suis là. Donc, au début j'avais un tuteur. Aujourd'hui je ne sais plus qui est mon nouveau tuteur quoi que, ici, si j'ai besoin d'avoir une information c'est facile d'aller voir n'importe qui. C'est une équipe qui intègre facilement, on sait qui fait quoi rapidement, puis après si j'ai besoin de quoi que ce soit je n'hésite pas à aller demander. Et par exemple sur ma mission, parce que, au bout d'un moment, je me suis un peu ennuyée parce que je n'avais plus rien à faire, donc j'ai demandé à l'accompagnatrice qui, tout de suite, m'a changé de bureau et tout de suite j'ai eu beaucoup de travail à faire... »⁹⁸.*

Le cas suivant un décrocheur scolaire du lycée. Son accompagnement n'a pas commencé pendant le service civique mais bien plus en amont. Il y a un partenariat étroit entre les deux structures pour faciliter le parcours du jeune : *« Ben on était déjà au DAIP qui nous a proposé le service civique et ils ont contacté le service de l'enseignement. Donc l'accompagnatrice du service de l'enseignement est venue nous rencontrer au lycée. Donc on a tous passé un entretien et elle a pris en note nos souhaits »⁹⁹.*

Il y a un suivi régulier de la part du référent dans la structure d'accueil du jeune. Dans l'accompagnement, il est important de voir la personne dans son cadre de travail. Cela crée un environnement favorable pour l'accompagné afin de parvenir aux objectifs visés.

« L'accompagnatrice vient aussi nous rendre visite dans les structures où on est pour voir si on a des demandes particulières, si on a des problèmes, si ça se passe bien »¹⁰⁰.

⁹⁶ Annexe 4.3, ligne 110-112, J3

⁹⁷ Annexe 4.3, ligne 116-117, J3

⁹⁸ Annexe 4.3, ligne 118-125, J3'

⁹⁹ Annexe 4.4, ligne 42-44, J4

¹⁰⁰ Annexe 4.4, ligne 98-99, J4

Le sujet a fait un choix et la structure chemine avec lui par l'intermédiaire d'un référent. L'implication de la structure se traduit par la prise en charge de la formation et on remarque que cela renforce l'investissement du sujet dans l'animation : *« Je suis en train de passer aussi mon BAFA à côté donc la ligue de l'enseignement finance mon BAFA. Donc aux vacances d'avril j'ai fait ma première partie de BFA. Ça m'a beaucoup aidé à continuer pour les animations, à les mettre en place, à animer, le contact avec l'enfant aussi, le travail en équipe forcément »*¹⁰¹.

On remarque dans le discours de ce jeune qu'il y a une prise de conscience de l'accompagnement qu'on lui apporte. Le référent le questionne sur sa progression, s'intéresse à lui. *« ..., mais il y a un suivi sur le terrain assuré par nos référents de la ligue. C'est la personne qui s'occupe de la section enfant, pareil elle demande souvent aussi des nouvelles par rapport à l'association où je suis et par rapport à ce que je fais. Savoir si tout se passe bien. Au final il y a un suivi derrière »*¹⁰².

L'accompagnement apporté par le référent est concret pour le sujet. Ce dernier décrit le processus de cheminement : *« C'est un long cheminement au fait. Donc au début, ils essayent de nous connaître au fait. Ils sont vraiment à l'écoute. Je sais que dès qu'on a un problème, pareil, ils sont là ..., y a rien à dire pour ça. Après justement, ils sont ..., il y a deux personnes au DAIP. Donc il y a une qui est là pour ..., pour nous aider sur notre orientation et une autre qui est sur la partie stage ..., la partie professionnelle au fait »*¹⁰³.

On distingue l'investissement des deux structures par la mise en cohérence des aides apportées au jeune. L'une soutient le sujet sur l'orientation professionnelle (DAIP) et l'autre (ligue enseignement 88) sur la partie engagement.

Le sujet exprime tout de même un désaccord avec la manière de trouver un stage au niveau du DAIP. Bien sûr, il y a ce côté avantageux où le réseau du référent facilitera la démarche de recherche. Cependant, le jeune pense vraiment que trouver un stage par lui-même lui procurera autant car c'est déjà une initiation à la recherche d'emploi. *« Ce qui est bénéfique et pas du tout, de mon point de vue, c'est que c'est eux qui nous recherchent un stage, c'est eux qui nous trouvent un stage. Enfin pour moi, je trouve ça un peu bête, parce que du coup c'est pas nous qui faisons la démarche de chercher donc au final on n'a pas ce truc d'aller*

¹⁰¹ Annexe 4.4, ligne 63-66, J4'

¹⁰² Annexe 4.4, ligne 100-103, J4'

¹⁰³ Annexe 4.4, ligne 108-112, J4'

vers l'autre pour rechercher justement un travail ..., donc voilà. C'est quand même eux qui recherche la plus part du temps le stage »¹⁰⁴.

3. Accompagnement en centre socio-culturel

En discutant avec l'animateur, il précisait qu'auparavant la démarche était de proposer un projet tout établi aux jeunes. A présent la stratégie est de leur proposer de concevoir un projet selon leur goût et de le réaliser. *« On a organisé, et y avait les deux animateurs pour nous soutenir mais principalement c'était pour faire un projet pour nous pour ce qu'on aimait bien faire. Et ..., donc on a été financé par la région Lorraine mais à côté il y avait quand même d'autres ..., parce qu'ils n'ont pas tout financé, donc il fallait quand même que nous, on fasse des autofinancements pour nous aider à financer le voyage. Après on a mis le reste »¹⁰⁵.* On voit aussi l'implication du conseil régional par son apport financier. Un accompagnement financier pour pousser les jeunes à atteindre leur objectif. Néanmoins, le financement est attribué à partir du moment où le groupe a su présenter et argumenter leur projet.

La présence des animateurs a été bénéfique. Il faut préciser la fréquence des activités menées pour le projet. Les jeunes et les animateurs ne se voient que pendant les vacances scolaires. De la sorte, l'accompagnement n'a pas été facile pour eux. Mais on mesure leur implication dans l'accompagnement des jeunes du fait de la réalisation du projet au bout d'un an. *« Ben les deux animateurs nous ont beaucoup soutenus pour notre projet. Un moment on baissait les bras parce que ça ne s'est pas fait d'un coup. On a mis quand même une année à faire, et c'est eux qui nous ont soutenus et qui nous ont dit que ça le ferait, et qu'il faudra bien présenter. Et ..., pour tous les projets, ils sont comme ça au fait, et ..., et eux ils préfèrent que nous on organise ce que nous on veut faire, plutôt que c'est eux qui nous impose un projet »¹⁰⁶.*

Ci-dessous, le sujet compare la démarche du centre avec celle du lycée. Au lycée, on ne les implique pas dans le projet : *« Oui, mais nous on propose et c'est l'équipe enseignante qui organise tout de A à Z. On ne fait rien au lycée. »¹⁰⁷.* Il y a frustration du sujet.

¹⁰⁴ Annexe 4.4, ligne 132-136, J4'

¹⁰⁵ Annexe 4.5, ligne 24-28, J5

¹⁰⁶ Annexe 4.5, ligne 96-100, J5

¹⁰⁷ Annexe 4.5, ligne 125-126, J5

4. L'accompagnement en service civique vu par un référent

« Ben au fait tu as des projets qui ne sont pas construits au départ et qui se construisent pendant le temps du service civique. Et là c'est un tremplin. Et ça tu l'as beaucoup avec les jeunes décrocheurs par exemple »¹⁰⁸. Dans le cadre du service civique, l'accompagnement est bien réel. Le référent (ligue enseignement 88) connaît parfaitement le public avec qui il a affaire. La prise de connaissance des caractéristiques des publics qu'on accompagne est importante. Elle permet de mieux cibler les outils qu'on va mettre à leur disposition, de se doter d'une démarche d'accompagnement plus général mais qui est adaptable en individuel. Le référent voit le service civique comme un tremplin pour la construction du jeune. C'est un nouveau point de départ qui va donner la possibilité au jeune de se reconstruire une identité socio-professionnelle.

La démarche adoptée par la ligue de l'enseignement 88 est de proposer des missions dans les divers domaines définis, afin que le jeune puisse faire un choix correspondant à ses envies. Le rôle assuré par la structure est d'outiller le jeune de manière à ce qu'il émancipe : « L'avantage au sein de la structure c'est qu'on propose aux jeunes ..., si tu veux, il n'y a rien qui est fermé dans la mission qu'on propose. A un moment donné c'est le jeune qui prend en masse la mission, qui est force de proposition et qui peut la faire évoluer. Comme je dis « sert toi de nous quand tu viens chez nous. Sert toi de la ligue pour monter en compétence, pour mûrir ton projet, pour ..., », voilà. Alors, peut-être que c'est plus simple dans ce sens-là, je ne sais pas, ou peut-être que l'avantage du service civique par rapport à SVE c'est qu'on fait des entretiens régulièrement »¹⁰⁹.

« On a redéfini une mission en fonction de ses envies, de ses attentes qu'on pouvait lui offrir aussi et puis voilà. Et du coup elle travaille sur la politique jeunesse et nos actions jeunesse donc voilà ... »¹¹⁰

Le référent a le souci de faire de ce dispositif un outil utile à la construction du jeune. Le libre choix est un moyen d'accroche pour attirer l'attention des individus. « Nous on propose vraiment, et si tu veux que le jeune soit acteur de sa mission et qu'il valorise ce temps-là, parce que un service civique ce n'est pas toute ta vie, donc il ne faut pas se tromper de mission. On lui donne de quoi à nourrir son temps en mission de service civique et que ça lui sert. Moi ça me rend malade qu'un jeune me dise « ben j'ai fait six mois de service civique et ça ne m'a servi à rien », non. Il faut que tu te serves de ce temps-là pour te faire avancer,

¹⁰⁸ Annexe 4.3, ligne 163-165, Accompagnatrice

¹⁰⁹ Annexe 4.3, ligne 85-92, Accompagnatrice

¹¹⁰ Annexe 4.3, ligne 126-128, Accompagnatrice

évoluer ..., voilà et qu'il y ait un projet un peu plus définit quand tu sors du service civique »¹¹¹.

Les référents des volontaires sont aussi accompagnés dans leur accompagnement. Des formations, des outils de suivi, etc., sont mis à leur disposition afin qu'ils puissent assurer correctement leur rôle de référent. « On a des outils. Ben ..., parce que nous au fait on a un agrément porté par la ligue nationale de l'enseignement, donc on a tous les outils d'accompagnement ... parce qu'on va avoir besoin pour ... puisque tu as le tuteur qui accompagne le jeune, et moi je suis en plus le tuteur des tuteurs puis j'accompagne aussi les jeunes s'il y a besoin. Je fais des points régulièrement. Quand il y a besoin de façon ils viennent me voir et c'est là où on redéfinit ensemble les missions, effectivement les choses comme ça »¹¹². « On a des outils de suivi, d'accompagnement du jeune. Donc des fiches types avec ..., comment mener un premier entretien, comment faire un bilan, qu'est-ce que tu dois faire pendant l'accompagnement du jeune, ... »¹¹³.

B. Quelques outils destinés à l'accompagnement des publics pour la valorisation des compétences

4 Outils numériques

a. La démarche « Skill Pass »

Ce SERIOUS GAME est utilisé dans la démarche SkillPass. Il permet de s'outiller et de mener des sessions collectives de repérage de compétences non formelles.

L'acquisition de compétences dans le cadre d'expériences participatives, d'engagement, de mobilité, volontariat, bénévolat, pratique culturelle et sportive etc., amène une volonté politique à reconnaître les acquis de l'Education Non-Formelle et du Non-Formel en générale.

« Skillpass est un dispositif pédagogique basé sur un serious game permettant aux jeunes d'identifier et de valoriser des compétences transversales acquises dans le cadre d'activités diverses d'apprentissage non formel et informel (sport, stages, service civique, volontariat, mobilité européenne, chantiers d'insertion, etc.). Le dispositif s'exploite en présentiel et fait

¹¹¹ Annexe 4.3, ligne 131-137, Accompagnatrice

¹¹² Annexe 4.3, ligne 139-144, Accompagnatrice

¹¹³ Annexe 4.3, ligne 146-148, Accompagnatrice

alterner des phases de jeu et des temps "hors écran" facilitant la posture réflexive, le récit biographique et la production d'un support valorisant les compétences repérées... »¹¹⁴.

Cette méthode propose le recours à un support innovant reposant sur un dispositif numérique vidéo ludique facilitant l'appréhension des démarches portfolio.

Il présente une démarche de projet par le jeu, non techno centré. Il a un usage collectif en présentiel avec « l'animation » qui est centrale.

L'objectif est de faire le point sur la notion de compétence et sur les moyens d'identifier celles-ci chez les jeunes dans le but de les mettre en valeur dans le cadre de démarches relatives à leur recherche d'emploi, orientation, insertion socioprofessionnelle, bilan de compétences...

➤ La visée est de :

- Mieux comprendre la notion de compétences à travers les instruments de visibilité et de valorisation (Livret de compétence, ePortfolio, CV Europass/Youthpass...)
- Etre capable d'accompagner des jeunes dans leur démarche d'identification de leurs propres compétences et de complétude de supports de valorisation...
- S'outiller pour mener des sessions collectives de repérage de compétences avec le dispositif pédagogique SkillPass basé sur un serious game.

➤ Enjeux : Employabilité des jeunes

- Permettre au jeune d'être compétent dans sa démarche
- Maintenir l'employabilité dans un contexte où les caractéristiques du travail aujourd'hui sont l'incertitude, ...

➤ La référence du « Serious Game » est le référentiel des six compétences clés de l'OFPC :

- Résoudre les problèmes
- Communiquer
- Organiser
- Traiter l'information
- Encadrer
- Travailler en équipe

¹¹⁴ Définition ID6, Lille, présenté par M. Pascal CHAUMETTE

➤ Usage pédagogique :

Dans le jeu, le jeune incarne le héros et doit réaliser le portfolio de ce dernier. Il y a cinq chapitres et, chaque mini Game est toujours associé à une situation problème. Plus le jeune va s'intéresser au jeu, plus il va s'intéresser à l'individu. Chaque chapitre comporte un portfolio que le joueur doit remplir en fin de partie.

Le jeu permet de centrer le jeune sur lui-même.

➤ Les atouts :

- Donner de nouvelles perspectives aux jeunes en leur permettant d'identifier leur potentiel.
- Approfondir la notion de compétences au cœur des enjeux d'éducation formelle et non formelle.
- Se doter d'outils TICE innovants, basés sur une pédagogie immersive enrichissant les pratiques d'accompagnement.

Le jeune fait le bilan de compétences de son héros. En effet, ce travail lui permet de comprendre le mécanisme de formulation des compétences et l'amène à comprendre la notion de compétence.

Cet outil permet de sensibiliser le jeune sur la notion de compétences. Des constats ont été relevés lors des rencontres avec des jeunes dans des structures. A la ligue de l'enseignement 88, par exemple, deux des cinq jeunes interviewés ont exprimés leur difficulté à formuler des compétences. Donc l'outil sera intéressant pour amener ces jeunes à saisir la notion de compétence.

b. « LORFOLIO »

LORFOLIO est un outil personnel, proposant de nombreux services et fonctionnalités aux utilisateurs Lorrains. Chaque utilisateur peut le renseigner à tout moment en fonction de ses besoins. Les différentes parties (Parcours, Compétences, Emploi, ...) peuvent être renseignées séparément, mais communiquent entre elles, facilitant ainsi la saisie des informations.

Dans le cadre du stage, j'ai pu travailler en collaboration avec LORPM pour la réalisation d'un « guide d'utilisation du LORFOLIO » destiné à tout public.

Le guide, « *Comment valoriser ton engagement avec LORFOLIO ?* »¹¹⁵, a été réalisé conjointement par le Pôle Jeunesse et LorPM. Il a pour objet d'aider et de guider une personne à :

- Crée son compte personnel en ligne
- Compléter ses informations personnelles à faire figurer sur ses CV
- Saisir les formulaires des parties PARCOURS et COMPETENCES pour reconstituer son parcours
- Sélectionner les justificatifs et les sauvegarder dans son « Porte documents » (photos, vidéos, sons, diplômes, certificats de travail, conventions de stages, recommandations d'employeurs,...)
- Editer des CV, Créer un site web professionnel, Accéder aux documents de son classeur quel que soit son lieu de connexion et Mettre à jour les informations de son parcours.

Grâce au Lorfolio, l'informel sera davantage pris en compte. D'autres ne souhaiteront pas nécessairement traduire leurs savoirs en action, mais simplement grâce à ce processus, faire évoluer leur image de soi, leur confiance en soi, en prenant conscience qu'ils ont des acquis, bien qu'ils soient informels. Ce processus pourrait ainsi aider les individus ayant un manque d'estime pour soi, ou encore des doutes sur leur identité. L'habitus peut alors être transformé. Travailler sur l'écart entre ce qu'on fait et ce qu'on voudrait faire, c'est finalement travailler sur soi, ce qui est l'objectif du Lorfolio : être amené à réfléchir sur son parcours, donc inévitablement sur soi.

Pour conclure, je pense que le processus consistant à transposer le vécu d'expériences de travail en éléments constitutifs d'un e-portfolio est un processus cognitif favorable pour tous, dans la mesure où chacun devra faire un point sur son parcours, ce qui conduira inévitablement à des prises de conscience, qu'il s'agisse de se conforter dans nos décisions antérieures, ou de réaliser qu'une transformation de l'habitus est nécessaire.

Le processus de transposition permettra à l'utilisateur de mettre à jour ce qu'il a appris. Donc, il l'amènerait à prendre conscience de son capital.

Ce processus peut être pédagogique dans la mesure où la personne va être guidée à pointer la différence entre expérience, compétence et diplôme. Dans sa pratique quotidienne, l'individu utilise des connaissances construites tout au long de son expérience. Le processus de transposition va, en quelque sorte, amener l'individu à « l'analyse de pratiques professionnelles ». Il va aider la personne à se confronter à sa propre réalité et à

¹¹⁵ Annexe 6, extrait du guide d'utilisation de LORFOLIO.

mettre du sens sur ses activités passées. Elle va prendre du recul par rapport à son vécu ce qui l'amènerait à réfléchir sur lui-même et à exprimer ce qu'il est. Le processus de transposition conduirait l'individu vers une forme de réflexivité s'il a les capacités. Le fait de transposer ses compétences sur e-portfolio, l'individu va s'approprier son vécu passé, s'en servir comme base de connaissance pour perfectionner ses gestes professionnels. En effet, il sera également capable de prendre en compte ses besoins.

Pour une personne en situation de chômage de longue durée, transcrire ses expériences vécues sur e-portfolio va remobiliser des savoirs acquis et des affects. Cela peut le pousser à entreprendre des démarches vers un parcours d'insertion, de formation ou de recherche d'emploi. Le processus de transposition peut être un stimulus pour motiver ou remotiver l'individu et refoulerait le manque de confiance (le découragement, le sentiment d'infériorité, la crainte de ne pas réussir, la crainte de découvrir, le sentiment d'exclusion).

Le processus de transposition pourrait stimuler un développement mental chez l'individu et lui permettrait une structuration mentale de ses compétences. Il l'amènerait à se transformer : habitus de transformation.

Il oblige l'individu à passer à l'écrit. Il va y avoir une articulation entre théorie et pratiques. Ceci demande un effort cognitif pour comprendre et mettre ses propres mots pour exprimer la singularité de ses expériences vécues. L'écrit va être une source de dynamisme et de progression qui amènera la personne à structurer un parcours en tenant compte de son capital humain et de ses besoins. Il va provoquer un basculement, permettre d'avoir un nouveau point de vue, un changement de regard. Il va développer chez l'utilisateur la prise de conscience de ses qualités et la capacité à se vivre. Le processus de transposition obligeant le passage à l'écrit, amènerait l'individu à la prise de responsabilité sur ses propres actes.

Le processus consistant à transposer le vécu d'expériences de travail en éléments constitutifs d'un e-portfolio peut-être interprété de différentes façons. Pour certains, il est constructif et bénéfique à la personne car il lui permet d'entrer dans une démarche cognitive l'aidant à prendre conscience de ses compétences. Pour d'autres, il reste un processus compliqué à mettre en place qui, une fois de plus, risque de stigmatiser les publics les plus fragiles se trouvant seuls face à cette démarche. Encore une fois, l'accompagnement terrain reste donc inévitable si on veut que l'outil soit bénéfique à chacun.

2. Quelques outils proposés pour l'accompagnement

Le groupe de travail « Valorisation des compétences acquises dans le cadre non-formel » propose des outils permettant aux jeunes d'explorer leurs expériences et leurs compétences.

a. Le schéma des expériences marquantes

L'exercice est présenté en collectif, les consignes sont passées à tous pour une réalisation individuelle à l'écrit : « *Faire la liste de 10 expériences, moments marquants qui vous ont appris des choses depuis votre naissance* »

Le travail d'explicitation est ensuite réalisé en entretien individuel au cours des séances suivantes

La posture de l'accompagnant consiste à :

- interroger le participant sur le sens de ses formulations
- reformuler pour lui permettre d'éclaircir le plus possible ses propos et explorer avec le participant les pistes évoquées dans le discours et dans l'écrit et proposer des traductions possibles vers le domaine professionnel.

Cette première étape de conscientisation des compétences acquises dans un cadre non formel est poursuivie par rapport au cadre formel.

b. Démarche d'accompagnement pour la formalisation des compétences acquises en Service Civique : AFEV

Dans le cadre d'un service civique, les structures associatives mettent en place des démarches d'accompagnement permettant aux jeunes d'identifier et de formaliser les compétences acquises dans le cadre de leur mission.

L'AFEV propose pour la valorisation des compétences, une démarche en 3 étapes. Cette démarche donne la possibilité aux jeunes de développer une réflexion sur leur expérience :

- *Etape 1* : Identification des compétences

Un guide méthodologique est mis en place pour aider le jeune à comprendre le processus d'identification des compétences à partir des actions qu'il aurait menées.

- o Jeu ludique
- o Récit de vie

- *Etape 2* : Formalisation des compétences

Une attestation doit être remplie et signée avec un référent de la structure (Afev).

- *Etape 3* : Valorisation des compétences

Le jeune rédige un CV et une lettre de motivation en vue d'un entretien de simulation avec un professionnel.

Une association de professionnels bénévoles est sollicitée pour mener des entretiens avec les jeunes. Cette association travaille en partenariat avec l'université de Lorraine.

- Rédaction CV : dans cet exercice, le jeune est amené à rédiger son CV en fonction de ce qu'il projette de faire après le service civique.

V. Le stage : REALISATION de la CVTHEQUE

Cet outil proposera divers modèles de cv permettant aux jeunes de valoriser les acquis du cadre non-formel et formel.

1. La démarche

Pour réaliser l'outil, la rencontre des jeunes engagés s'imposait afin de mieux cerner les représentations qu'ils ont, du cv.

Le public jeune entretenu est hétérogène : des étudiants allant du niveau Bac+3 à Bac+5, des jeunes dit en décrochage scolaire (fin de collège, lycéens, étudiants), des jeunes en service civique, des responsables d'association, des jeunes encadrés par des animateurs de centre socio-culturel ou PIJ, etc.

2. Constats

L'entretien avec les jeunes a permis de révéler des difficultés quant à la formulation des compétences. Certains ont une représentation imagée de la compétence mais sont incapables de les mettre en mots.

Lorsqu'on leur pose la question « quelles sont tes compétences ? », la plupart relate plutôt les activités réalisées comme « *j'ai organisé le festival de musique avec telle association* ». D'autres sont incapables d'identifier leurs compétences acquises.

Concernant la rédaction de cv, la majorité le fait de manière à ressortir toutes les expériences acquises dans leur parcours, les formations, leur centre d'intérêt, mais les compétences ne sont pas mises en exergue. Les seules qui sont notifiées de manière lisible sont celles de la langue et de l'informatique.

Beaucoup de jeunes avouent ne pas mettre valeur leurs expériences extra-professionnelles dans leur cv puisqu'ils pensent que celles-ci n'ont aucun intérêt pour les employeurs. Certains inscrivent leurs expériences associatives dans la rubrique centre d'intérêt.

Il y a également la méconnaissance de l'outil L'orfolio. La grande majorité des jeunes rencontré sur le terrain, en individuel ou en groupe, n'a jamais eu la possibilité de se familiariser avec l'outil.

3. L'utilité du CV

Le cv est le passeport pour l'emploi. C'est un document vivant. Un employeur présélectionne les candidats par rapport au cv. C'est ce document qui doit retenir l'attention de l'employeur, lui donner l'envie de rencontrer le candidat à l'entretien.

Pour sa mise en forme, son contenu doit donner l'envie à l'employeur de le lire et doit se tenir sur une page. Il est important de noter l'âge. La photo doit avantager le candidat. En effet, elle doit être claire lorsque le document est imprimé en noir et blanc. Le visuel est important.

Le contenu des rubriques doit :

- répondre aux attentes du recruteur, donc adapté à la cible l'accroche doit être précise et surlignée (ex. : « BTS en alternance ... »)
- énumérer des compétences
- attention aux fautes d'orthographe
- rubrique :
 - formation : pour les diplômes, il est important de préciser les lieux d'obtention et les dates
 - expériences professionnelles : préciser le lieu, le poste tenu et la durée
 - informatique et langues : préciser les niveaux (base, utilisation courante, maîtrise)
 - centre d'intérêts : doit donner des indices sur la personnalité.
 - pour les activités physiques et culturelles: préciser la durée d'une pratique et le contexte
 - idem pour les activités

Conseils :

- le CV doit permettre de te faire comprendre auprès du recruteur avant l'entretien
- il faut être précis sur les termes utilisés dans le CV car cela permettra au recruteur de te connaître avant l'entretien et donc de nous sélectionner

- le recruteur cherche l'authenticité d'une qualité chez un candidat, donc citez des exemples réels.
- Pour une mission : décliner en tâche
- Nommer précisément l'intitulé du poste occupé
- Mettre en gras le poste tenu
- Appuyer l'expérience correspondant à l'offre d'emploi ou à la formation recherchée.

VI. Séance expérimentale de « formulation de compétence »

Lors d'une mission sur le terrain, des jeunes en service civique, suivis par la Ligue de l'Enseignement 88, m'avait demandé de mener une séance avec eux sur la formulation de compétences.

La séance conçue pour répondre à la demande est inspirée du « schéma des expériences marquantes ». Le choix a été de partir de la description individuelle d'une « activité récente, marquante » durant le service civique. Une porte d'entrée pour amener le jeune vers la formulation de compétences.

L'activité est récente, elle se situe dans le contexte actuel du jeune. L'expérience est fraîche, ainsi, les tâches effectuées, les faits et gestes sont encore imagés dans la mémoire du jeune. Le jeune peut se revoir faire.

Marquante, car cette activité a été une expérience bouleversante, stimulant pour le jeune. Cette déstabilisation a forcément provoqué en lui un changement, d'où cet effet marquant.

La première étape avait comme consigne de décrire une activité, avec les tâches accomplies, qui les a marqués pendant l'expérience service civique.

La seconde étape était de remplir un tableau :

Tâches maîtrisées avant le service civique	Tâches en cours de consolidation	découverte

L'idée était que chacun classe les tâches dans le tableau pour leur permettre un effet de prise de conscience de soi. En casant une tâche, l'individu va se remettre en question pour savoir s'il maîtrise réellement celle-ci ou pas. Il peut se remémorer l'action, se regarder faire pour évaluer son niveau de maîtrise.

Le jeune va pouvoir dépasser le stade du ressenti, du représenté, du verbalisé pour dégager l'expérience vécue, et pour opérer une première catégorisation des acquis liés aux différents niveaux. Il s'agit pour le jeune de pouvoir identifier d'abord, de nommer ensuite les ressources personnelles ainsi construites au fil du parcours.

L'étape 3 consistait à traduire ses tâches en compétences. Un des jeunes avaient posé comme tâche effectuée « rédaction de fiches pédagogiques pour les visites sur Paris ». Pour formuler en compétence, l'utilisation d'un verbe d'action et la dé contextualisation de la tâche est nécessaire : « rédiger une fiche pédagogique ». Sous cette forme, elle est une compétence puisqu'elle n'est plus située. Elle est généralisée, conceptualisée, donc, le transfert ou la transposition vers un autre contexte va être possible.

Cette dernière étape ouvre ainsi à une valorisation possible vers l'extérieur des ressources personnelles. C'est à partir de l'inventaire ainsi réalisé et mis en forme que le jeune peut mettre en regard son capital de compétences.

Les jeunes ont fait la remarque sur l'intitulé de chaque colonne. Ils préféraient « tâches acquises » pour la première colonne, « tâche en cours d'acquisition » pour la deuxième et « tâche à acquérir » pour la troisième. Ces intitulés sont plus parlants pour eux.

L'exercice proposé suppose un travail cognitif de verbalisation, de formalisation et de catégorisation des différents acquis, et une compréhension de ce qui peut permettre à un apprentissage ponctuel de se transformer en une compétence installée et donc transférable dans différents contextes.

I. Hypothèse 1 : les expériences dans l’engagement permettent des apprentissages qui préparent les jeunes à être opérationnels pour l’emploi.

Dans le milieu associatif, un jeune s’engage rapidement pour des causes ponctuelles. S’engager pour une cause, pour aider des gens, pour aider que ce soit sur le plan de l’écologie, que ce soit sur le plan de la solidarité ou sur le plan social ou autre. Celui qui s’engage va le faire par rapport à l’objet, à la cause qu’il veut défendre.

L’engagement nécessite quelque chose de l’ordre du cœur, de la conviction mais nécessite aussi de quelque chose qui est de l’ordre du libre choix. C’est une démarche active.

Pour certains jeunes l’engagement est important parce que cela fait partie d’une histoire de famille. Le fait d’avoir grandi dans le milieu a, en quelque sorte, consolidé des valeurs que le jeune continue à défendre aujourd’hui.

D’autres jeunes ont fréquenté, dès leur plus jeune âge, des organisations ce qui explique aujourd’hui leur motivation à poursuivre cet engagement.

D’autres encore, observant la dégradation socio-économique sur leur territoire s’organisent, se structurent pour faire face aux conséquences. La décadence sociale devient le moteur de leur engagement. Celle-ci a motivé le groupe à réfléchir et réagir face à cette réalité.

Dans les cas cités ci-dessus, on remarque que leur objectif n’est pas du tout l’acquisition d’expérience. Bien sûr, ils acquièrent de l’expérience mais à leur insu. Les entretiens menés révèlent que c’est seulement au bout de plusieurs années d’engagement et en prenant aussi des responsabilités que les personnes prennent conscience des acquis du cadre non-formel.

D’autres participent activement dans des associations, surtout dans le milieu culturel, parce qu’ils sont passionnés mais aussi parce que le domaine coïncide avec leur domaine d’étude. Effectivement, l’engagement leur procure des expériences assez conséquentes et développe de nouvelles connaissances.

Les raisons de devenir volontaire service civique sont différentes : subvenir aux besoins personnels en gagnant un peu d’argent, être utile et agir pour la société, moyen d’avoir une première expérience.

L’indemnité est source de motivation. Plus de la moitié des jeunes ont choisi de bénéficier du dispositif pour des raisons financières. Les circonstances économiques actuelles de la région sont supposées comme raisons poussant des jeunes à être volontaire service civique.

« Être utile/agir pour les autres » démontre un engagement par conviction, l'envie d'être utile pour la société, pour servir une cause. Le dispositif offre une occasion au jeune de s'engager dans son domaine de prédilection. C'est un moyen pour lui de se rendre utile pour la cause qu'il soutient (citoyenneté, accès à l'éducation pour tous, ...).

« Avoir une 1^{ère} expérience » justifie la recherche d'identité professionnelle. Dans cette réponse, le dispositif peut être considéré comme un tremplin favorisant la construction d'une identité professionnelle.

Le service civique est une opportunité à l'emploi. Il est considéré comme une porte d'entrée préparant au monde du travail. Pour des jeunes diplômés Bac+5, sans expériences concrètes, l'engagement est pertinent pour avoir une 1^{ère} expérience. Le dispositif est un tremplin pour se forger une identité professionnelle avant d'affronter le monde de l'emploi, le marché de l'emploi. Il contribue à rendre le jeune opérationnel pour le monde du travail.

Le dispositif est vu aussi comme un moyen d'aide à la définition précise du projet professionnel. Le service civique devient un alternatif dans le parcours de vie de ce jeune.

L'engagement permet bien d'acquérir de l'expérience même si le jeune ne s'en rend pas compte. Les objectifs d'engagement sont hétérogènes et dépendent du niveau de parcours de chacun. Pour qu'il y ait prise de conscience de la plus-value qu'apporte cet engagement, l'accompagnement est sans doute indispensable.

II. Hypothèse 2 : l'accompagnement des professionnels contribuerait efficacement à la valorisation des apprentissages acquis par des jeunes dans le cadre non-formels et favoriserait leur accès à l'emploi.

Construire son propre référentiel de compétences, cela exige d'être capable d'identifier le contenu des activités réalisées, d'être conscient que leur réalisation fait appel à différentes compétences, et d'être capable de mettre en mots ces compétences afin de les rendre lisibles et transposables à d'autres contextes.

L'identification du contenu des activités réalisées, passant par l'observation des tâches qu'elles regroupent, n'est pas simple. Tout d'abord, parce que ces tâches ne sont pas toujours clairement définies, elles font partie intégrante des activités et sont difficilement visibles de façon isolée. Ensuite, parce qu'elles sont organisées autour d'une partie prescrite (normes de travail imposées), et d'une partie réinterprétée (façon dont chacun les perçoit), qui rend leur observation très subjective. Enfin, parce que le contenu des activités n'est pas figé, il évolue selon le contexte de travail et les interactions qui s'y jouent.

La prise de conscience des compétences mobilisées dans la réalisation de ces tâches n'est pas simple non plus. Tout d'abord, parce qu'elles sont difficilement identifiables, n'étant pas toujours dissociables des gestes qu'elles guident. Ensuite, parce que l'individu perçoit bien souvent la partie visible de son travail, mais n'a pas toujours conscience de l'existence d'une réflexion au travail, pourtant génératrice de nombreuses compétences lui permettant de s'adapter à chaque situation. Enfin, parce qu'il travaille souvent de façon routinière, sans avoir conscience qu'il utilise de nombreuses compétences (P. Vermesch parle à ce titre du «paradoxe des connaissances non conscientes de l'homme au travail»).

La mise en mots des compétences acquises est elle aussi très compliquée. D'abord, parce qu'elle exige la connaissance de termes techniques appropriés relevant des référentiels existants, dont chacun n'a pas forcément connaissance. Ensuite, parce qu'elle impose à l'individu une réflexion sur lui-même, une prise de recul, un état des lieux des compétences acquises, et une capacité d'auto-évaluation qui n'est pas donnée à tout le monde. Enfin, parce qu'elle reste très subjective, chacun utilisant des représentations personnelles pour décrire ses compétences, celles-ci ne correspondant pas toujours à la réalité des acquis.

Processus d'intériorisation, l'individu doit prendre conscience que les compétences font partie de soi et peuvent être transférables. Nous avons tous une multitude de connaissances non conscientes, muettes. Personne n'est dénué de connaissances et de compétences. Dans ce processus, il s'agit d'exposer son parcours, ses compétences formelles et informelles. Nous sommes ici dans une démarche référentielle, qui fait appel à un développement personnel mais aussi cognitif. L'individu est donc amené à réfléchir sur ce qu'il sait faire, ce qu'il connaît, et mettre des mots sur ses compétences. Il s'agit de créer son propre référentiel avec une valorisation de ses compétences.

Pour valoriser les apprentissages acquis dans le cadre non-formel, le professionnel doit accompagner le jeune à questionner son expérience pour l'amener à identifier par lui-même ces apprentissages. Dans l'accompagnement on est deux puisque la réflexivité suppose l'altérité. Le retour sur sa propre expérience demande la présence de l'autre qui va aider en l'interrogeant.

Il doit être suffisamment semblable et en même temps suffisamment autre pour amener l'individu à prendre de la distance. On ne cible pas que la personne mais aussi la situation car elle recèle aussi des ressources ou des obstacles. Le jeune est pris et partie prenante dans la situation. Donc, l'amener à prendre du recul (distanciation), à bouger, lui permettrait de prendre conscience de ses acquis.

L'accompagnement amène l'individu vers une transformation, vers un changement.

La relation d'accompagnement implique une posture basée sur la reconnaissance de l'autre comme sujet capable de choisir et de décider par et pour lui-même. Cette posture permet un réel changement.

La démarche d'accompagnement est donc une démarche de questionnement, d'explicitation. Accompagner quelqu'un c'est l'amener à se questionner dans la situation dans laquelle il se trouve et se comprendre dans cette situation. C'est en l'amenant à se questionner qu'il va avoir un rapport au réel : réflexivité.

La réflexivité permet de mettre en mot des choses tacites, incorporées en soi. Réfléchir sur sa pratique donne la possibilité de sortir des effets sensoriels de sa pratique.

Valoriser les compétences appartient d'abord à l'intéressé lui-même. Pour que les compétences d'une personne soient mises en valeur, elle se doit d'en prendre conscience. L'appropriation de ses capacités d'action aide à la mise en valeur de ses compétences.

Formuler ses compétences soi-même n'est pas facile. Dans cette formation, l'accompagnateur a favorisé les interactions en duo pour faciliter la verbalisation des uns et des autres.

La verbalisation de l'action remet l'individu en contact avec elle-même à travers une parole impliquantes exprimée à la première personne. Elle permet à la personne de s'enrichir au contact de cette même parole.

Il s'agit pour l'accompagnateur d'aider le jeune à découvrir les apprentissages réalisés et plus spécialement les apprentissages construits sur un mode non formel. Etape où le jeune non seulement va pouvoir identifier des acquis plus saillants que d'autres, mais où il va aussi pouvoir progressivement identifier des continuités ou des ruptures et dessiner une ligne de sens.

Titre 6 – La VALORISATION DES APPRENTISSAGES ACQUIS dans le CADRE NON-FORMEL : QUELS ENJEUX pour l'EMPLOYABILITE ?

La valorisation passe par deux étapes essentielles: la conscientisation puis la verbalisation. Il est souvent difficile pour les jeunes de poser des mots sur ce qu'ils savent faire, sur les connaissances et qualités qu'ils possèdent.

La prise de conscience et la verbalisation semblent difficiles : Ils ont besoin d'être accompagnés pour « transformer » leurs mots en compétences professionnelles. La verbalisation est pour eux plus facile hors des séances de travail : ainsi, lors du bilan de l'action réalisé avec les jeunes, de façon informelle autour d'un repas, ils ont eu beaucoup plus de facilité à exprimer ce que cette action leur avait apporté.

Des outils d'aide à la valorisation

L'avantage considérable dans le portfolio, c'est que tous les capitaux peuvent être exposés. Qu'il s'agisse du capital social, du capital culturel institutionnalisé, en exposant ses diplômes, ou du capital culturel objectivé et incorporé qui apparaît dans les compétences informelles. De plus, le capital de visibilité peut être très fort si l'individu le souhaite, en considérant qu'il donne accès à tous les employeurs.

Le processus du Lorfolio consistant à penser ses compétences, amènera, selon moi, tous les usagers à prendre conscience de leurs parcours, et donc de leur capital humain. Ce processus peut être un élément déclencheur. Les personnes actives qui compléteront leur Lorfolio, seront peut-être amenées à réaliser que leur travail n'est pas en adéquation avec leurs ambitions, leurs compétences, ou leurs envies.

Avec cette rubrique « compétences », je me laisse à croire que les personnes peu qualifiées, qui réaliseront que tous types de compétences peuvent apparaître, qui sait, s'adonneront à de nouveaux loisirs afin d'accroître leurs compétences et ainsi faire la différence auprès des employeurs.

Pour cette raison, la création du guide d'utilisation de Lorfolio est indispensable pour permettre aux jeunes d'y accéder avec beaucoup de facilité.

La CVthèque¹¹⁶ permet aussi de proposer des modèles de CV réalisés à partir de la collecte de CV auprès de jeunes engagés. Ils proposent plusieurs manières de mettre en avant les acquis du cadre non-formel.

¹¹⁶ Annexe 7, des modèles de CV

Ces modèles sont conçus de manière à apporter une inspiration aux jeunes pour la rédaction de leur CV. Le CV est un document personnel.

Certaines structures proposent aussi des démarches d'accompagnement permettant la conscientisation et la verbalisation des acquis.

Pour que le jeune soit réellement employable, la valorisation de ses acquis doit être effective. Le jeune lui-même est le premier « outil » de valorisation de ses propres apprentissages. Et, c'est travers des outils, comme ceux cités ci-dessus, qui vont l'aider à avoir la capacité de valoriser ses acquis. Toutefois, l'accompagnement d'un référent est primordial du fait que des échanges poussent à la réflexivité.

Le « Brevet de l'Engagement » est l'outil de reconnaissance et de valorisation final après un parcours d'accompagnement fructueux.

I. Préconisations

1. Structures, institutions, collectivités,...

Le travail en partenariat incite une sorte de mobilisation collective des institutions, des structures, des acteurs, pour tenter de dégager des propositions novatrices par rapport à des situations problématiques qui touchent la jeunesse.

Cette mobilisation collective se doit d'interroger réellement les problématiques des jeunes, en dégager les généralités pour mieux accorder les projets qui peuvent donner des possibilités aux individus d'avoir des parcours adaptés et personnalisant. Tous les acteurs intervenant sur les projets devraient contribuer, en fonction de leurs compétences, à apporter des éléments dont a besoin le jeune pour progresser dans son parcours.

Un jeune qui s'engage dans une association pour défendre des idées, par conviction, pour défendre une cause, ne vient pas pour apprendre. La compréhension de ce qu'il y a appris va être possible dès qu'il y a la présence d'une autre personne en face de lui pour le faire verbaliser son action. Donc l'apprendre c'est quelque chose qu'il peut comprendre après coup s'il y a un accompagnement. Au cours de l'action, il faut une sensibilisation particulière pour qu'il puisse prendre conscience de ses acquis.

Etant donné le caractère non-obligatoire de l'accompagnement dans le milieu associatif, l'outil Lorfolio peut être un substituant. Les responsables d'association peuvent demander une formation sur l'utilisation de l'outil auprès de LORPM afin de former les jeunes, à leur tour, et, leur mettre également à disposition le guide d'utilisation de Lorfolio.

Lors de la 4^{ème} conférence LOR'Jeunes, un ensemble d'obstacles, empêchant la réalisation d'actions en faveur de la jeunesse dans les territoires, a été relevé à travers les quatre ateliers.

Les territoires ruraux, en marge du sillon lorrain, se trouvent confronter à un nombre restreint de partenaires. Cette situation pose la question de proximité, des moyens limités et la difficulté à inscrire les actions dans la durée.

Le souhait évoqué est le positionnement des élus locaux sur les besoins d'information et de formation pour mieux accompagner les projets. De la même manière, le bénévolat est évoqué comme un élément majeur pour aider à la mise en place des actions.

Pour le bon fonctionnement des initiatives jeunes, il faut une réelle confiance des élus aux jeunes et aux professionnelles des structures. Ils sont vus comme « facilitateur » pour la mise en place des actions en faveur de la jeunesse d'un territoire.

La surcharge administrative, la redondance pour l'information des élus sur les dispositifs mis en place deviennent pesantes. Des inquiétudes sur l'aspect financier du fait que certaines actions ne sont pas menées à termes.

Il est toujours délicat d'envisager la participation des Jeunes à l'aune de leurs responsabilités associatives mais bien leur vision d'experts. Il faut savoir transmettre des responsabilités aux Jeunes pour qu'ils deviennent acteurs et non spectateurs. S'il y a une action à engager, c'est d'envisager comment on peut arrêter de faire pour les Jeunes mais qu'on leur donne l'occasion de faire pour eux-mêmes.

2. Professionnels

Dans l'accompagnement, le jeune doit être amené, par l'expérience qu'il acquiert, à s'approprier les connaissances par ses propres moyens. Cette appropriation d'un savoir ou d'un savoir-faire nécessite une reconstruction interne. Ainsi, la posture d'accompagnement implique une posture basée sur la reconnaissance du jeune comme sujet capable de choisir et de décider par et pour lui-même. L'accompagnement va activer le jeune à mobiliser ses ressources pour opérer un réel changement.

L'accompagnement du jeune lui procure une attitude réflexive, une prise de conscience de ses qualités, de ses compétences, de ses connaissances, mais aussi de ses défauts. Cette prise de conscience va stimuler son envie à s'engager davantage dans son parcours, ainsi sa transformation va être effective. C'est par le questionnement du tuteur que le jeune peut avoir la capacité de se regarder, de se comprendre. L'interroger sur ce qu'il est, sur ce qu'il sait et ce qu'il sait faire, va l'amener à se réfléchir et se connaître. En effet, il va avoir la capacité à se projeter, à se construire un projet en tenant compte de ses capacités. L'accompagnement permet l'activation de la personne, la responsabilisation et l'autonomisation.

Certains jeunes n'ont pas souvent des chemins d'étape. Ils peuvent s'engager en tant que volontaire service civique, par exemple, sans avoir de projet. L'adulte référent, accompagnateur, va souvent l'obliger à en avoir, ainsi, cela peut être déstabilisant et stopper son élan.

II. Perspectives professionnelles et personnelles

Le projet que je souhaite dès mon retour est d'abord la ***réalisation d'un Référentiel Activité Compétences sur la culture de l'igname***. Ce choix est significatif car dans le milieu mélanésien l'année est rythmée par la culture de ce tubercule nourricier par excellence et symbolique. L'igname est présente dans tous les rituels de la civilisation Kanak tel que le deuil, le mariage, les naissances, etc. « *C'est l'offrande noble, le symbole de l'homme Kanak, du phallus, de l'honneur ;* »¹¹⁷. Elle constitue l'essentiel des richesses lors des échanges. En effet, pour la cultiver, des soins particuliers sont nécessaires. Pour cela, les populations des tribus et surtout les jeunes sont mobilisés une bonne partie de l'année.

A. Analyse et formalisation des compétences développées

Les compétences acquises durant les deux années de formation sont en lien direct avec le projet que je souhaite réaliser dès mon retour en Nouvelle-Calédonie : la création d'un Référentiel Activités Compétences sur la culture de l'igname.

Bien entendu, ce projet n'est que l'étape incontournable avant de réfléchir sur une démarche d'accompagnement permettant d'aider le public jeune vers la formalisation de compétences acquises dans ce cadre non-formel.

1. Mes expériences

Les expériences professionnelles et extra-professionnelles ont beaucoup contribué à ma construction. Ce qu'il faut surtout souligner, c'était les conditions de travail dans lesquelles j'évoluais, m'ont permises de prendre des initiatives, donc d'avoir du plaisir.

L'expérience dans le domaine de l'insertion professionnelle, par exemple, m'a permis de remobiliser des compétences acquises dans l'enseignement. L'activité a pris du sens car il y a eu matière à réfléchir, des difficultés à résoudre. Elle a été intéressante du fait de sa complexité et a permis la remobilisation des compétences existantes. D'où l'importance de l'intériorisation qui a autorisé le transfert ou la transposition de ces compétences dans un autre contexte.

¹¹⁷ Jean-Marie TJIBAOU, « la présence KANAK », édition Odile JACOB, mai 1996, p. 70

2. C'est quoi qui a faciliter le développement de mes compétences ?

- *Apport théorique de la formation*

La formation, que ce soit en licence pro l'an dernier ou aujourd'hui en Master 2, m'a permis de mettre des mots sur mes pratiques antérieures. La mise en mot de la pratique contribue à la prise de conscience et à l'intériorisation des compétences. Elle amène également à une meilleure compréhension à posteriori de ce qui a permis d'être efficace, ce qui permet ainsi d'installer une meilleure anticipation pour les situations à venir.

- *Relation formation/emploi*

Lorsque j'ai commencé à travailler en Mission Locale, j'ai eu la possibilité de suivre en même temps la formation de conseiller en insertion professionnelle. Cette situation a effectivement eu un impact totalement positif dans la mesure où ce que je réalise sur le terrain est traduit en mot en formation.

- *Retour sur mes expériences : stage AFPA et Conseil Régional*

- Interactions avec des professionnels, formateurs, collègues de la formation, collègues de travail
- Réalisation des missions

Les stages m'ont favorisé le développement des compétences dans la mesure où j'ai été dans l'action à prendre en charge des situations et la compréhension de ces situations. En effet, l'action est liée à la compréhension de « ce que l'on fait » et du « comment on le fait ».

- *Formalisation des compétences*

L'outil Lorfolio m'a beaucoup aidé à la formalisation de mes compétences. Le processus du Lorfolio consistant à penser ses compétences, m'a amené à prendre conscience de mon parcours, et donc de mon capital humain. Ce processus est un des éléments qui m'a habitué à intérioriser mes acquis.

- *L'analyse des pratiques*

L'analyse des pratiques suppose une mobilisation des acquis de manière à avoir une grande souplesse et une grande adaptabilité face à des situations inédites. Elle permet aussi d'acquérir des compétences.

Ce travail d'analyse m'a permis d'avancer, de progresser et surtout d'apprendre car j'ai compris que l'expérience, qu'elle soit positive ou négative, mérite d'être analysée pour mieux se comprendre, c'est-à-dire comprendre ma manière de réfléchir, de penser les choses, et de mieux apprendre de l'activité à laquelle je m'y emploie.

L'analyse des pratiques transforme le réel, c'est-à-dire non pas seulement les procédures que je mets en œuvre (gestes, conduites) mais aussi ce qui me permet de le faire : ma personnalité, mon habitus (*Bourdieu, 2000*)¹¹⁸, mon identité, mes valeurs, mes savoirs, mes compétences, mes représentations. Je peux dire que l'analyse des pratiques me procure un développement personnel. Elle me permet une prise de recul et de réflexion quant à mes propres modes de fonctionnement.

J'ai compris que ce qui se passe dans l'analyse de pratiques montre que les situations de travail et de vie sont des sources d'apprentissage grâce au retour réflexif. De là je fais le lien entre l'apprentissage et le retour réflexif. Pour moi, l'expérience et le retour réflexif jouent un rôle de premier plan parce que pour évoluer professionnellement, il faut une distanciation par rapport à sa pratique. Ainsi, je comprends que l'analyse des pratiques permet l'apprentissage dans la mesure où elle tient compte de trois modalités clés dans ce processus : le rôle de l'expérience vécue, la réflexion déclenchée par les échanges, les interactions, et qui débouche sur la formalisation des savoirs produits.

3. Comment mobiliser mes compétences pour la réalisation de ce projet ?

L'anticipation sur la réalisation de ce projet me permet de faire un retour réflexif sur les apprentissages acquis durant ces deux années de formation et de les associer à ceux des années d'expérience. Ce travail réflexif est une des compétences indispensables et incontournables avant de se lancer dans la conception du projet.

Viendra ensuite la phase de diagnostic où la méthodologie de recherche, de recueil de données est utile pour cadrer l'étude, cerner les dimensions concernées par l'objet d'étude et les différents acteurs qui l'influencent. Effectivement, les compétences intellectuelles telles que l'observation, l'analyse, etc., sont primordiales afin d'en tirer les enjeux et de les formuler en terme de résultat.

Les compétences relationnelles ont leur importance du fait qu'un projet nécessite la mobilisation de différents acteurs du territoire concerné. Ainsi, instaurer une relation de confiance avec des personnes ressources facilitera la communication avec les populations du territoire. Cela favorisera également la constitution d'un partenariat local avec les différents acteurs et donc on peut leur attribuer des responsabilités, qui relèvent de leur domaine de compétences, dans l'exécution du projet.

¹¹⁸ BOURDIEU P., 2000. *ESQUISSE D'UNE THÉORIE DE LA PRATIQUE*. PARIS, EDITIONS DU SEUIL (ESSAIS, 405).

Il faut avoir aussi des stratégies d'anticipation. Si on est dans une situation de confort, on se doit de poser des questions pour anticiper sur des situations d'inconfort. Ce sont des situations qu'on ne maîtrise pas et si on échoue, cela va véhiculer une image de soi dont on ne le souhaite pas. Cela impacte totalement notre façon d'être dans le milieu professionnel. Si l'on n'a pas de stratégie dans l'anticipation, cela démontre un manque d'organisation et de priorisation.

Les compétences techniques, c'est-à-dire la maîtrise des outils nécessaires à la réalisation du projet, par exemple, sont obligatoires. Chaque étape du projet, de l'étude à l'évaluation, nécessite un certain nombre d'outils indispensables.

B. forces, faiblesse, opportunités, menaces : permettant d'inférer la faisabilité à court et moyen termes du projet

<u>Menace</u>	<u>Opportunité</u>
- Aucun soutien de la part des institutions - réticence des personnes ressources, donc restriction d'information	- la valorisation et la reconnaissance des savoirs traditionnels : aucun travail effectué - correspond aux orientations politiques de la Nouvelle-Calédonie
<u>Force</u>	<u>Faiblesse</u>
- un savoir (culture de l'igname) partagé par tout le peuple mélanésien de N-C - Igame : produit agricole symbolique dans la culture mélanésienne - la culture de l'igname permet à de nombreux foyers de subvenir à leurs besoins - existence d'un conservatoire de l'igname - mes compétences	-manque de moyens : Humain : pour le recueil de données ; Financier : pour le financer la réalisation du projet - sans financement, le travail devra se faire sur un temps beaucoup plus long

Ce SWOT permet d'appréhender les faiblesses et les menaces pouvant contraindre le projet, et, les forces ainsi que les opportunités pouvant favoriser sa réalisation.

En effet, il est intéressant, dans un premier temps, de prendre connaissance des orientations politiques des différentes institutions (les trois provinces et le gouvernement) de la Nouvelle-Calédonie afin de vérifier si le projet en question est bien concerné. Ce qui est également avantageux pour ce projet, est qu'aucun travail de recherche de valorisation et de reconnaissance de la culture de l'igname n'ait été mené jusqu'à présent.

Cependant, même si le projet fait partie des possibles, répondant aux orientations politiques, la garantie de soutien de la part des institutions n'est pas certaine. De même, les personnes ressources dans le milieu mélanésien peuvent être réticentes du fait des secrets culturels propres à chaque groupe, d'où on pourra être confronté à la restriction d'information. Effectivement, cela peut mettre à mal le projet.

La culture de l'igname est partagée par tout le peuple mélanésien de Nouvelle-Calédonie. Le tubercule fait partie intégrante de la culture mélanésienne donc objet identitaire de l'homme « Kanak ». C'est aussi un produit agricole qui, économiquement, apporte des revenus plus ou moins réguliers à de nombreux foyers depuis des années. Toutefois, la mise en place du projet peut être contrainte par des manques de moyens financiers, humains et matériels. A cet effet, le travail devra s'effectuer sur un temps beaucoup plus long.

Bibliographie

- Guy Le Boterf, « Repenser la compétence », 2008.
- F. Danvers, « s'orienter dans la vie : une valeur suprême ? », presse universitaire - Septentrion, 2009 (p.208)
- Christian MAUREL, « les processus culturels d'émancipation », 2010.
- Claude Lévy-Boyer, « la gestion des compétences », Editions Eyrolles, 2009.
- Office québécois de la langue française, 2001 : économique
- Office québécois de la langue française, 2001 : médecine
- P. Vermersch « l'entretien d'explicitation », ESF 1994.
- Jean-Marie TJIBAOU, « la présence KANAK », édition Odile JACOB, mai 1996, p. 70
- BOURDIEU P., 2000. *ESQUISSE D'UNE THÉORIE DE LA PRATIQUE*. PARIS, EDITIONS DU SEUIL (ESSAIS, 405).
- Jean-Marc DUTRENIT, « La compétence sociale : diagnostic et développement », Edition l'Harmattan, 1997.
- Francis MINET, « l'analyse de l'activité et la formation des compétences », Edition L'Harmattan, 1995.
- Britt-Marie BARTH, « le savoir en construction », édition Retz/S.E.J.E.R, 2004.
- Guy LE BOTERF, « construire les compétences individuelles et collectives, édition Eyrolles, 2000-2013.
- Francis MINET, Michel PARLIER, Serge de WITTE, « La compétence, mythe, construction ou réalité ? », édition l'Harmattan, 1994.
- Anne FRETTEL, « la notion d'accompagnement dans le dispositif politiques d'emploi : entre centralité et indétermination », La Découverte, revue française de socio-économie, 2013/1 – n°11, pages 55 à 79, ISSN 1966-6608.
- Denis CHRISTOL et Anne MULLER, « les apprentissages informels dans la formation pour adultes », l'Harmattan/Savoirs, 2013/2 – n°32, pages 11 à 59, ISSN 1763-4229.
- Entretien de Jean-Pierre Boutinet réalisé par Raymond Bourdoncle et Annette Gonnin-Bolo, Recherche et Formation, 2009, mis en ligne le 01 septembre 2013. URL : <http://rechercheformation.revues.org/437>.
- Maela PAUL, « Accompagnement », *Recherche et formation*, 2009, mis en ligne le 01 septembre 2013. URL : <http://rechercheformation.revues.org/435>.

- Méline Cervera et Hervé Defalvard, « Accompagnement dans et vers l'emploi », *Travail et Emploi*, juillet-septembre 2009, mis en ligne le 30 septembre 2011. URL : <http://travailemploi.revues.org/3482>.
- **Bernard Bier**, « LA « POLITIQUE DE LA RECONNAISSANCE » COMME CATÉGORIE D'ANALYSE DE L'ACTION PUBLIQUE EN DIRECTION DES JEUNES », **De Boeck Supérieur** | *Pensée plurielle*, 2007/1 - n° 14, pages 53 à 65, ISSN 1376-0963.
- **Maela Paul**, « L'ACCOMPAGNEMENT DANS LE CHAMP PROFESSIONNEL », **L'Harmattan** | *Savoirs*, 2009/2 - n° 20, pages 11 à 63, ISSN 1763-4229.
- **Christian Heslon**, « L'ACCOMPAGNEMENT, ART DE L'AJUSTEMENT », **L'Harmattan** | *Savoirs*, 2009/2 - n° 20, pages 75 à 78, ISSN 1763-4229.
- **Christian Lestienne et Pierre Dubruille**, « L'ACCOMPAGNEMENT DANS UNE SOCIÉTÉ À LA RECHERCHE DE SENS », **L'Harmattan** | *Savoirs*, 2009/2 - n° 20, pages 79 à 83, ISSN 1763-4229.

Annexe 1 : extrait guides d'entretiens

Guide entretien Jeunes		
thèmes	questions	relances
1. Parcours	Quel a été votre parcours (formations, expériences, ...) ?	
2. engagement	Depuis quand êtes-vous engagés dans : - le travail associatif ? - volontaire service civique ?...	<i>Quelles sont les raisons de votre engagement ? Qu'est-ce qui vous a donné l'envie de vous engager ?</i>
3. activités dans un cadre non formel	Parlez-moi de vos activités quotidiennes ?	
4. apprentissage	Qu'avez-vous appris ?	<i>Comment avez-vous appris ?</i>
3. accompagnement	Quel accompagnement bénéficiez-vous ?	<i>Cet accompagnement vous semble-t-il utile ? En quoi est-il utile ?</i>
5. valorisation de l'apprentissage non formel	Que va-t-apporter cette expérience ?	
6. employabilité		

Guide d'entretien Accompagnateur

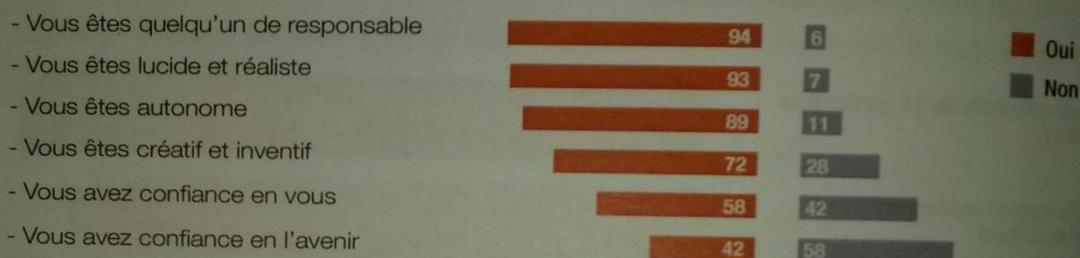
thèmes	questions	Cadre théorique
2. activités dans un cadre non formel	quelles sont les activités clés dans une association ?	<p><i>Exercer une activité c'est construire et déployer des connaissances, des capacités et attitudes au fil des situations rencontrées.</i></p> <p><i>Pour Leplat, l'activité exprime en même temps la tâche prescrite et la personne qui la réalise. Donc, l'activité explique ou interprète les connaissances-capacités-attitudes, les motivations et le système de valeur de la personne. Le sujet est acteur.</i></p> <p><i>Un adulte est capable d'assumer lui-même ses conditions d'existences donc celles-ci vont induire des types de capacités nouvelles à acquérir. Que se passe-t-il pour un jeune ?</i></p> <p><i>L'observation et la compréhension de l'activité de l'acteur en situation dans un contexte donné est un paramètre incontournable. Pourquoi ?</i></p>
	quelles sont les ressources auxquelles ces activités font appelle ?	
	quelles sont les pratiques mises en œuvre par des jeunes dans les activités associatives ?	
3. accompagnement	comment aidez-vous des jeunes à mettre en œuvre des pratiques dans l'activité associative ?	
	quels les outils mis à votre disposition pour cet accompagnement ?	
1. engagement	comment s'engage le jeune dans une structure associative ?	
	quels enjeux pour un jeune à s'engager ?	

Annexe 2 : Extrait « Enquête Régionale sur l'engagement des jeunes »

Les jeunes parlent d'eux et « des autres »

Image de soi et vision de l'avenir

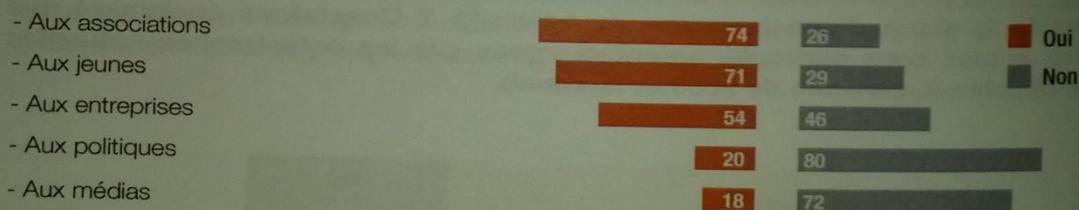
Question - Etes-vous d'accord avec les énoncés suivants :



Si les jeunes montrent une relative confiance en eux, ils apparaissent plus dubitatifs quant à leur avenir.

Les jeunes et leur environnement

Question - Pour que la société évolue dans le sens que vous souhaitez, faites-vous confiance :



80 % des jeunes Lorrains ne font pas confiance aux politiques et aux médias pour que la société évolue dans le sens souhaité. A contrario, plus de 70 % déclarent faire confiance à leurs pairs et aux associations (l'association comme valeur refuge) ;

80% des enquêtés déclarent que l'avis des jeunes n'est pas suffisamment pris en compte dans les décisions qui les concernent ;

61% des jeunes interrogés estiment que les médias donnent une image plutôt négative ou très négative de la jeunesse.

Annexe 3 : extrait entretien exploratoire

Bonjour

Interviewé : Bonjour.

Peux-tu me présenter votre structure qu'est le Pôle Jeunesse ?

Interviewé : en fait le pôle jeunesse est un pôle technique du Conseil Régional de Lorraine qui traite au fait des questions de jeunesse dans leur transversalité. Et depuis 2010, donc c'est un jeune pôle, avec très peu de personnel en tous les cas aujourd'hui mais qui traite de toutes les questions concernant la jeunesse au sein du Conseil Régional dans le cadre de la transversalité. Donc le l'idée n'est pas qu'on soit omnipotente sur toutes les questions de jeunesse et qu'on travaille avec tous les pôles au sein du conseil régional notamment les secteurs de vie associative, les secteurs en lien avec les formations, les secteurs en lien avec l'histoire, les secteurs en lien avec la santé, enfin sur toutes ces questions-là. En outre, on aussi des missions spécifiques et des programmes spécifiques dont tu as entendu parler dans le cadre de l'insertion, dans le cadre de, des questions de jeunesse et de participation et de l'engagement des jeunes à travers la bourse Défilor ou dans le cadre aussi heu, heu, de la prise en charge d'une nouvelle carte qui s'appelle multipass+. Donc ça c'est heu, ce sont quelques des missions qui nous sont confiées au sein du Conseil Régional sachant qu'on en a aussi d'autres sur les questions de politique de jeunesse en générale, politique territoriale de jeunesse et heu, de lien avec les partenaires extérieurs comme que sont l'Etat ou que sont d'autres partenaires.

Dans ces missions, comment travaille le Pôle Jeunesse ?

Interviewé : Dans ces missions-là ? Comment on s'organise ?

Oui, comment ...

Interviewé : au niveau organisation donc on a un chef de service et on est trois chargés de mission dont une est en congé de maladie pour le moment donc on est plus que deux plus une technicienne sur la carte Multipass. Donc la technicienne va essentiellement travailler sur la mise en place de la carte Multipass et du mis en lien avec les acteurs, les partenaires éventuellement. Heu, une autre technicienne est sur le volet santé, insertion, accès à l'autonomie à travers le logement et heu le Co pilotage avec la plateforme LOG' Toit mais aussi heu la mise en place d'appel à partenariat en lien avec des partenaires comme l'éducation nationale, la DRJSC, l'ARS sur les questions de décrochage/raccrochage scolaire en lien avec les Services Civiques ou d'autres appels à partenariat. Heu, et donc moi qui suis plutôt sur les politiques de jeunesse notamment en faisant en sorte de mobiliser des acteurs pilotes sur le terrain, sur des territoires de vie de jeunes à échelle intercommunale ; donc ce n'est quand même pas une commune mais plusieurs communes associées sur territoire et qui puissent intervenir sur la mise en place d'une politique de jeunesse notamment à travers l'accès à l'information et à l'autonomie. Je travaille aussi sur tout ce qui concerne la participation des jeunes en lien avec le forum régional de la jeunesse que nous soutenons et accompagnons et bien sûr nous sommes aussi en soutien sur les événements de jeunes. Heu, sur le soutien technique, pédagogique, mais aussi en terme financier où nous pouvons aussi permettre d'accéder à des subventions du conseil régional à des associations de jeunes ou des associations qui organisent des événements pour les jeunes ou heu des associations de jeunes qui organisent des événements, voilà ; dans le cadre de la participation, dans le cadre de l'engagement des jeunes et bien sûr nous intervenons aussi, donc avec le directeur qui travaille plutôt sur la dimension stratégique et va suivre tous les dossiers bien sûr et en pilotant tous les dossiers soit en lien avec les partenaires soient internes ou externes. Voilà, rapidement.

Si je comprends bien, ton rôle de chargé de mission c'est de décliner des orientations politiques pour mener et mettre en place des actions sur le terrain ?

Annexe 4 : des extraits du recueil de données

Extrait Annexe 4.1

Observant ton CV, tu es dans l'association Fédélor ?

J1 : Voilà, je suis dans l'association Fédélor.

Et tu es également président de l'ADEM (Association Des Etudiants de Magistère) ?

J1 : oui, je suis aussi président de l'ADEM.

Alors, quelles sont les raisons de ton engagement dans ces structures associatives ?

J1 : alors, quand j'étais jeune, j'ai souvent été engagé notamment dans les scouts de France. J'avais l'habitude de réaliser divers projets, d'aller au service de l'autre, de travailler en groupe. ..., quand je suis arrivé dans l'enseignement supérieur, je n'ai pas voulu rester en appartement, je suis venu habiter dans un foyer, le GEC, ..., où il y a une association qui est très dynamique, qui organise des soirées, divers événements culturels, il y a un théâtre, des choses comme ça. Et donc, ce qui fait qu'en fin de première année on m'a proposé de devenir trésorier de l'association. Au début je ne voulais pas trop parce que je sais que la deuxième année de droit est relativement difficile, je ne voulais pas être trop surchargé. Après comme tous mes amis faisaient, intégraient l'association en même temps que moi, le bureau de l'association, donc je me suis dit c'est l'année ..., je préfère faire avec eux. Donc du coup j'ai fait une année en tant que trésorier. Notre association est membre, était membre de la FEDEN, Fédération des Etudiants Nancéiens, l'ancêtre de FEDELOR, et c'est comme ça que je suis rentré dans le noyau dur de l'association étudiante en Lorraine. Et puis l'ADEM, bon c'est l'association de mon diplôme, donc on m'avait proposé de prendre la présidence vu que j'avais déjà acquis de l'expérience et des compétences en matière associative.

Alors, qu'as-tu vraiment appris en étant dans l'instance dirigeante des deux associations ?

J1 : alors ça dépendait, c'est vrai l'association a un mandat, mais c'est vrai de manière générale, le gros apport ça été le travail en groupe. Parce que c'est vrai que dans toutes les associations il y a un travail d'une part avec les membres du bureau, d'autre part avec les adhérents à l'association. Et également, cette année, la compétence que j'ai plus développée c'est la gestion du temps, l'organisation personnelle, parce qu'avec ..., en étant dans trois à quatre associations, il fallait ... mener toutes ces associations de front donc il fallait bien s'organiser pour ne pas mélanger, pour bien répartir, pour définir le sens des priorités à chaque fois. C'est ça qui m'a le plus apporté parfois au détriment de mes études. Mais je ne regrette pas ce choix d'avoir privilégié l'engagement associatif que les études qui apportent des connaissances mais pas forcément des compétences.

D'accord. Comment vois-tu que les études n'apportent pas de compétences ?

J1 : c'est l'un des défauts de l'université. Elle a beaucoup plus accès sur les connaissances, sur les savoirs, mais pas sur le savoir-faire et le savoir-être. Donc ça reste des enseignements qui restent très théoriques. ..., la pratique est moindre et ..., très peu de temps est vraiment consacré à la pratique. Alors que l'engagement associatif c'est que de la pratique. C'est sur le terrain qu'on développe nos grosses connaissances et, et c'est vrai que je trouve intéressant à l'heure actuelle d'être engagé, engagé dans des associations parfois que faire des études. On a le cas parce que FEDELOR est adhérente à la FAGE et la FAGE, on a, c'est au niveau national, c'est la fédération des fédérations. Et chaque année il y a un bureau national avec des étudiants qui souvent prend une année voir deux années de césures pour se consacrer entièrement à cet engagement. ..., je pense qu'ils acquièrent énormément de compétences lors de ces années, ce qui leur permet souvent à même pas reprendre les études, à bifurquer

automatiquement si on leur propose un emploi, un poste dans le domaine auquel ils étaient spécialisés lors qu'ils étaient dans le bureau de la FAGE. Ils ont acquis tellement d'expériences que les employeurs ne jugent plus nécessaire d'avoir un diplôme pour justifier de leurs connaissances et leurs compétences.

Est-ce que ton expérience associative aujourd'hui te permet aussi de te projeter sur ton avenir professionnel ?

J1 : alors c'est vrai que je me suis posé aussi la question. C'est vrai qu'il y a des compétences comme travailler en équipe, savoir gérer son temps, savoir synthétiser un document très

Extrait annexe 4.2

Bonjour

J2 et J2': Bonjour

Pouvez-vous me présenter votre structure ? Le MRJC.

J2 : donc la MRJC c'est Mouvement Rural de la Jeunesse Chrétienne. ..., donc c'est un mouvement animé uniquement par des jeunes de 13 à 30 ans et après ..., en gros au niveau local c'est des ..., des jeunes qui se regroupent en équipe sur leur territoire qui font des actions, qui montent des projets pour faire bouger un peu leur territoire sur presque ils ont envie, sur n'importe quel domaine. Et donc voilà, il y a des organisations au niveau départemental, au niveau régional et national pour structurer tout ça.

J2' : ..., sinon du coup le mouvement est un mouvement d'éducation populaire qui a le but aussi d'aider les jeunes à transformer la société et à s'exprimer sur des sujets d'actualités etc. le mouvement au niveau national se positionne sur des sujets politiques, des choses comme ça. Et il a une grande visite de formation des responsables. Donc le but c'est de former des jeunes à être responsable déjà du MRJC et pour pouvoir être responsable ailleurs et puis acquérir des compétences dans tout domaine administratif, bureau etc. Et du coup il y a un bureau départemental, un bureau régional ensuite une instance nationale aussi. Et donc moi je fais partie du bureau départemental et mon collègue fait partie du bureau départemental et régional.

C'est une grande structure dans laquelle vous êtes !

J2 : c'est une grosse association nationale. Sur la Meurthe-et-Moselle c'est à peu près 80 jeunes.

Quelle est la raison de votre engagement ? Est-ce que depuis votre enfance vous êtes déjà dans ce milieu ou bien c'est dans votre parcours que vous avez découvert cela ?

J2' : ..., moi oui, il y a surtout ma famille qui ..., ben surtout dans le MRJC avant, donc ça a toujours été comme ça et puis moi je suis rentrée quand j'avais 13 ans dans une équipe et tout. Et puis du coup là, ça fait deux ans que je suis dans le bureau départemental. C'est un peu dans la continuité des équipes avant que je connaissais déjà du monde un peu ici etc.

J2 : moi c'est un peu pareil. Dans ma famille il y a pas mal qui s'engage dans des associations et pareil à 14 ans je suis rentré dans une équipe et puis ça fait 3 ans que je suis dans le bureau.

Quelles sont vos convictions par rapport à votre engagement ?

J2 : donc moi au MRJC, je ne connaissais pas l'association avant d'y être entré voilà. Mais c'est vrai qu'il y a des temps, des week-ends, des choses comme ça et moi ce qui m'a vraiment plu c'est laisser la place aux jeunes pour s'exprimer, l'avis de chacun comptait ..., tout ce qui est esprit critique et ..., donc tout ça ça m'a vraiment plu et du coup d'être au bureau, ça permet aussi à nous de prendre en charge l'organisation de ce temps-là et donc, moi je sais ce que ça m'a apporté et du coup je suis content de me dire que j'apporte aussi pareil aux jeunes.

Et justement qu'est-ce que ça t'a apporté ? Qu'est-ce que tu as appris ?

J2 : ..., esprit critique, animation de temps de réunion, donc voilà ça m'a beaucoup apporté. Et donc voilà, moi je suis trésorier départemental, et ..., donc du coup ça c'est la comptabilité, outil de gestion, sur la trésorerie, des choses comme ça.

Donc tu as acquis des compétences dans ce travail associatif ?

J2 : ah oui, oui. C'est sûr.

Et toi ?

J2' : ben là je suis responsable départemental donc du coup j'anime les réunions, en fin du bureau, je les prépare aussi donc du coup je suis amenée à rencontrer des partenaires, rédiger des sujets de subvention, tout ce genre de choses, pour le côté pratique et gestion administratif du mouvement.

Donc, il y a quand même pas mal de compétences acquises dans ce cadre de travail ?

J2' : oui on sent au fur et à mesure, on apprend sur le tas.

Est-ce que cette expérience vous permet aussi de vous projeter au niveau professionnel ?

J2 : je ne sais pas, c'est difficile parce que notre engagement ça n'est pas simplement un « travail », c'est aussi un engagement voilà ..., il y a des convictions derrière et tout, spirituel,

Extrait annexe 4.3

Bonjour tout le monde.

Le groupe : Bonjour

Est-ce que chacun et chacune d'entre vous peut m'expliquer les raisons de votre engagement ?

J3 : ben au fait, moi j'étais en Master à Nancy. Je préparais un concours de l'éducation nationale et ..., j'ai arrêté. Je ne connaissais pas du tout le service civique. J'ai un ami qui était en service civique aussi et qui m'en a parlé. Et ..., ce qui se passait ici, je trouvais ça intéressant parce que moi j'étais déjà intéressé par le milieu éducatif et des valeurs aussi qui se dégagent des projets menés par la ligue pour la citoyenneté, l'accès à l'éducation pour tous, ça m'intéressait bien. Et vu que j'ai arrêté mon Master, j'ai contacté la responsable du service civique ici par l'intermédiaire de mon ami qui est déjà en service civique ici à la ligue et ..., on a essayé de trouver une mission qui correspond un peu à ce que j'attendais aussi. J'étais pris au service classe découverte. Au départ je devais organiser, accompagner des séjours scolaires à Paris mais c'est Strasbourg puis qu'il y a eu les attentats du coup il y a eu beaucoup de séjours d'annuler ou de déplacer. Donc du coup je n'accompagne pas, je fais autre chose. Je réalise des fiches pédagogiques sur Paris à destination des élèves, des enseignants, un carnet pour les élèves quand ils partent à Paris, pour qu'ils puissent remplir en fonction des lieux visités, quelque chose comme ça. Je fais aussi des vidéos sur le service civique pour justement mettre en valeur l'engagement des jeunes.

J3' : ..., moi si je fais un service civique ..., que ce soit ..., au fait j'avais postulé à d'autres services civiques, d'autres possibilités, que ce soit un service civique ..., la forme même pour moi ça n'a pas été un choix, ça été la seule chose qu'on me proposait à la sortie de mon Master. Parce que quand j'ai postulé à la ligue de l'enseignement j'ai postulé aussi à d'autres services civiques et ..., après j'ai eu le choix. C'est là que j'ai choisi de travailler à la ligue de l'enseignement mais ..., pour moi le service civique c'est un accès facile à l'emploi. C'est tout simplement ça. C'était la seule chose sur laquelle on m'a proposé de me prendre. Sinon ..., j'ai rien trouvé d'autre et ..., après l'engagement ..., moi j'étais désireuse de rentrer dans la vie professionnelle, de mettre à profit tout l'apprentissage que j'ai eu à l'université et j'étais quand même un peu frustrée d'être autant recalée, d'être autant ..., ne rien trouver pendant plusieurs mois parce que j'ai commencé à chercher avant de terminer le Master sachant que je

vais l'avoir et j'ai pas trouvé. Et je trouve qu'au final c'est tout simplement un moyen d'être concret, l'engagement. Il y a quand même valorisation puisqu'on est dans un milieu professionnel. Moi j'ai énormément appris ..., depuis quelques mois que je suis là, sur des trucs basics. C'était une occasion d'avoir un vrai contact avec le milieu professionnel.

Quel est ton projet professionnel ?

J3' : c'est vraiment ça qui est intéressant, en tout cas je pense, sur le milieu associatif c'est déjà quelque chose qu'on n'entendait pas parler dans les conseils d'orientation ..., on ne va jamais t'orienter vers une association dans laquelle tu peux travailler, où tu peux t'épanouir. Ça on n'en entend jamais parler. Et justement moi j'ai eu des études de droit administration publique, donc je connais tout le paysage institutionnel, j'ai des connaissances mais je n'ai aucune pratique. Parce que sur tout mon cursus universitaire, scolaire ..., j'ai fait dans ma vie deux mois de stage. C'est-à-dire mis à part les jobs d'été où je travaillais ..., je n'ai pas eu vraiment l'occasion de mettre mes connaissances dans un milieu professionnel. Et après justement ..., c'était un ..., je vois vraiment la différence entre la théorie et la pratique. Et cette année tout ce que j'ai pu apprendre, il y avait un peu une facilité parce que, c'est un peu qu'on me parle des lois, qu'on me parle des institutions, quelles sont les compétences de chacun. Mais après, un truc tout bête, rédiger un mail, la première fois que j'ai rédigé un mail j'ai mis au moins une heure parce que je voulais bien formuler les choses (rire)..., je peux faire une dissertation de 4 pages mais alors pour le mail j'avais du mal. Je trouve que tout le côté ...

Accompagnatrice : pratico-pratique

Annexe 5 : extrait tableau d'analyse

		Entretien 1 (J1) annexe 4.1	Entretien 2 (J2 et J2') annexe 4.2	
			J2'	J2
Engagement	Association	<p>- « ...quand j'étais jeune, j'ai souvent été engagé notamment dans les scouts de France. » <u>ligne 6</u></p> <p>- « je suis venu habiter dans un foyer, le GEC, ..., où il y a une association qui est très dynamique, qui organise des soirées, divers événements culturels, il y a un théâtre, des choses comme ça. » <u>ligne 9-11</u></p> <p>- « on m'avait proposé de prendre la présidence vu que j'avais déjà acquis de l'expérience et des compétences en matière associative. » <u>ligne 19-20</u></p>	<p>-« oui, il y a surtout ma famille qui ..., ben surtout dans le MRJC avant, donc ça a toujours été comme ça et puis moi je suis rentrée quand j'avais 13 ans dans une équipe et tout. Et puis du coup là, ça fait deux ans que je suis dans le bureau départemental. C'est un peu dans la continuité des équipes avant que je connaissais déjà du monde un peu ici etc. » <u>ligne 24-27, J2'</u></p>	<p>-« moi c'est un peu pareil. Dans ma famille il y a pas mal qui s'engage dans des associations et pareil à 14 ans je suis rentré dans une équipe et puis ça fait 3 ans que je suis dans le bureau. » <u>ligne 28-29, J2</u></p> <p>-« donc moi au MRJC, je ne connaissais pas l'association avant d'y être entré voilà. Mais c'est vrai qu'il y a des temps, des week-ends, des choses comme ça et moi ce qui m'a vraiment plu c'est laisser la place aux jeunes pour s'exprimer, l'avis de chacun comptait ..., tout ce qui est esprit critique et ..., donc tout ça ça m'a vraiment plu et du coup d'être au bureau, ça permet aussi à nous de prendre en charge l'organisation de ce temps-là et donc, moi je sais ce que ça m'a apporté et du coup je suis content de me dire que j'apporte aussi pareil aux jeunes. » <u>ligne 31-37, J2</u></p> <p>-« notre engagement ça n'est pas simplement un « travail », c'est aussi un engagement voilà ..., il y a des convictions derrière et tout, spirituel, politique, et tout, en fin de compte de choses. » <u>ligne 52-54</u></p>
Expérience Apprentissage	Association	<p>- « on m'avait proposé de prendre la présidence vu que j'avais déjà acquis de l'expérience et des compétences en matière associative. » <u>ligne 19-20</u></p> <p>- « ..., je pense qu'ils acquièrent énormément de compétences lors de ces années, ce qui leur permet souvent à même pas reprendre les études, à bifurquer automatiquement si on leur propose un emploi, un poste dans le domaine auquel ils étaient spécialisés lors qu'ils étaient dans le bureau de la FAGE. Ils ont acquis tellement d'expériences que les employeurs ne jugent plus nécessaire d'avoir un diplôme pour justifier de leurs connaissances et leurs compétences. » <u>ligne 43-48</u></p> <p>- « cette année, la compétence que j'ai plus développée c'est la gestion du temps, l'organisation personnelle, parce qu'avec ..., en étant dans trois à quatre</p>	<p>-« ben là je suis responsable départemental donc du coup j'anime les réunions, en fin du bureau, je les prépare aussi donc du coup je suis amenée à rencontrer des partenaires, rédiger des demandes de subvention, tout ce genre de choses, pour le côté pratique et gestion administratif du mouvement. » <u>ligne 45-48</u></p>	<p>-« ..., esprit critique, animation de temps de réunion, donc voilà ça m'a beaucoup apporté. Et donc voilà, moi je suis trésorier départemental, et ..., donc du coup ça c'est la comptabilité, outil de gestion, sur la trésorerie, des choses comme ça. » <u>ligne 39-41</u></p> <p>-« oui on sent au fur et à mesure, on apprend sur le tas. » <u>ligne 50</u></p>

		<p>associations, il fallait ... mener toutes ces associations de front donc il fallait bien s'organiser pour ne pas mélanger, pour bien répartir, pour définir le sens des priorités à chaque fois. C'est ça qui m'a le plus apporté parfois au détriment de mes études. Mais je ne regrette pas ce choix d'avoir privilégié l'engagement associatif que les études qui apportent des connaissances mais pas forcément des compétences. »</p> <p><u>ligne 26-32</u></p> <p>-« Alors que l'engagement associatif c'est que de la pratique. C'est sur le terrain qu'on développe nos grosses connaissances et, et c'est vrai que je trouve intéressant à l'heure actuelle d'être engagé, engagé dans des associations parfois que faire des études. »</p> <p><u>ligne 37-39</u></p> <p>- « C'est vrai qu'il y a des compétences comme travailler en équipe, savoir gérer son temps, savoir synthétiser un document très rapidement, enfin des choses comme ça, donc des compétences transversales qui sont toujours très pratiques. »</p> <p><u>ligne 51-54</u></p> <p>- « ... personne n'était capable de m'expliquer comment il fonctionnait, ce qu'il faisait exactement donc du coup j'ai appris un peu tout seul et je suis encore en train d'apprendre beaucoup parce que c'est sûr que, comme c'est une démocratie avec des dossiers, des choses comme ça très mouvant ben on apprend toujours, on apprend les différentes thématiques. » <u>ligne 77-81</u></p>		
Accompagnement	Association	<p>-« je dirai relativement que non. ..., souvent quand j'arrive à un mandat, j'ai le prédécesseur qui est amené à me donner deux, trois infos qui ..., notamment dans mon premier mandat en tant que trésorier là il y a des compétences techniques un peu quand même à avoir. Dans une association comme celle du GEC où là il y a quand même un bar ouvert tous les soirs, donc avec un flux de trésorerie relativement important pour une association ..., donc oui voilà j'avais un prédécesseur qui était également mon parrain, parrain du GEC et donc voilà on s'était posé un après-midi pendant</p>	<p>-« oui, ben y a déjà l'accompagnement des plus grands jeunes que nous qui sont déjà là depuis quelques années, comme nous on fait aujourd'hui avec les plus petits par exemple dans les équipes. Toutes les équipes de jeunes qui font des projets sur le territoire sont accompagnées par un grand jeune qui les aide, qui leur apporte un soutien etc., et puis ..., sinon il y a les accompagnateurs... » <u>ligne 89-93</u></p>	<p>-« on a quand même, enfin au bureau on a deux accompagnateurs adultes qui ont l'expérience dans leur métier et aussi associative, et du coup qui nous accompagnent. Et ça peut être technique ou spirituel, enfin voilà ils nous accompagnent dans notre démarche et oui après c'est un peu la spécificité du MRJC d'accompagner parce que comme c'est que des jeunes de 16 à 30 ans il y a un renouvellement fort de tous les responsables et donc il est super important d'accompagner à ça. Par exemple pour le bureau, les gens qui composent le bureau tournent assez</p>

Master 2 PROJ&TER : FAD2T

Thématique générale :

Accompagnement des politiques de développement des territoires.

Objet : **la valorisation des apprentissages acquis dans le cadre non-formels**

Résumé : Repérer des compétences dans un but d'appropriation et de valorisation permet de mettre en évidence les capacités, et donc de réfléchir à de possibles transferts. Mais, ce travail ne s'arrête pas à l'analyse des expériences passées, il s'agit d'évaluer un potentiel, une capacité à engendrer les bonnes conduites dans de nouvelles situation.

Se centrer sur le réel de l'activité réalisée par le jeune, lui permet d'atteindre ce qui est au-delà d'une simple description : les représentations du travail, l'articulation avec le projet de vie.

Mots clés : apprentissage non-formel – connaissance – employabilité – savoir - compétence – engagement – accompagnement – expérience – conscientisation – verbalisation -