Université Toulouse II – Le Mirail
UFR Sciences Espaces et Société
Département des Sciences de l'éducation et de la formation
Unité mixte de recherche
Éducation, Formation, Travail, Savoirs

La reconnaissance des compétences acquises en éducation non formelle

Quel accompagnement pour les projets de mobilité internationale ?

Mémoire de Master II Politique Enfance Jeunesse

Sciences de l'Éducation et de la Formation

Année 2013 – 2014

Charlotte Hein

Sous la direction de

Véronique Bordes

Maitre de conférences,

Membre de l'Unité mixte de recherche Éducation, Formation, Travail, Savoirs

Tutrice de stage

Chantal Verrey

Responsable du Bureau Europe International Jeunesse de la DRJSCS Midi-Pyrénées

Membres du Jury :

Gwénaël Lefeuvre,
Professeur en sciences de l'éducation, Université de Toulouse II le Mirail,
Membre de l'Unité mixte de recherche Éducation, Formation, Travail, Savoirs.
Véronique Bordes,
Maitre de conférences en sciences de l'éducation, Université de Toulouse II le Mirail, Membre de l'Unité mixte de recherche Éducation, Formation, Travail, Savoirs.
Chantal Verrey,
Responsable du Bureau Europe International Jeunesse de la DRJSCS Midi-Pyrénées

REMERCIEMENT

Je souhaite adresser mes sincères remerciements à a directrice de mémoire, Véronique Bordes, pour sa disponibilité et ses conseils tout au long de ma recherche.

Je tiens à exprimer ma profonde reconnaissance à Chantal Verrey, pour le temps qu'elle a su accorder à cette recherche, son enthousiasme et son encouragement ainsi que la pertinence de ses remarques.

Merci aux structures et acteurs de jeunesses, ainsi qu'aux membres des différentes institutions rencontrées de m'avoir consacré une partie de leur temps pour la réalisation d'interviews et le partage de leurs pratiques professionnelles.

Un grand merci à tous les jeunes, qui ont accepté de faire part de leur expérience avec enthousiasme. Ces échanges ont été une ressource vitale pour cette étude et m'ont permis d'avancer.

Enfin, je remercie Mathieu pour son soutien dans le quotidien, de m'avoir changé les idées quand j'en avais besoin, et de m'avoir écouté dans les périodes de doute.

CHARLOTTE HEIN – UNIVERSITE TOULOUSE JEAN JAURES

Résumé : La reconnaissance des compétences acquises en éducation non formelle

À l'heure actuelle en Europe, les jeunes sont les plus touchés par les problèmes de précarité, de stigmatisation et de chômage. Leur avenir est incertain et la capacité à intégrer un marché du travail compétitif et en pleine mutation nécessite plus que la seule acquisition des savoirs de base. Il s'agit aujourd'hui d'ajouter des compétences clés, ainsi que des expériences et des savoir-être qui permettront d'être « aptes à l'emploi ». Les activités hors du système scolaire, parmi eux les dispositifs de mobilité internationale, représentent des lieux d'apprentissages permettant aux jeunes de développer leurs valeurs et d'acquérir des aptitudes et compétences pour la vie. Cette étude traite la thématique de la reconnaissance et la valorisation des acquis de compétences non formelles et vise à comprendre comment ces derniers peuvent être repérés, reconnus et valorisés. Elle vise également à explorer l'accompagnement des projets de mobilité internationale, censé rendre conscients les jeunes de leurs propres apprentissages.

Mots clés : EDUCATION NON FORMELLE, RECONNAISSANCE, COMPETENCE, ACCOMPAGNEMENT, MOBILITE

Abstract: Recognition of competences acquired in non-formal education

Today young people are severely hit by the impact of the crisis. Their future is uncertain and the ability to be successful in a constantly changing world of work requires more than basic knowledge and formal education. Today, we need to add key competences and experiences that make us more likely to gain employment. Activities taking place outside the formal system such as youth mobility programs help young people to develop new skills, understandings and personal attributes. This research deals with recognition of non-formal competences trying to understand how they can be identified, recognized and valued. Furthermore the process of educational support and assistance in international mobility project and of personal recognition is going to be explored.

Key words: NON FORMAL EDUCATION, RECOGNITION, COMPETENCE, ASSISTANCE, MOBILITY

Zusammenfassung: Anerkennung von non-formal erworbenen Kompetenzen

Heutzutage in Europa sind besonders junge Menschen von Unsicherheit, Stigmatisierung und prekären Arbeitsverhältnissen betroffen. Ihre Zukunft ist ungewiss und die zunehmende Internationalisierung, der rasche Wandel und die kontinuierliche Einführung neuer Technologien erfordern, nicht nur berufsspezifische Fertigkeiten, sondern auch das erwerben von Schlüsselkompetenzen und außerschulischen Erfahrungen, die ihnen die Anpassung an den Wandel ermöglichen. Internationale Mobilitätsprogramme bieten Lernsituationen, in denen Jugendliche ihre eigenen Fähigkeiten entdecken und Kompetenzen erwerben können und ihnen helfen, unterschiedliche Anforderungen zu meistern. In dieser Forschung geht es um die Anerkennung von nicht-formalen Kompetenzen und Lernerfahrungen und den Betreuungsprozess, der Jugendlichen helfen soll sich ihren Lerngewinn selbst bewusst zu machen.

Schlüsselwörter: NON FORMALE BILDUNG, ANERKENNUNG, KOMPETENZ, BETREUUNG, MOBILITÄT

SOMMAIRE

INTRODUCTION **4**

PARTIE I : L'EDUCATION NON FORMELLE **9**

PARTIE II : OUVERTURE CONCEPTUELLE **14**

PARTIE III : MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE **31**

PARTIE IV : LES ENJEUX DE RECONNAISSANCE POUR LA MOBILITE NON FORMELLE **35**

PARTIE V : INTERPRETATION ET RECOMMANDATION **71**

CONCLUSION **78**

ANNEXES..... **83**

BIBLIOGRAPHIE **152**

TABLE DE MATIERES **156**

INTRODUCTION

Aujourd'hui, il n'est plus suffisant de penser uniquement en termes d'éducation formelle pour répondre aux besoins d'apprentissage. Plus que jamais auparavant nous devons apprendre, nous former et accumuler des compétences tout au long de la vie.

À l'heure actuelle en Europe, les jeunes sont les plus touchés par les problèmes de précarité, de stigmatisation et de chômage. Leur avenir est incertain et la capacité à intégrer un marché du travail compétitif et en pleine mutation nécessite plus que la seule acquisition des savoirs de base. Il s'agit aujourd'hui d'ajouter des compétences clés, ainsi que des expériences et des savoir-être qui permettront d'être non seulement « aptes à l'emploi » mais aussi d'accéder au secteur professionnel de son choix. Les activités hors du système scolaire représentent des lieux d'apprentissages permettant aux jeunes de développer leurs valeurs et d'acquérir des aptitudes et compétences pour la vie. Parmi elles, les dispositifs de mobilité internationale, qui semblent devenir plus qu'un simple moyen pour passer ses vacances, faire un échange ou visiter un autre pays. Cette approche par compétences s'impose ainsi dans le secteur de l'éducation non formelle au travers des outils comme l'Europass (Cadre Unique Européen pour la Transparence des Diplômes, Certificats et Compétences) ou le Youthpass (Outil de validation pour les différentes Actions du programme Jeunesse en Action du centre de ressources SALTO) qui ont pour objectif de faciliter la reconnaissance du savoir-faire acquis par les jeunes.

Permettant d'acquérir de nouvelles compétences et aptitudes en dehors du système formel, ces expériences de mobilité deviennent une plus-value dans le parcours de vie des jeunes. Du fait de l'intérêt politique pour la diversité de méthodes éducatives focalisées sur l'apprenant ou fondée sur la pratique et les valeurs d'éducation non formelle, une plus grande importance a été attribuée aux normes de qualité, à la validation et aux stratégies de reconnaissance.

Notamment le Forum européen de la Jeunesse et ses organisations membres se sont engagés depuis longtemps dans le débat sur la reconnaissance de l'éducation non formelle. Avec l'idée de rendre les acteurs et participants conscients de leurs propres apprentissages, plusieurs instruments d'évaluation et de certification ont été développés. Néanmoins, cette idée de certifier et d'évaluer dans le secteur de l'éducation non formelle est contestée, « d'une part, on voudrait que les éléments d'apprentissage et les compétences soient reconnus et valorisés et, d'autre part, on voudrait éviter de décourager les jeunes par des normes trop formelles. Trop

se focaliser sur la certification pourrait aller à l'encontre de l'effet recherché » (Mini-compendium de l'éducation non formelle, p.14).

Alors que j'étais amenée à écrire ce mémoire, mon choix s'est naturellement porté sur un sujet qui a beaucoup d'importance pour moi. Étant moi-même partie un an à l'étranger, je me suis engagée à mon retour dans l'animation interculturelle. Grâce à une formation d'animatrice de rencontres franco-allemandes, j'ai animé plusieurs rencontres de jeunes et un chantier international. Cela a porté mon attention sur la politique de jeunesse dans son contexte européen. Originaire d'Allemagne, j'effectue mes études en France, ce qui me place actuellement au cœur d'une expérience de mobilité internationale. Intéressée par le travail d'Itinéraire International et cherchant à allier ma formation universitaire avec une expérience sur le terrain, j'ai contacté la responsable pour effectuer un stage au sein de leur association afin d'en apprendre plus sur les actions européennes envers les jeunes et leur organisation. Elle m'a proposé de poser ma candidature pour devenir volontaire dans le cadre d'un service civique. Mon volontariat de neuf mois et les actions d'Itinéraire International ont fait l'objet de ma recherche en Master 1 portant sur l'accompagnement des jeunes dans la construction d'un projet de mobilité internationale.

Pendant les premières semaines de mon volontariat, qui a démarré en septembre 2012, j'ai consacré un certain temps à une observation spontanée afin de me familiariser avec l'environnement sans avoir une question de recherche précise. J'ai pris le temps de découvrir mon terrain de recherche et rencontrer ses acteurs. Dans le même temps, j'ai entamé mes premières lectures axées sur la politique européenne de jeunesse et un carnet de bord, outil ethnographique de l'enquête de terrain. J'ai essayé de comprendre les situations se déroulant devant moi et après avoir assisté et observé plusieurs ateliers de préparation, réunions d'informations et rendez-vous individuels, je me suis intéressée davantage à la démarche d'accompagnement. Ceci étant, je me suis interrogée sur le concept d'accompagnement, les besoins et problèmes rencontrés par les jeunes vis-à-vis des programmes de mobilité. De façon générale, je me suis posée la question : Qui sont ces jeunes ? D'où viennent-ils ? Quels sont leurs projets, dans quel objectif veulent-ils partir et pourquoi font-ils appel à l'accompagnement?

Le présent mémoire s'inscrit dans la continuité de ma première recherche et dans le cadre du Master professionnel Politique Enfance Jeunesse de l'Université de Toulouse Jean Jaurès. Il traite la thématique de la reconnaissance et la valorisation des acquis de compétences des

jeunes en éducation non formelle en poursuivant à explorer l'accompagnement des projets de mobilité afin de comprendre comment les acquis peuvent être repérés, reconnus et valorisés.

Le bureau Jeunesse-Europe-International de la Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DRJSCS) de Midi-Pyrénées représente le terrain de cette étude. Intégré au sein du pôle Cohésion sociale, il assemble des initiatives et dispositifs dans le cadre de l'éducation non formelle, mis en œuvre en lien avec les politiques de mobilité internationale en direction des jeunes.

Mais de quoi parle-t-on lorsqu'on évoque l'éducation non formelle? D'où vient-elle ? En quoi se distingue-t-elle de l'éducation formelle et comment pourrait-on la définir? Et enfin, qu'est-ce qu'on y apprend? Souhaitant rendre plus visibles les pratiques des acteurs et apporter de nouveaux savoirs et de nouvelles réflexions sur le sujet de la reconnaissance des acquis de compétences hors du système formel, l'objet central de cette étude s'intéresse à la question : Comment peut-on reconnaitre les acquis de compétences dans le domaine du non formel?

Dans un premier temps, je tente de caractériser l'éducation non formelle dans son contexte historique. Ensuite, j'approfondis cette présentation en relevant ses principaux objectifs, ses valeurs et ses méthodes utilisées.

La seconde partie est consacrée aux concepts. Dans un premier temps, je vais aborder le cadre conceptuel axé sur la compétence, en illustrant notamment son processus de construction. Dans le deuxième chapitre de cette partie, j'introduis le contexte et les enjeux de la reconnaissance en présentant ses différentes formes, avant d'aborder dans un troisième temps la notion d'accompagnement. Visant une meilleure compréhension, j'examine d'abord le terme en étudiant son origine étymologique et historique dans son contexte d'émergence. Ensuite, j'étudie les différentes visions des auteurs sur la relation d'accompagnement ainsi que sur la posture et les fonctions de l'accompagnant.

Dans un troisième temps, je présente le terrain de recherche et la méthodologie que j'ai appliquée. Je développe ici les différentes techniques mobilisées tant dans le recueil des données que pour leur analyse.

La quatrième partie est dédiée à la présentation des résultats des observations, entretiens et documents recueillis.

Pour terminer, le dernier volet de cette étude consiste à exposer l'analyse des données sous forme de catégories. Je procède ici à une interprétation au regard des auteurs présentés et les concepts mobilisés en donnant des pistes de réflexion et d'orientation.

PARTIE I : L'EDUCATION NON FORMELLE

Afin de mieux appréhender les enjeux présents autour de l'éducation non formelle, il me semble important de revenir sur son passé. Afin de cerner les tenants et aboutissants de son développement progressif en France, il convient d'abord de faire état de son évolution historique. Le deuxième chapitre de cette partie tentera de donner une définition du terme, avant de se consacrer à la question des valeurs et méthodes d'apprentissages non formels.

1. D'où vient l'éducation non formelle ?

Quand on parle d'éducation, notre première pensée va souvent vers l'école et la famille, qui représentent les deux institutions repérées longtemps comme les seuls espaces d'éducation (Bordes, 2012, p.7). Aujourd'hui, nous faisons la différence entre l'éducation formelle, informelle et non formelle. Afin d'expliquer l'éducation hors de l'école et hors de la famille et les enjeux actuels de son existence, il est important de comprendre son histoire dans la société française. Le mouvement des lumières est le symbole d'un combat contre les sociétés d'ordres fondées sur le privilège. Il fait émerger l'idée d'une émancipation politique et sociale ainsi que d'un public « éclairé ». Alors qu'avant l'instruction était réservée aux familles bourgeoises, elle devient un moyen pour éduquer les groupes sociaux tel que les paysans ignorés auparavant.

En avril 1792, Condorcet présente un projet de réforme du système éducatif dans lequel il énonce l'idée d'une éducation populaire étant pensé comme un devoir de justice en vue de permettre l'émancipation de chacun. Elle doit s'adresser à tous, être indépendante, laïque, gratuite et permanente (p. 7).

La révolution industrielle, mêlant le peuple bourgois, artisan et ouvrier, soulève l'idée d'une éducation populaire et ouvrière. C'est avec la création de la Ligue de l'enseignement en 1866, qu'un vrai départ afin d'organiser l'instruction du peuple est donné. Sous la présidence de Jules Ferry, la Troisième République va mettre en place l'école publique laïque et obligatoire et donnera une première impulsion sur l'organisation de prise en charge des enfants hors des temps scolaires.

Les grèves de 1936 et l'arrivée du Front Populaire sont des événements déclencheurs d'une transformation de la société aboutissant sur les premiers congés payés, la semaine de quarante heures et une nouvelle politique de culture, de loisirs et de sports populaire. C'est également l'arrivée des accueils de jeunes, des auberges de jeunesses et des maisons de la culture.

Le gouvernement de Vichy considère la jeunesse comme un des corps de la société que la puissance publique doit promouvoir et encadrer (Galland, 2011, p.87). Deux secteurs éducatifs distincts vont se développer. D'un côté l'encadrement de la jeunesse aux valeurs et à l'idéologie du régime, le travail, la famille et la patrie, notamment au travers de la mise en place des écoles de formation de cadres. De l'autre côté, les mouvements issus de la résistance.

Avec l'idée de protéger la jeunesse, la Libération sera « le second temps » fort de l'éducation populaire et le prétexte à toutes les remises en question de la société, aux innovations éducatives comme aux convergences entre les mouvements d'éducation populaire ainsi qu'une collaboration nouvelle avec l'État dans la prise en charge de la jeunesse en dehors du cadre scolaire (Étévé, 2007, p.129). La création d'un Haut-Commissariat à la Jeunesse et aux Sports en 1958 (décret du 27 septembre 1958) puis un Secrétariat d'Etat à la Jeunesse et aux Sports en 1963 (décret du 29 juin 1963) joue un rôle revendicatif dans la reconnaissance de la jeunesse en tant que groupe social.

Les années soixante représentent un temps d'expérimentation, d'échanges et de négociation entre les différents courants d'éducation populaire et les services de l'Etat (Bordes, p.8). C'est à ce moment-là qu'émergent de nombreux magazines, disques et films pour les jeunes. La jeunesse devient ainsi une cible commerciale. Dans le même temps, la France se reconstruit et se modernise et la réduction du temps de travail avec une troisième semaine de vacances en 1956 et l'allongement des études donnera plus de liberté et autonomie à une vie de loisirs (Étévé, p.129). De ce fait les activités de loisirs seront de plus en plus reconnues comme des temps sociaux et font naître le métier d'animateur, visant dans un premier temps l'accès à la culture et la formation des citoyens responsables et critiques. Étant donné que la société est en mutation permanente, l'animateur est confronté au fil des ans à des nouveaux territoires et publics, notamment issus de la crise pétrolière, qui dépassent parfois ses compétences. Aujourd'hui, malgré l'importance cette pratique au sein de la société, le métier d'animateur subit un manque de reconnaissance.

La construction de l'Union européenne apporte une nouvelle réflexion sur les apprentissages hors des systèmes éducatifs formels et les enjeux de leur reconnaissance. L'éducation non formelle, a donc une longue tradition en Europe, bien que le terme en tant que tel n'ait été introduit dans les années 70 (p.40), au moment que le conseil de l'Europe établi, à travers la fondation des centres européens de jeunesse à Strasbourg (1972) et à Budapest (1995) ainsi que le Fonds Européen pour la Jeunesse (FEJ), un cadre institutionnel de travail et de la

coopération concernant les jeunes européens. En 1996, se fonde le Forum européen de la Jeunesse. Composé de plus de 90 conseils nationaux et organisations internationales non gouvernementales, il rassemble des dizaines de millions de jeunes de toute l'Europe.

Le Conseil de l'Europe s'aperçoit que les systèmes éducatifs conventionnels seuls ne sont plus suffisants pour affronter l'évolution rapide de la société. Ils doivent être consolidés par des pratiques d'éducation non formelle.

La Déclaration finale de la 5e Conférence des ministres européens de la Jeunesse à Bucarest en avril 1998, a incité les Etats membres du Conseil de l'Europe à encourager l'égalité des chances en reconnaissant et valorisant la formation et les compétences acquises dans le cadre de l'éducation non formelle. Considérant celle-ci comme un moyen d'intégration dans la société et une mesure efficace pour promouvoir la citoyenneté européenne, elle compte désormais parmi les priorités de travail du Conseil de l'Europe pour la jeunesse.

Depuis, plusieurs réflexions ont été menés sur la nature, les méthodes et les valeurs de l'éducation non formelle. C'est ici, que nous revenons à la distinction des trois formes d'éducation : l'éducation formelle, l'éducation informelle et l'éducation non formelle.

1.2 Qu'est-ce que l'éducation non formelle ?

Après avoir expliqué l'arrivée de l'éducation non formelle en France et en Europe, il est indispensable de la définir en la dissociant de l'éducation formelle et informelle.

La première, l'éducation formelle, renvoie au système éducatif structuré et organisé de manière hiérarchique. Son cadre institutionnel englobe l'école, l'université et les programmes spécialisés de formation technique et professionnelle, qui doivent amener à des certificats et diplômes (Bordes, p.9). En revanche, l'éducation informelle désigne un processus permanent et tout au long de la vie. L'adoption des comportements et des valeurs ainsi que l'acquisition des capacités et connaissances se fait à partir des expériences et ressources éducatives qui se déroulent dans un cadre familial, entre pairs et dans des espaces de socialisation. Cette forme d'apprentissage, se déroulant de manière inconsciente dans la vie quotidienne, est non organisée et non planifiée (Mini-Compendium de l'éducation non formelle, 2007, p.9, p. 40).

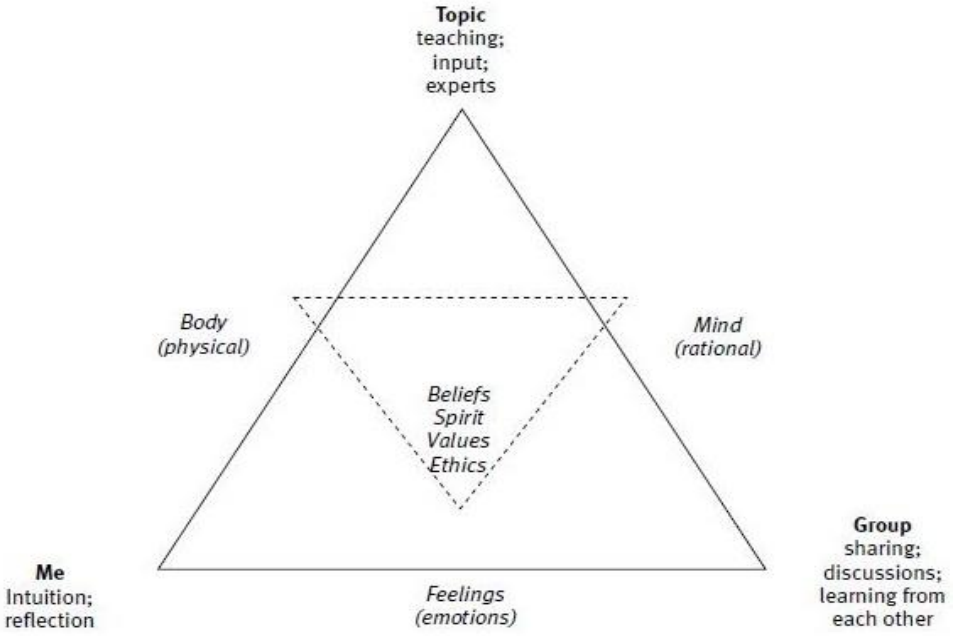
Si l'éducation formelle est organisée dans un cadre institutionnel et l'éducation informelle dans celui de la famille, l'éducation non formelle recouvre-t-elle «tous les programmes d'éducation individuelle et sociale destinés aux jeunes et visant à améliorer globalement leurs aptitudes et compétences, en dehors du cursus éducatif officiel » (mini-compendium de l'éducation non formelle, p.8-9). Elle a lieu dans des domaines d'apprentissages variés

comme par exemple les clubs de jeunesse, les associations sportives, les services volontaires et encore bien d'autres activités concernant les processus à visée éducative. Elle est volontaire et accessible à tous.

1.3 Comment fonctionne l'éducation non formelle et qu'est-ce qu'on y apprend?

Les caractéristiques qui donnent à l'éducation non-formelle sa spécificité découlent en premier lieu de la méthode utilisée. Elle poursuit l'objectif de rendre les individus acteurs de leur propre processus d'apprentissage. De ce fait, une des composantes essentielles est le fait d'apprendre en faisant. L'éducation non formelle défend donc une approche participative centrée sur l'apprenant (Forum européen de la jeunesse, 2005, p.2). La démarche volontaire, permet au participant une meilleure connaissance de lui-même et de faire le point sur ses aptitudes et ses compétences, tout en prenant des initiatives. D'autre part, l'ensemble des méthodes et des techniques d'apprentissage reposent sur des interactions entre les apprenants et les situations concrètes auxquelles ils sont confrontés. Ils se basent sur la logique d'une construction commune des connaissances et compétences (mini-compendium de l'éducation non formelle, 2007, p.43). Contrairement à l'éducation formelle, les apprentissages ne sont pas validés sous la forme d'un examen. Cette absence d'évaluation finale correspond aux valeurs et à l'état d'esprit dans lequel elle est dispensée. L'acquisition des compétences est fondée sur l'action et l'expérience et se construit et développe tout au long de la vie à partir des besoins des participants. La valeur des compétences vise par essence l'accomplissement personnel, l'intégration sociale et la citoyenneté de l'individu.

Publié par le Conseil de l'Europe, le « Manuel for facilitators in non-formal education » visualise la méthodologie et les principes de l'éducation non formelle à l'aide d'un diagramme (Conseil de l'Europe, 2009, p. 24).



D’une part, ce diagramme démontre que les situations non formelles nécessitent un équilibre entre le corps, la raison et les sentiments. Seulement une association des trois éléments peut construire la base d’un véritable apprentissage. Contrairement à cette idée les écoles focalisent souvent uniquement sur la raison et le savoir.

D’autre part, il souligne que la coopération remplace la compétition. C’est à dire que les participants mutualisent leurs expériences et savoirs et apprennent les uns des autres. Chaque participant contribue ainsi aux processus d’apprentissage des autres et de celui du groupe. Un autre élément central dans ce processus est l’autoréflexion. Notamment la nature expérimentale et interactive de l’éducation non formelle amène les participants à refléter leurs expériences et savoirs. C’est pourquoi l’apprentissage est toujours proche de la réalité de la vie réelle des apprenants.

PARTIE II : OUVERTURE CONCEPTUELLE

La seconde partie de ce mémoire, propose d'aborder le cadre conceptuel de cette étude, axé à la fois sur la notion de compétences et de la reconnaissance. Nous allons définir ce qu'est une compétence ainsi que comment elle se développe. Dans un second temps, je tente e définir le concept d'accompagnement en répondant aux questions suivantes : en quoi consiste un accompagnement et que fait-on lorsque l'on accompagne quelqu'un ? Afin de mieux comprendre ce concept, nous allons d'abord examiner le terme en regardant son origine étymologique et historique dans son contexte d'émergence. Ensuite nous allons examiner les différentes visions des auteurs sur la relation d'accompagnement ainsi que sur la posture et les fonctions de l'accompagnant.

1. La compétence, un savoir agir combinatoire reconnu

La compétence se définit comme une forme de savoirs combinatoires (Le Boterf, 2002), un « savoir agir » reconnu (Wittorski, 2007, p.2). C'est la capacité d'un individu, dans un contexte donné, à combiner et mobiliser ses connaissances, ses savoir-faire, ses qualités personnelles et ses expériences. Wittorski situe la compétence au carrefour de trois champs: le parcours de socialisation (ou biographie), l'expérience professionnelle, et la formation (Wittorski, 2007, p.2). Il rejoint ainsi la pensée de Le Boterf qui souligne son caractère personnel et individuel. Sa production est influencée par les représentations de l'acteur, sa manière de voir et de penser une situation.

De plus, la compétence est liée à une situation spécifique et ne se transfère pas d'une personne à l'autre. Elle est alors « finalisée (et non abstraite), contextualisée, spécifique et contingente » (Wittorski, 2007, p.2) et se manifeste dans l'action au travers de la performance. Se pose alors la question de sa reconnaissance. En tant que « savoir agir reconnu », « elle est affirmée par un tiers ». Un individu ne se reconnaît pas lui-même compétent ; la reconnaissance passe par une dimension sociale et collective.

1.1 De la structure et du processus de construction

Si la compétence est propre à chaque individu, sa production peut se faire de façon individuelle ou collective. Les compétences individuelles sont « produites et mobilisées seul en interaction avec les caractéristiques de l'environnement » et peuvent se transformer en compétences partagées par démonstration ou explication d'un individu à un autre. Quant aux compétences collectives, elles sont coproduites pour aboutir à « une production inédite qui ne préexistait pas » (Wittorski, 1998, p.9).

En outre, la compétence émerge de la combinaison de cinq composantes – cognitive, culturelle, affective, sociale et praxéologique (Wittorski, 2007, p.3) – qui jouent un rôle important dans le processus de construction de compétences. Wittorski distingue ainsi plusieurs processus de développement de compétences: Le premier, place l'individu dans une logique d'action. Étant directement confronté à la situation à laquelle il se prépare, il apprend par tâtonnement et en pratiquant (l'action en cours). Le deuxième processus, renvoie au schéma de la formation alternée en combinant une expérience pratique et le savoir théorique. L'individu est ainsi positionné dans une logique de la réflexion et de l'action (l'émergence de nouveaux savoir-faire dans l'action). Dans le troisième cas, il s'agit également d'une logique de réflexion, cette fois-ci portée sur l'action. L'individu analyse sa pratique mise en œuvre et procède ensuite à la formalisation de ses compétences par l'écrit (transformation des actions habituels en savoir). L'anticipation de nouvelles pratiques, qui seront ensuite mises en œuvre sur le terrain, l'individu intègre une logique de réflexion pour l'action (La production de nouvelles séquences opératives figurées mentalement). Enfin, l'adoption d'une logique d'intégration/assimilation permet à l'individu de développer des compétences par les savoirs intégrés en connaissances.

Chaque compétence étant alimentée en interactions, en fonction de l'acteur, de son environnement social et de l'organisation dans lesquels il est inséré. Autrement dit, dans une situation donnée, un professionnel est amené à mobiliser ou à développer une ou plusieurs compétences issues d'une combinatoire complexe en interactions. Il coexiste alors chez une personne, un système de compétences reconnues lui permettant d'agir dans les situations rencontrées. Cet ensemble est ce que Wittorski nomme la professionnalité de l'acteur. Elle caractérise l'assemblage des compétences à un instant donné ainsi que leurs degrés de maîtrise reconnus (Wittorski, 1998, p.5). Ceci évolue selon que l'acteur est amené, en situation, à adapter ses compétences dans des situations nouvelles ne perturbant pas fondamentalement les modèles d'action existants ou à transformer ses compétences dans des situations inédites les remettant en causes.

Afin d'approfondir la notion de compétence, le chapitre suivant propose un regard sur l'histoire et les conditions d'apparition des huit compétences clés, leur évolution dans le temps ainsi que leur terminaison actuelle.

1.2 Les huit compétences clés

Les compétences clés ont émergé à la fois dans un contexte contemporain lié à l'évolution de la construction européenne et dans un contexte plus ancien, celui du siècle des lumières.

« *Sapere aude !* Aie le courage de te servir de ton propre entendement » est la devise de ce mouvement intellectuel, culturel, scientifique et philosophique né au XVIIIème siècle (CAFOC de Nantes, 2012, p.25). C'est aussi à cette époque-là que notre système d'éducation actuel a été conçu et structuré. L'idée d'une éducation publique, gratuite et obligatoire pour tous était révolutionnaire. Encouragée par les circonstances économiques de ce temps, elle s'accompagnait également de toute une série de présomptions au sujet de la structure sociale et de capacités. Le modèle des lumières est fondé sur la pensée que la vraie intelligence est la capacité de procéder à certains types de raisonnements déductifs et une connaissance des classiques. C'est ce que nous sommes venus à considérer aujourd'hui comme capacité intellectuelle. Il n'est donc pas étonnant, que l'enjeu pour la communauté européenne dans XXIème siècle, tende vers le passage d'un modèle de société de l'information et devenue ensuite société de la connaissance, à une société cognitive, qui saura investir dans l'intelligence » (CAFOC de Nantes, 2012, p.23). Dans cette logique et face à l'évolution rapide de la société, le Livre blanc de 1995 sur l'éducation et la formation[1] adopte pour la première fois les compétences générales et transférables, les plus propices à l'emploi. Peu de temps après, les « compétences de bases » sont introduit dans le Mémorandum sur l'éducation et la formation tout au long de la vie. Présentant l'éducation comme un pilier pour la participation soutenue à la société de la connaissance, une attention particulière est donnée à la compétence « apprendre à apprendre ». Dans un monde du travail en mutation constante et face au chômage et aux bouleversements techniques, l'exigence de formation dépasse le cadre de l'éducation initiale et les Européens doivent désormais posséder les compétences qui leur permettront de s'adapter au changement (Commission Européenne, 2007, p. 1). C'est dans ce modèle de société que les compétences deviennent « clé » et se définissent ainsi par rapport à la norme sociétale. Nous pouvons ici, citer Guy Le Boterf, qui caractérise la compétence comme un savoir en action, qui implique le mouvement. Le savoir seul peut se figer, cependant la compétence peut et doit évoluer (CAFOC de Nantes, 2012, p.23). Face aux besoins de la société, le Conseil des ministres et le Parlement européen ont établi en 2006 le cadre européen des compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie. Il propose la définition des « compétences comme un ensemble de connaissance, d'aptitudes et attitudes appropriées au contexte. Les compétences clés sont celles, dont les citoyens ont besoin pour leur épanouissement personnel, leur intégration sociale, la pratique d'une citoyenneté active et leur insertion professionnelle dans une société fondée sur le savoir »

(Commission Européenne, 2007, p.3). Le cadre de référence expose ainsi huit compétences clés, étant aussi importantes les unes que les autres :

Communication dans la langue maternelle

Ceci est la capacité d'exprimer et interpréter des concepts, pensées, sentiments, faits et opinions oralement et par écrit (écouter, parler, lire, écrire). Il s'agit notamment des interactions linguistiques adéquates et créatives dans toutes les situations de la vie (sociale, culturelle, professionnelle, formelle, informelle ou non formelle).

Communication en langues étrangères

Reprenant les mêmes compétences de base que celles de la communication dans la langue maternelle, elle met l'accent sur la médiation et la compréhension des autres cultures. Les capacités « écouter, parler, lire et écrire » détermine le degré de maîtrise et dépend de plusieurs facteurs (langue, contexte social ou culturel, environnement, besoins et intérêts de chacun).

Compétence mathématique et compétences de base en sciences et technologies

Ici il s'agit de l'aptitude à utiliser un raisonnement mathématique dans la vie quotidienne, mettant un focus sur le raisonnement, l'activité et le savoir. D'autre part l'accent est mis sur la maîtrise et emploi des connaissances servant à expliquer rationnellement le monde de la nature supposant la connaissance et la compréhension des apports des sciences sociales et humaines.

Compétence numérique

Cette compétence est liée à l'usage sûr et critique des technologies de la société de l'information et la conscience de ses enjeux ainsi que la maîtrise des technologies de l'information et de la communication.

Apprendre à apprendre

Apprendre à apprendre implique la capacité à entreprendre et organiser soi-même un apprentissage de façon individuelle ou collective. Cette compétence suppose également le fait d'être responsable de ses propres apprentissages, à en gérer les obstacles et à évaluer les résultats ainsi que de connaître les méthodes et offres disponibles. L'objectif est de s'appuyer sur les expériences antérieures afin d'utiliser et appliquer les nouvelles connaissances et aptitudes dans divers contexte. La motivation et la confiance dans sa propre capacité sont des éléments essentiels pour apprendre à apprendre.

Compétences sociales et civiques

Celles-ci regroupent les compétences personnelles, interpersonnelles et interculturelles et les attitudes permettant à un individu de participer à la vie sociale, professionnelle et citoyenne. Liée au bien-être personnel et collectif, elle intègre également la compréhension des codes de conduite et des usagers des différents environnements. La prise de connaissance des notions et structures sociales et politiques, permet à l'individu une participation civique active et démocratique.

Esprit d'initiative et d'entreprise

Cette compétence consiste en la capacité à créer, innover, à prendre des risques, à programmer et gérer des projets en vue de la réalisation d'objectifs. En supposant de passer des idées aux actes, l'individu est conscient du contexte dans lequel s'inscrit son travail et sensible aux valeurs éthiques de l'entreprenariat dans une société démocratique.

Sensibilité et expression culturelles

Ici on renvoie à la conscience de l'importance de l'expression créatrice d'idées, d'expériences et d'émotions sous des formes multiples (musique, arts du spectacle, littérature et arts visuels). Sur la base d'une attitude respectueuse et ouverte, cette compétence implique également une compréhension approfondie de la diversité culturelle et linguistique en Europe et notamment de sa propre identité.

Proposant une approche globale, ce cadre de référence européen vise à ne pas réduire l'individu à une seule dimension, c'est à dire à son statut, son niveau scolaire ou sa position sociale. Il doit permettre aux différents acteurs d'adopter une perspective globale et la réflexion pour l'ensemble des contextes de vie et tout au long de la vie. Notamment les outils Europass[2] pour le domaine professionnel et le Youthpass[3] pour le domaine du non formel, comprennent une partie d'auto-évaluation des résultats de l'apprentissage suivant ce cadre européen de référence et des 8 compétences clés. Il existe donc déjà plusieurs outils de reconnaissance des compétences acquis dans l'éducation non formelle. Avant d'explorer l'utilité et la mise en place de ces outils sur le terrain, il convient de clarifier d'abord la notion

[2] Cadre Unique Européen pour la Transparence des Diplômes, Certificats et Compétences

[3] Le Youthpass est un outil pour les participants des projets cofinancés par le Programme européen Jeunesse en action qui leur permet de décrire ce qu'ils ont fait et ce qu'ils ont appris. Les certificats Youthpass sont disponibles pour le Service volontaire européen, les Échanges de jeunes, les formations et les Initiatives de jeunes.

de reconnaissance. Comme évoqué auparavant, un individu ne se reconnaît pas lui-même compétent. La reconnaissance passe ainsi par une dimension sociale et collective. Mais qu'est-ce que « reconnaître » veut dire exactement ? De quoi parle-t-on quand on fait référence à la « reconnaissance » ? Comment se construit-elle et quelles sont les caractéristiques essentielles de son approche selon les différents auteurs? Afin de répondre à ces questions, le chapitre suivant se propose de présenter le concept de reconnaissance à partir de ses principaux courants théoriques.

2. Qu'est-ce que la reconnaissance ?

Aujourd'hui, il existe plusieurs analyses et critiques des théories de la reconnaissance. Ce qui nous intéresse dans cette partie est l'examen des aspects généraux des interprétations de différents auteurs afin de mieux comprendre leur vision sur le concept de reconnaissance.

D'abord le dictionnaire distingue trois sens au mot reconnaissance (Ricœur, 2004, p.131) :

- Identifier, distinguer, reconnaître quelque chose ou quelqu'un, ou explorer un terrain, examiner, vérifier.
- Assumer ses actes, sa responsabilité, reconnaître ses fautes et ses dettes, ses devoirs, ses enfants, ses appartenances.
- Remercier, redevoir, gratitude et réciprocité, reconnaissance mutuelle.

Ensuite, de nombreuses théories sont issues des écrits du philosophe Hegel, pour qui, « l'acte de reconnaissance résulte d'une relation réciproque entre sujet, chacun percevant l'autre à la fois comme égal et séparé de soi » (Jorro, 2009, p.16). Autrement dit, Hegel part du principe que la conscience de soi n'est achevée qu'à partir du moment où elle est reconnue par une autre conscience de soi. Les théories de Honneth et de Ricœur proposent des approches complémentaires, qui mettent en lumière la problématique générale de la reconnaissance. Chez Honneth, celle-ci est placée dans une dimension psychosociale. Il fait « un double constat relatif à la socialisation morale des sujets d'une part, à l'intégration morale de la société d'autre part » (Bier, 2007, p.55). A travers les modèles de réaction positive de ses partenaires d'interaction, l'individu commence à prendre progressivement conscience de besoins et de capacités caractéristiques de sa personnalité et apprend ainsi à se percevoir comme membre particulier et à part entière de la société.

La théorie de la reconnaissance sociale provient de la conscience de soi, qui est fondée sur des expériences sociales. Elle est organisée autour de trois relations : L'amour et l'amitié, le droit et la solidarité. Chacun des vecteurs représente une étape dans la construction sociale de la

personne. Ce sont les cadres sociaux comme la famille, l'État et la société qui confirment le sujet dans son identité personnelle et l'amènent à se reconnaître (Jorro, 2009, p.16). Pour Honneth reconnaître, c'est identifier quelqu'un, même si cela suppose parfois des conflits potentiels qui s'opposent terme à terme aux trois formes distinguées : les sévices et la violence, la privation de droit et l'exclusion ainsi que l'humiliation et l'offense (Bedin&Fournier, 2009, p.199). « Ces conflits, qu'ils soient sociaux ou plus largement culturels, ne sont jamais réductibles à la seule dimension individualiste et utilitaire de la vie humaine, mais procèdent toujours d'une vie intersubjective, morale et symbolique » (Guéguen&Malochet, 2012, p.113). La reconnaissance chez Honneth renvoie donc à des situations d'interaction et représente le fondement de la construction identitaire des individus (Guéguen&Malochet, 2012, p.3-6). La théorie de Ricœur part d'une autoréflexion du sujet, fondée sur l'expérience. C'est-à-dire qu'au fur et à mesure des expériences vécues, la perception de soi est interpellée dans son identité. A partir de cette dynamique identitaire, Ricœur développe l'idée de « la reconnaissance-attestation comme possibilité pour un sujet de dire sa capacité à faire, sa croyance dans son pouvoir d'agir » (Jorro, 2009, p.17). Ses travaux sont marqués par une approche objective du développement de l'individu, qui acquit des compétences, de l'autonomie et la capacité de choisir sa vie. D'après lui, l'individu ne désire pas une reconnaissance vide mais la reconnaissance de ses aptitudes, de son utilité, de son spécificité (Mondes en développement, 2004, p.131).

Bernard Bier aborde la question de la place des jeunes dans la société française à partir d'une notion politique de la reconnaissance. Il part du principe qu'une « politique de reconnaissance » peut répondre aux enjeux du temps concernant la jeunesse, voire constituer une nouvelle norme de l'action publique (Bier, 2007, p.54). Elle permettrait le « dépassement d'une conception des savoirs réduits à un modèle dominant qui s'est traduit longtemps en France par le quasi-monopole de l'éducation formelle et l'occultation et l'invalidation des savoirs autres, ainsi que des apprentissages non formels ou informels. » Cela pourrait enfin mener à une prise en compte, des savoirs et compétences acquis par les jeunes dans les différents espaces qu'ils parcourent, au travers de leurs expériences et expérimentations, afin de les penser comme ressources (Bier, 2007, p. 63).

Après avoir étudié ce que disent les différents auteurs sur la problématique de la reconnaissance, il nous reste à faire un déplacement vers le cadre qui nous intéresse, la notion de reconnaissance dans le champ de l'éducation non formelle. Pour ce faire, nous allons relever les différentes formes de reconnaissance afin d'en permettre une vision plus claire.

2.1 Les différentes formes de reconnaissance

En 2004, La Commission européenne et le Conseil de l'Europe ont élaboré en partenariat avec le Centre de ressources SALTO, et le Forum Européen de la Jeunesse un document de travail intitulé « Voies vers la validation et la reconnaissance de l'éducation, de la formation et de l'apprentissage dans le domaine de la jeunesse ». Une nouvelle version du document (Voie 2.0) est sortie en 2010 présentant le contexte politique et les mesures pertinentes liées à l'éducation non formelle. Il expose les caractéristiques fondamentales de l'apprentissage non formel dans le secteur de la jeunesse et propose des pistes de validation et de reconnaissance. En partant de la question « qui reconnaît l'apprentissage et à quelle fin ? » il introduit une distinction entre la reconnaissance formelle, politique, sociale ainsi que de l'auto-reconnaissance (Voie 2.0, 2010, p.14).

La reconnaissance formelle

Il s'agit de la reconnaissance des performances d'un individu par la délivrance de certificats ou diplômes formels. Pour le dire autrement, la reconnaissance formelle signifie la validation et la certification des résultats d'apprentissage et son attestation convoite une meilleure visibilité des compétences en dehors du contexte du travail jeunesse. Depuis 2007, les pays membres de l'Union européenne discutent le Cadre européen d'Assurance de la Qualité pour l'éducation non formelle, dans lequel la reconnaissance de toutes les compétences et expériences, qu'elles soient acquises dans un contexte formel, non formel ou informel, est demandée de manière fondamentale. Par conséquence tous les pays membres sont incités à développer une réglementation en harmonie avec les réalités et particularités nationales afin de valider l'apprentissage non formel et informel.

La reconnaissance politique

Reconnaissance politique signifie la reconnaissance de l'éducation non formelle au niveau législatif et son intégration et celui de ses acteurs dans les stratégies politiques. Il s'agit en même temps de la reconnaissance du travail de jeunesse comme un travail éducatif, qui est discuté, constitué et régularisé. Les organisations de jeunesse demandent une reconnaissance politique afin de soutenir leur travail en tant qu'organismes qui représentent la jeunesse. Produisant des programmes de qualité, elles sont expertes lorsqu'il s'agit de s'adapter à des réalités changeantes dans des sociétés en constante mutation (Forum européen de la jeunesse, 2005, p.6).

La reconnaissance sociale

La reconnaissance sociale signifie que les acteurs de la société accordent de l'importance à la valeur des compétences acquises dans des situations hors scolaires et aux acteurs proposant des activités non formelles. Autrement dit, les compétences acquises au travers le travail jeunesse sont reconnues et acceptées par d'autres acteurs de la société. Au niveau de la reconnaissance sociale, différents contextes entrent en jeu, par exemple l'autorisation de l'école ou du lieu de travail afin de pouvoir participer à des projets d'échanges européens ou internationaux.

La reconnaissance personnelle

La reconnaissance personnelle ou l'autoréflexion désigne l'identification et la compréhension d'un individu par rapport à ses propres compétences et capacités. Il s'agit également de la capacité à mobiliser et à appliquer ces compétences dans d'autres champs. La reconnaissance de soi-même est considérée comme le processus de réflexion d'un individu sur ces propres apprentissages et expériences. Plusieurs outils, comme par exemple le Youthpass, ont été mis en place afin de permettre aux jeunes de reconnaître leurs apprentissages et de les démontrer.

Enfin, nous pouvons résumer que le principe de reconnaissance constitue le cœur du social et décrit toujours « la manifestation publique d'une valeur ou d'une performance censées revenir à une personne ou un groupe social » (Honneth, 2006, p.250). De plus nous avons vu qu'un acte de reconnaissance ne peut se réduire à des mots ou expressions symboliques. Autrement dit, ce sont uniquement les comportements, qui donnent au sujet une crédibilité normativement importante. De ce fait, la reconnaissance dans les interactions représente plutôt l'attitude des sujets devenue effective dans l'action (Honneth, 2006, p.253). La reconnaissance est donc caractérisée comme un enjeu social qui implique des relations intersubjectives. S'intéressant à comment on peut reconnaître ou faire reconnaître une compétence, le troisième chapitre de cette partie, apportera des éléments importants sur le concept d'accompagnement. Dans le but d'allier les deux premiers concepts, il nous permettra une meilleure connaissance des postures et fonctions de l'accompagnant et de la relation d'accompagnement.

3. Le contexte d'émergence de l'accompagnement

Le mot « accompagnement » est aujourd'hui utilisé dans une variété de contextes différents, notamment dans le domaine de l'éducation et de la formation, de la santé, du social ou encore dans d'autres secteurs professionnels dans lesquels nous sommes amenés à « accompagner » quelqu'un. Donner une définition globale de l'accompagnement n'est donc pas chose facile, tout d'abord parce que nous ne pouvons pas généraliser le terme « accompagnement » car il s'invente différemment avec chaque personne, c'est-à-dire que l'accompagnement est par essence une « composition » et que chaque binôme constitue une matrice relationnelle différente (Recherche et Formation, 2009, n°62, p.96).

La notion d'accompagnement renvoie à d'autres concepts relativement proches, qui ne s'associent pas à un ensemble de pratiques unifiées, mais qui sont eux-mêmes mobilisées dans le cadre de l'accompagnement, comme par exemple le coaching, le parrainage, le conseil, le compagnonnage, le tutorat ou encore la médiation éducative ou sociale. L'augmentation du nombre de pratiques et leur diversité rend difficile une définition unique et globale du concept d'accompagnement. De nombreuses tentatives ont été faites afin de définir le terme « accompagnement ». Étymologiquement et historiquement parlant, le terme vient du verbe « accompagner » issu de l'ancien français « compaign », datant de 1165 et du latin « compagnonis » qui veut dire compagnon, terme lui-même issu de « con-pane » qui se traduit le « partage du pain ». Par la suite il traduira la notion de « se joindre à quelqu'un » notamment pour faire un déplacement en commun. De même, la définition générale du dictionnaire Larousse décrit l'accompagnement comme « l'action d'accompagner quelqu'un dans ses déplacements ; travail de l'accompagnateur » Nous retrouvons ici la notion de « déplacement commun » et de « mouvement vers » que nous indique Maela Paul, pour qui, toute forme d'accompagnement renvoie à « être avec et aller vers », sur la base d'une valeur symbolique, celle du partage (Recherche et Formation, 2009, n°62, p.95). Elle définit l'accompagnement comme « le fait de se joindre à quelqu'un pour aller où il va en même temps que lui » (Paul, 2004, p.61).

Nous tenons donc compte des mots « compagnon », « partage » et « déplacement » ainsi que de la notion temporelle que nous retrouvons également dans les travaux de Wiel&Levesque, qui définissent le concept d'accompagnement notamment à partir de « l'agir humain ». L'accompagnement se base sur un engagement mutuel entre l'accompagné et l'accompagnateur, qui « recherchent et inventent le chemin ensemble » (Wiel&Levesque, 2009, p.25). Pour ces deux auteurs, l'accompagnement est « la pratique qui consiste à aider

pour une durée limitée une personne qui le demande et qui se trouve en situation difficile. Il s'agit d'analyser avec elle cette situation et de chercher avec elle des voies qui lui ouvrent un avenir dont elle peut alors décider » (Wiel&Levesque, 2009, p.101). Le terme d'accompagnement renvoie ici à l'idée de cheminement, qui inclut la construction des étapes du chemin commun. Il suggère également l'idée d'un effet d'ensemble, c'est-à-dire, l'image de deux personnes côte à côte pendant toute la durée de ce cheminement, ainsi que l'idée d'une transition qui désigne l'accompagnement temporaire avec un début, un développement et une fin (Recherche et Formation, 2009, n°62, p.96).

L'histoire du mot démontre qu' « accompagnement » est d'abord un terme de droit féodal désignant un « contrat d'association » - plus précisément, un « contrat de pariage », qui unissait deux parties, généralement d'inégales puissances, pour la possession en commun d'une terre (Dictionnaire Historique de la langue française, 1995 & Trésor de la langue française, 1239, cité par Paul, 2004, p.57). Au XVe siècle, le mot « accompagner » émerge dans le domaine musical, dans le sens de mettre en avant une ou plusieurs parties, afin d'apporter à l'harmonie de l'ensemble. En 1960, le Grand Larousse encyclopédique, définit l'accompagnateur comme une personne qui accompagne un groupe de touristes ou de voyageurs. Un peu plus tard, dans les années 1980, le terme « accompagnement » fait son entrée dans de nombreux domaines: musical, sportif, éducatif, clinique et psychothérapeutique, juridique et social, socio-économique, spirituel, celui de la formation professionnelle continue, du tourisme ou encore de la solidarité et de la coopération internationale (Ardoino, 2000; Le Bouedec, 2002 cité par Le Bouedec, 2007, p.169). Nous pouvons donc résumer ainsi « l'accompagnement concerne les situations où il y a un acteur principal, que d'une manière ou d'une autre, il s'agit de soutenir, de protéger, d'honorer, de servir et d'aider à atteindre son but » (Le Bouedec, p.24).

C'est aussi à cette période, dans les années 1980, que le mot « accompagnement » apparaît dans le vocabulaire de l'éducateur, remplaçant progressivement l'ancien terme de « prise en charge ». Philippe Gaberan, dans son dictionnaire pratique du quotidien intitulé : « Cent mots pour être éducateur », explique ce phénomène de transformation de mot ainsi : « En effet, dans un contexte social laissant plus de place à la participation active et à l'initiative de la personne aidée, ce dernier devient par trop péjoratif. Il connote trop fortement une attitude passive de l'Autre. Le mot accompagnement, quant à lui, suggère l'image de deux personnes cheminant ensemble, côte à côte. ». Gaberan évoque ici le changement du contexte social et nous constatons une évolution de la façon de percevoir la pratique : ce qui était la « prise en

charge d'une personne » est devenu « l'accompagnement d'une personne » (Gaberan, 2010, p.118). La notion de « prise en charge » renvoie à l'idée de « charge », de fardeau, de poids et de quelque chose qui pèse ; une lourdeur de travail. « La prise en charge est l'action ou le fait de prendre en charge quelqu'un ou quelque chose, s'en occuper ou en prendre la responsabilité » (Larousse). Nous pensons ici plutôt à « faire quelque chose pour quelqu'un ou de le faire à sa place », une posture qui ne répond pas vraiment aux besoins de la personne concernée. Au contraire, c'est bien dans le sens du partage que Gaberan nous incite à comprendre l'usage du mot accompagnement : « La notion d'accompagnement introduit la nécessité de prendre en compte le temps dans la relation ; celui-là seul permet à la personne de participer activement à l'élaboration de ce qui fait son cheminement dans la vie. » (p.118). Nous observons donc une valorisation du sujet, qui est dès lors « accompagné » de sa propre initiative et non plus « pris en charge » par un autre.

Que s'est-il donc passé entre 1960 et 1990 ? Guy Le Bouedec essaie de développer ce « changement de civilisation » en quelques lignes historiques afin d'expliquer l'émergence de l'accompagnement, qui résulte pour lui de plusieurs fractures, symboles d'un tournant fondamental dans les valeurs traditionnelles de la société contemporaine. Premièrement, les grands intégrateurs, la famille, l'école et la religion se trouvent bousculés : souvenons-nous des évènements comme mai 68 ou de la libération des mœurs, le mouvement de libération des femmes et la contraception comme d'autant d'événements qui ont symbolisé la rupture avec certaines idéaux antérieurs. La faillite du travail après la période d'expansion économique des « trente glorieuses », provoque la perte d'emploi et des difficultés d'insertion et d'exclusion. Les politiques d'insertion visent à ce que chacun trouve sa place dans la société et les politiques d'intégration visent à occasionner un sentiment d'appartenance chez les individus. Enfin, l'intégrateur politique est rabattu et en 1989, la chute du mur de Berlin symbolise l'écroulement des idéologies collectivistes qui font place à l'idéologie libérale et à l'individualisme. Pour G. Le Bouedec, « ces ébranlements considérables obligent chacun à se tenir debout seul, à assumer et à conduire sa vie, à ne plus s'en remettre à d'autres qui pensent pour lui. Cette situation, sans doute exaltante pour l'autonomie, est en réalité angoissante sinon désespérante, tant l'incertitude est grande, les voies diverses et contradictoires, le discernement difficile » (Education permanente, n°153, 2002, p.15). L'individu se trouve soudain placé dans une situation de grande autonomie et doit affronter des sentiments d'incertitude, de doute, de peur et d'angoisse par rapport à son entourage. C'est dans ce contexte qu'apparaissent le besoin et l'offre d'accompagnement. En effet, depuis les années

2000, les professionnels des métiers de l'humain doivent assumer de nouveaux rôles afin de contribuer au maintien de l'individu dans un réseau relationnel, familial, social et culturel et nous assistons ainsi à la mise en œuvre de multiples dispositifs qui s'intéressent à l'individu dans sa singularité, en ayant pour objectif l'individualisation de son parcours mais aussi l'évolution de l'accompagnement en tant que posture professionnelle (Paul, 2004, p.94).

3.1 La posture et les fonctions de l'accompagnant

Etant donné que l'accompagnement traverse de nombreux domaines, il existe d'autant plus de postures différentes. La posture est le positionnement de l'accompagnant et désigne la manière, dont il tient son poste. La posture relève nécessairement du choix personnel de l'accompagnateur et de l'éthique, c'est-à-dire de ses valeurs en relation à autrui, mais également des fonctions occupées dans le cadre institutionnel structurant la relation entre l'accompagnant et l'accompagné. Cependant, tout accompagnement suppose une réflexion de la part de l'accompagnant sur sa propre posture, qui doit être ajustée et adaptée à la singularité de chacun. Paul définit la posture d'accompagnement comme une « manière d'être et de faire », dialectiquement liée aux fonctions, qui transmettent les objectifs de l'institution. Elle explique l'accompagnant ainsi par ce qu'il est (personnellement) et ce qu'il fait (professionnellement) (Paul, 2004, p.153). La posture d'accompagnement est une posture d'écoute et d'aide, qui doit permettre à l'accompagné d'évoluer en mobilisant une réflexivité critique. Comme Ardoino le dit, « il s'agit, alors, essentiellement, de se mettre à l'écoute de celui qu'on accompagne, postulé explicitement seul capable en définitive de choisir où il veut aller et comment il entend s'y prendre » (Ardoino, 2000, p. 5). L'accompagnant doit être en capacité de prendre un point de vue particulier pour observer la situation et la personne accompagnée, tout en restant objectif. Il doit accepter l'accompagné comme il est, anticiper des éventuelles difficultés et risques, prendre en compte le contexte d'intervention dans son ensemble ainsi que les effets de l'intervention sur le contexte. Au lieu de prescrire, il chemine à côté de l'autre pour le guider. Il est également là pour « ouvrir un espace de paroles » et pour aider la personne accompagnée à « construire du sens à partir d'expériences vécues » (Saint-Jean, Mias, Bataille, 2003, p.3). Afin d'ouvrir la parole, l'accompagnant doit faire en sorte qu'une relation de confiance entre lui-même et l'accompagné puisse s'instaurer.

3.2 La relation d'accompagnement

Comme nous l'avons déjà évoqué, un accompagnement implique une relation entre celui qui accompagne et celui qui est accompagné et « pour qu'il y ait relation d'accompagnement, il faut donc qu'il y ait un professionnel qui prenne en compte autrui comme demandeur

potentiel, même si la demande n'est pas formulée » (Paul, 2004, p.128). Aller à la rencontre de l'autre afin de le chercher là où il se trouve, l'aider à repérer, clarifier et formuler sa demande sont les devoirs de l'accompagnateur. Il doit être conscient qu'il a en face de lui une personne et non un dossier. Michèle Roberge soulève dans la relation d'accompagnement, une relation d'aide, qui est trop souvent associée à la résolution de problèmes et à la prise de décision. Passer de la « relation d'aide » à la « relation d'être » constitue un véritable défi pour l'accompagnateur. Pour Roberge l'accompagnement est « la voie de l'accomplissement de soi, plus que simplement celle du changement ou de la conformation à un modèle par répétition ou copie conforme » (Education Permanente, 2003, n°153, p.104).

Wiel & Levesque parlent d'un « acte commun » de l'accompagnement où l'un et l'autre s'engagent ensemble dans un « agir commun ». Ils définissent ainsi « accompagner » et « être accompagné » sous deux formes différentes, active et passive. « Accompagner quelqu'un » englobe toutes les activités de la pratique d'accompagnement dans l'ordre du faire et de l'agir. Cependant, l'expression « être accompagné par quelqu'un » signifie la démarche d'une personne, qui entre dans l'expérience d'être accompagné qui dépasse largement le niveau du faire et de l'agir (Wiel&Levesque, 2009, p.21).

J-P Boutinet explique que cette relation « met face à face une accompagnatrice ou un accompagnateur et une personne accompagnée ; cette dernière cherche soit à se faire entraîner en vue de meilleures performances dans certaines de ses activités, soit à se faire aider car aux prises avec tel déficit, telle ou telle difficulté ; de son côté l'accompagnateur/trice, bénévole ou professionnel(le) dispose en guise d'expertise d'une expérience sur la façon de venir en soutien à autrui » (Boutinet, 2007, p.6). Même si l'accompagnateur et l'accompagné occupent des postures bien divergentes, c'est le fait de vivre cette même situation ensemble, qui établit un lien fort entre eux. Cette relation paritaire est nécessaire pour tout accompagnement, car s'il y a ascendance de celui qui accompagne sur celui qui est accompagné, nous ne pouvons plus parler d'accompagnement. Il est donc important de faire la différence entre l'accompagnement, qui place la personne au centre d'un dispositif et l'accompagnement, qui est centré sur la personne accompagnée. Le premier terme place la personne au cœur d'un dispositif créé au préalable et le « sujet » devient « objet ». Le deuxième implique une pratique, qui se reconstruit et évolue au fur et à mesure avec des rencontres. L'objectif de l'accompagnement doit être de travailler ensemble à la mise en œuvre d'un cheminement et en éprouver ensemble les contraintes et les possibles afin de développer ce qu'est la personne (Paul, 2004, p.126). Un tel cheminement peut seulement avoir lieu, quand un sentiment de

confiance s'instaure entre l'accompagnateur et l'accompagné. « La confiance est la condition première pour que la relation soit possible et le cadre sécurisant » (Gagnon, 2000, Avenier 2000, cité par Paul, p.130). Cette confiance se base sur une relation d'écoute et de respect mutuel qui porte avec elle l'idée d'une tension constante vers un point d'équilibre dans l'échange. Pour entrer dans un respect réciproque, l'accompagnateur et l'accompagné vont accepter la règle de s'engager dans une interaction.

Arrivé à ce point dans la relation d'accompagnement, il est pertinent de mentionner le courant interactionniste d'Erving Goffman. Il s'intéresse aux interactions entre deux ou plusieurs individus qui se retrouvent en présence l'un de l'autre. Il se questionne sur les formes que peuvent prendre les interactions et comment les acteurs se mettent en scène en tenant un rôle. De nature, l'homme essaie de se différencier le moins possible des autres et de correspondre aux attentes et aux normes de la société.

Goffman parle d'une « mise en scène » dans laquelle « le monde social est un théâtre, et l'interaction une représentation. Pour bien la jouer, les individus cherchent des informations qui permettent de situer leur(s) partenaire(s) d'interaction» (Bedin et Fournier, 2009, p.173). Dans cette mise en scène, l'individu tient le rôle qui lui est attribué par la situation. Goffman dit que l'individu cherche toujours à « garder la face », autrement dit, de donner une bonne impression de soi devant les autres. Dans les interactions en face à face, une personne peut manipuler l'autre, mais elle peut aussi se déconsidérer, dans un sens positif, se positionner en dessous ou à la hauteur de la position de l'autre, pour le rassurer et lui permettre de trouver sa place.

Ce principe est transposable à la relation d'accompagnement. L'idée est non pas de se mettre à la place de l'accompagné, mais de se positionner de façon à ce qu'il puisse trouver sa place. Pour Prodhomme, cet échange ne représente pas seulement deux personnes : celui qui sait et celui qui ne sait pas, mais surtout « l'interaction de deux personnes décidées à cheminer ensemble vers un but, et c'est cet engagement mutuel qui permet d'atteindre ce but » (Prodhomme, 2003, p.83).

Alexandre Lhotellier évoque l'accompagnement comme un « tenir conseil » dans le sens de « délibérer pour agir ». Le conseil représente pour lui l'acte de création d'un dialogue et d'une relation pour permettre la pensée. Cette interaction créatrice de l'accompagnateur et de l'accompagné est le fondement du sens « co-travaillé » de leur relation et de leur cheminement commun (Xavier Gautier, 2003, p.165-166).

Pour Maela Paul, ce caractère interactif de la relation d'accompagnement se définit dans la prise en compte de l'autre et dans la façon de tenir compte de ses attentes et de ses réactions (2004, p.133). La relation interpersonnelle dans l'accompagnement se construit donc à partir d'une interaction perpétuelle entre l'accompagnateur et l'accompagné. « L'accompagnement doit se fondre sur la création commune de cette relation d'être, où chacun peut- et doit être ce qu'il est : l'accompagné avec ses besoins et ses ressources, l'accompagnateur avec son expertise et aussi ses limites. Une relation donc, où chacun – et surtout l'accompagné, dans un accompagnement professionnel – a de l'espace pour être » (Roberge, 2002, p.104).

4. Conclusion et mise en lien des concepts

Arrivée à la fin de cette première partie théorique, il est indispensable de revenir sur le lien des trois concepts qu'on vient d'étudier afin de les placer dans leur contexte commun, celui de l'éducation non formelle. Nous avons appris que cette dernière a lieu dans des espaces en dehors des cadres institutionnels et que son objectif est de rendre les individus acteurs de leur propre processus d'apprentissage. Étant donné que la production de connaissance et compétence se fait dans une logique de construction commune (mini-compendium de l'éducation non formelle, 2007, p.43), l'ensemble des méthodes et des techniques d'apprentissage reposent sur des interactions entre les apprenants et les situations concrètes auxquelles ils sont confrontés. Ici, nous pouvons faire le lien avec la théorie de la reconnaissance chez Honneth, qui renvoie aussi à des situations d'interaction et représente le fondement de la construction identitaire des individus. Pour cette raison, la reconnaissance passe d'abord par une dimension sociale et collective. Mais quel rôle dispose l'accompagnement dans le processus de reconnaissance des compétences ? Si on retient l'idée de la posture d'accompagnement, ce sera peut-être l'ouverture d'un espace de paroles pour aider la personne accompagnée à construire du sens et à reconnaitre ses acquis à partir d'expériences vécues (Saint-Jean, Mias, Bataille, 2003, p.3) et donc une aide à la reconnaissance personnelle. Comme l'individu ne se reconnait pas lui-même compétent, l'accompagnateur est censé permettre à l'accompagné d'évoluer en mobilisant une réflexivité critique sur ses propres apprentissages tout en utilisant des outils adaptés. Ceci étant, le lien entre l'accompagnement et la reconnaissance se fait alors dans la relation interpersonnelle.

Cette étude, s'intéressant à comment on peut reconnaitre les compétences acquis dans le domaine du non formel, n'est pas à confondre avec la validation des acquises de l'expérience (VAE). La valeur des compétences qui nous importe dans cette recherche, vise par essence l'accomplissement personnel, l'intégration sociale et la citoyenneté de l'individu. De ce fait et

dans l'esprit de l'éducation non formelle, les apprentissages ne sont pas validés sous la forme d'un examen et ne sont pas reconnus dans le but de décrocher un diplôme. Cependant, l'analyse historique européenne montre que l'intervention en matière de jeunesse ne dépend que provisoirement d'une logique internationale. Elle adopte des modalités de fonctionnement nationales posées par la manœuvre globale des différents États-providence, répondant aux déficits de chaque modèle sociétal (Loncle, 2010, p. 40). Le système français actuel repose sur un modèle républicain plus ancien, qui est fondé sur « la centralité de l'école et la croyance en la méritocratie scolaire comme juste pourvoyeuse d'égalité de chances » (Van de Velde, 2008, p.216), c'est-à-dire sur un modèle dominant qui s'est traduit longtemps par le privilège de l'éducation formelle et l'occultation et l'invalidation des savoirs et apprentissages non formels ou informels (Bier, 2007, p.63). De nos jours, dans le but d'offrir à tous les citoyens l'occasion de prouver ce qu'ils ont appris hors du système éducatif et de l'utiliser dans leur vie professionnelle et dans leur parcours d'apprentissage, la Commission européenne et le Conseil de l'Europe incitent les États membres à faire en sorte qu'un système national de validation de l'apprentissage non formel et informel soit mis en place d'ici 2015 (Commission européenne, 2012, p. 13). Réputée pour la VAE, la France semble se reposer sur son système actuel de validation des acquis de l'expérience. Celui-ci pourtant, mettant l'accent uniquement sur les expériences professionnelles, ne reconnait pas les compétences acquises lors des programmes d'action d'éducation non formelle et paraît encore loin d'être accessible aux jeunes. Est-ce que dans une société comme la France, qui met tout l'importance sur les diplômes, la reconnaissance et la valorisation des apprentissages non formels des jeunes sont possibles ? Enfin, on peut s'interroger sur la place, dans l'avenir, de l'éducation non formelle et de l'accompagnement des jeunes à reconnaître et valoriser leurs compétences. Avant d'introduire la méthode de cette recherche, je pose l'hypothèse que, actuellement en France, le processus de reconnaissance des compétences en termes de mobilité internationale n'est pas intégré dans l'accompagnement.

Lors de la partie suivante, je vais présenter la méthode et le terrain de cette recherche.

PARTIE III : MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Se focalisant sur les acquis de la mobilité internationale, cette étude se place à la fois dans un contexte d'éducation non formelle et de politique européenne de jeunesse. Il est également important de mentionner qu'elle s'inscrit dans la continuité de mon mémoire effectué en master 1 « Les jeunes et la mobilité internationale – L'accompagnement dans la construction de projet ». Grâce à ce travail, qui était lié à mon volontariat en service civique, je possède déjà d'un certain nombre de données concernant l'accompagnement des jeunes. Mobilisant une méthodologie qualitative compréhensive, je vais présenter dans un premier temps le terrain de recherche et les acteurs impliqués. Un deuxième temps est consacré à la description de la méthode choisie et à la mise en œuvre de la recherche.

1. Le terrain

Mon volontariat au sein de l'association Itinéraire International, représente le terrain idéal et le début de cette recherche en 2013. L'association est implantée dans 6 régions en France, avec leurs sièges à Grenoble, Marseille, Nantes, Paris, Strasbourg et Toulouse. Elle existe depuis 1995. Son objectif est de favoriser la mobilité internationale des jeunes de 18 à 30 ans, quel que soit leur niveau de qualification, en la valorisant comme une étape structurante dans leur parcours d'insertion professionnelle. Elle cherche également à promouvoir auprès des professionnels et des pouvoirs publics la mobilité internationale en tant qu'outil d'insertion sociale et professionnelle. Par son action, l'association entend particulièrement favoriser l'insertion socioprofessionnelle des jeunes ayant peu d'accès à l'emploi, notamment à cause de phénomènes discriminatoires. L'objectif général du projet est de permettre aux jeunes de reconstruire ou de redynamiser un parcours d'insertion sur la base d'une expérience de mobilité internationale (Emploi / Stage / Volontariat). Cette mobilité est utilisée comme un réel « outil d'insertion et d'employabilité » dans le parcours du jeune en travaillant sur les « savoir-être » et les « savoir-faire » acquis lors de l'expérience à l'étranger et valorisés au retour. Six personnes représentent l'équipe de l'antenne toulousaine ; une Déléguée Territoriale, deux Conseillères en Mobilité Internationale, une Accompagnatrice Linguistique et culturelle ainsi que deux Volontaires en Service Civique. Une de mes missions de volontariat consiste à sensibiliser les jeunes issus des zones urbaines sensibles (ZUS) de Toulouse. Lors de cette mission, je suis amenée à rencontrer différents partenaires financiers et opérationnels de l'association. Je fréquente avant tout les associations de mobilité internationale et des diverses structures travaillant dans les quartiers de Bagatelle, du Mirail, de la Reynerie, de Bellefontaine, d'Empalot et des Izards, notamment les clubs de prévention,

les Maisons des Jeunes et de la Culture (MJC) et les Missions Locales. Dans cette première étape de ma recherche, je me suis concentrée essentiellement sur le fonctionnement et les actions du pôle Midi Pyrénées.

Cette année, le bureau Jeunesse-Europe-International de la Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DRJSCS) de Midi-Pyrénées représente le terrain de recherche en prolongement du travail effectué en cours du master 1. Intégré au sein du pôle de la cohésion sociale, il assemble des initiatives et dispositifs mis en œuvre en lien avec les politiques de mobilité internationale en direction des jeunes. Une coordinatrice est chargée du développement des actions de mobilité sur le territoire. Elle représente également au plan régional l'Agence Française du Programme Erasmus+ Jeunesse et Sport (ancienne Agence du PEJA) et de l'Office Franco-Allemand pour la Jeunesse (OFAJ).

Le terrain de recherche implique des acteurs locaux, régionaux, nationaux ainsi qu'internationaux. La DRJSCS MP travaille en partenariat avec le réseau des Missions locales et de l'Information Jeunesse (CRIJ, BIJ, PIJ, etc.), les structures d'animation (MJC, associations et centres sociaux) les lycées professionnels, techniques, et agricoles, les Instituts spécialisés et les collectivités locales ainsi que les associations et structures tournées vers l'international et opératrices de mobilité. Lors de la nouvelle politique « priorité jeunesse » adoptée le 21 février 2013, la DRJSCS intervient sous l'autorité du préfet de région, qui est censé organiser des Comités d'administration régionale (CAR) thématiques sur les questions de jeunesse et notamment sur la mobilité internationale des jeunes. Ceci étant, mon stage m'offre la possibilité de participer au Comité permanent des opérateurs de la mobilité européenne et internationale des jeunes.

2. La méthode utilisée

M'inscrivant dans une démarche compréhensive et heuristique, j'effectue l'observation participante. En tant que volontaire en service civique, je faisais naturellement partie du public et des actions de l'association Itinéraire International, ce qui m'a permis d'être au plus près des événements, de rentrer en interaction avec les jeunes et de rencontrer d'autres acteurs du domaine de la jeunesse et de la mobilité internationale. Lors de cette année, j'ai notamment rencontré ma tutrice de stage pour le présent mémoire.

« Le travail de terrain engage une sensibilité interactionniste, qui va de pair avec une écoute et une observation de l'autre, dans le sens de découvrir et non de vérifier les faits au plus près des acteurs » (Paillé dans Glaser & Strauss, 1967, p.27). L'an dernier, j'ai donc pu observer

les entretiens individuels entre les conseillers d'Itinéraire International et les jeunes, sans y participer. Je n'étais pas loin, mais je restais sur mon bureau pour ne pas influencer les conseillères et les jeunes, ou leur donner la sensation d'être observés. Je participais à plusieurs ateliers de préparation et de retour de mobilité, sans être déclarée en tant que chercheure. Cela m'a permis de prendre des notes de manière discrète. D'autre part, j'ai également récolté des informations sous des formes diverses ; des documents de l'association, des comptes rendus de réunion, des rapports d'activité, des films et une enquête des jeunes partis en 2011. Au cours de mon stage de cette année à la DRJSCS, j'ai participé au groupe de travail « Mieux reconnaître les acquis de l'expérience de la mobilité » dans le cadre du Comité Interministériel de la Jeunesse. Cela m'a amenée au cœur de ma thématique de recherche et m'a permis d'assister aux réunions des différents acteurs de la mobilité. Par ailleurs, j'ai pris part au regroupement des organisations d'envoi et d'accueil du Service Volontaire Européen (SVE), qui s'est déroulé en forme d'un séminaire de travail, de rencontres, d'informations et de réflexions sur les pratiques et l'accompagnement des jeunes volontaires. D'autre part, j'ai eu l'occasion de faire une formation d'une semaine dans le cadre du centre de ressources SALTO-YOUTH sur le thème de l'éducation non formelle.

Afin de produire des connaissances fiables et pertinentes, l'entretien me sert à analyser le sens que les acteurs donnent à leur pratique et aux événements auxquels ils sont confrontés. L'entretien semi-directif offre la possibilité aux sujets d'exprimer leurs propres pensées dans le cadre du questionnement ouvert par le chercheur, tandis que « l'entretien informel est une méthode très utile afin de discuter de manière naturelle avec les personnes. Le dernier peut servir pour collecter des données initiales sur un thème, faire le test d'une hypothèse ou enrichir l'observation participante » (Hellweg, 2011, p.84). Dans un premier temps je me suis entretenue avec les professionnels de l'association Itinéraire International ainsi que des jeunes ayant bénéficié d'un accompagnement dans la construction de leur projet. L'objectif était de mieux connaître les pratiques des acteurs et de comprendre les situations qui se sont déroulés devant moi. Je cherchais à savoir ce que « l'accompagnement à la mobilité » représente pour les jeunes et pour les professionnels du terrain. Deuxièmement, j'ai effectué plusieurs entretiens informels avec les professionnels d'autres associations et des jeunes partis dans le cadre d'un programme de mobilité non formel. Cette fois ci, je me suis intéressée surtout à la notion de compétence de la mobilité et à comment les différents acteurs perçoivent et intègrent la reconnaissance des acquis dans l'accompagnement. Tout au long de ce travail de recherche, j'ai tenu un carnet de bord. J'ai noté mes observations, mes impressions et ce qui a

été dit lors des rencontres avec de différentes personnes ou pendant les entretiens informels. L'analyse de ce carnet s'effectue en l'intégrant à l'ensemble de ma récolte de données.

L'enquête du terrain est une méthode riche, fondée sur le lien fort de la théorie avec les données du terrain, qui demande des constantes allées et venues entre observation et conception (Glaser & Strauss, 1967, p.18). Grâce à l'immersion sur le terrain, je restitue des visions des acteurs en croisant leurs différents points. L'objet de la recherche est conditionné par les représentations, les valeurs et les croyances du chercheur, qui choisit le thème de sa recherche en fonction de son intérêt, son histoire, voire son implication dans le domaine. Cependant, le choix du support de l'analyse de contenu représente « un double objectif: d'un côté, elle tente de dégager cette subjectivité de l'énoncé pour l'émetteur, de l'autre côté, elle cherche à établir la pertinence pour le récepteur, à savoir son objectivité » (Negura, 2006, p.2).

La partie suivante de cette recherche demeure très importante dans la compréhension de ma démarche méthodologique. Elle expose les observations menées sur la structure d'Itinéraire International, mais aussi les observations dans d'autres associations, comme celles qui travaillent avec les programmes de mobilité. Tout au long de cette recherche, j'ai tenu un journal de terrain qui m'a servi à prendre des notes au vol, à recenser toutes mes idées, mes observations et entretiens. Me permettant de prendre une distance critique par rapport à l'ensemble des notes, il constitue un véritable outil sur lequel je prends appui afin de reconstituer le panorama de mes résultats présenté lors de la partie suivante.

PARTIE IV : LES ENJEUX DE RECONNAISSANCE POUR LA MOBILITE NON FORMELLE

Après avoir présenté la méthode de recherche, nous allons nous pencher sur les données recueillies. Il s'agit à la fois, de comprendre quelle est la démarche d'accompagnement, comment elle est construite, et de connaître le public concerné. S'intéressant à comment les acquis de compétences non formels peuvent être repérés, valorisés et reconnus, cette partie présente également les données récoltées lors de différents séminaires et groupes de travail auxquels j'ai pu assister. Ensuite, ces résultats permettront d'approcher le sens que mettent les différents acteurs rencontrés derrière la démarche d'accompagnement et la reconnaissance des compétences en éducation non formelle. Cette analyse, s'appuie d'une part sur le projet, les rapports d'activité ainsi que sur les bilans des actions et des outils pédagogiques assemblés l'an dernier à l'association Itinéraire International et d'autre part, sur mes observations et entretiens informels avec les jeunes et les divers acteurs de mobilité rencontrés durant la période de stage à la DRJSCS.

Par la catégorisation des énoncés, l'analyse thématique retrace ces différentes situations observées et permettra d'ajuster mes questionnements au plus près de la réalité du terrain. Cela rendra également visible les obstacles et contraintes existant à la reconnaissance des compétences non formels. Ainsi, il est primordial de faire un point sur les paroles des jeunes et professionnels. Les entretiens, se rapprochant de la discussion, sont essentiels dans la compréhension de cette étude et représentent la principale ressource de mon travail. Ils permettent d'éclairer les différents points de vue sur les pratiques d'accompagnement et l'existence de la reconnaissance des compétences dans le domaine de la mobilité internationale.

1. Procédures et conceptions d'accompagnement

Dans le cadre du programme Erasmus+ Jeunesse, les structures d'envoi et coordinatrices des projets de mobilité non formelle sont chargées d'organiser les modalités pratiques et de préparer les participants avant le départ. Dès la prise d'information, elles sont censées assurer un suivi, du choix de projet jusqu'au retour des jeunes en France. Cette préparation doit être l'occasion pour les participants de parler de leurs attentes, de travailler autour de leurs motivations et leurs objectifs d'apprentissage ainsi que d'obtenir des informations sur leur pays d'accueil. En ce qui concerne les structures d'accueil, elles développent un programme d'activités pour et en coopération avec les participants ainsi que les organisations partenaires.

Les deux structures ont la responsabilité de fournir un soutien nécessaire pendant toutes les phases du projet (Guide Erasmus+, 2014, p.67). Il s'agit dans cette partie de mettre en lumière les différentes étapes de la procédure d'accompagnement ainsi que la relation en tant que telle, qui s'instaure entre le jeune et l'accompagnateur afin de comprendre comment la notion de compétences et leur reconnaissance est appréhendée. Dans un premier temps, il convient de se concentrer sur le sens que mettent les différents acteurs ainsi que les jeunes derrière la démarche d'accompagnement du projet de mobilité non formelle.

1.1 Ce que « accompagner » veut dire

La notion d'accompagnement est utilisée par tous les acteurs. Accompagnement avant le départ, accompagnement au projet, accompagnement technique et accompagnement au retour sont des expressions les plus évoquées lorsqu'ils décrivent leur métier. Pourtant, l'accompagnement n'as pas le même sens pour tous. Certains acteurs consentent une aide ou un soutien plus poussé que d'autres. Ce chapitre présente les discours en lien avec la posture et la conception d'accompagnement des différents acteurs professionnels.

Certains mettent une grande importance sur le fait d'adapter l'accompagnement aux besoins de chaque jeune. François, accompagnateur SVE des Francas, dit par exemple :

> *« J'essaie de voir quel type d'accompagnement ils ont besoin. S'ils ont besoin que je les vois physiquement, régulièrement, toutes les semaines, tous les quinze jours pour qu'ils me montrent leurs lettres de motivation, où ils en sont, ou si c'est quelqu'un qui a juste besoin de me contacter de temps en temps par mail pour me dire : « voilà j'ai fait ça, qu'est-ce que tu en pense ? » C'est très varié selon les personnes, chaque accompagnement doit être adapté aux besoins. Il y en a des fois qui ont même besoin d'aide pour la traduction. Ils ne parlent pas du tout anglais, donc je leurs dit de venir avec leur lettre de motivation en français et on fait la traduction ensemble ».*

Néanmoins, cette démarche de projet de mobilité sous-entend une autonomie accrue de la part des jeunes, qui paraît à la fois comme un prérequis et un objectif à atteindre. Clément, un autre accompagnateur SVE, précise que :

> *« C'est un suivi, pour ceux qui s'accrochent, c'est-à-dire ceux qui trouvent vite, je les vois pas beaucoup et les autres, je les vois un peu plus régulièrement. Mais souvent c'est pour des questions très techniques : « est-ce que ma lettre de motivation est bien », « J'ai eu une réponse, quelle est la prochaine étape ? […] C'est vrai qu'il faut être assez autonome. Même si je leurs propose de regarder les offres un peu avec eux, de regarder leur lettre de motivation...»*

Il semble que pour les acteurs de mobilité, l'accompagnement au départ porte avant tout un rôle d'information par rapport à la formalisation et aux aspects pratiques de la candidature à

un projet, par exemple l'aide à la traduction de la lettre de motivation. Certains acteurs voient dans leur rôle d'accompagnateur aussi le fait de rendre les jeunes autonomes et responsables de leur projet. Même si certains ont besoin d'un accompagnement plus poussé, souvent revient l'idée du jeune qui doit rester le maître de son projet. Manuela, conseillère en mobilité, explique son point de vue :

> *« Avant* [la mobilité], *pour moi, c'est juste guider et conseiller le jeune dans ses choix…enfin, il y a plusieurs choses, il y a informer, conseiller, aider dans les démarches à mettre en place, mais ce n'est surtout pas faire à sa place. Vraiment, si on prend l'exemple de la voiture : si l'accompagnateur était une voiture, il serait par exemple les phares ou les essuie-glaces quand il pleut. On n'est pas le moteur et on n'est pas les roues non plus. C'est juste un appui en fait […] Ce n'est pas nous qui allons dicter ce que le jeune doit faire ou pas…on s'adapte à son rythme. Par exemple, s'il veut un autre rdv, il nous rappelle ou on le fixe pendant l'entretien, mais c'est lui qui choisit la fréquence […] il n'y a pas vraiment de procédure dictée, […] tout dépend du jeune. Ça dépend de son autonomie. Et ça dépend des besoins qu'ils ont aussi et du projet forcément, […] parfois il y en a, qui ne sont pas autonomes pour par exemple traduire un cv, après il y en a d'autres pour qui c'est facile.»*

Jean, coordinateur enfance jeunesse, déclare un avis similaire. Il estime que l'avancement du projet dépend du jeune et que l'accompagnement représente plus qu'une aide dans les formalités:

> *«On se répartit les tâches, dans le sens où je leur dit chaque étape, par exemple pour faire le cv, je leur montre peut-être un exemple, mais je ne le fais pas à leur place. Je leur montre « c'est comme ça qu'on le fait, tu le fais et après tu me le montres » […] Globalement, ce que je fais dans mon accompagnement, ce sont des allers retours entre la personne et moi quoi. Et c'est quelque chose que je respecte complètement, c'est leur projet et je ne veux pas le dénaturer, je suis là pour toute question […] Pour moi, l'accompagnement ne s'arrête pas à la logistique… »*

Néanmoins, le choix d'accompagner davantage certains jeunes, se fait souvent à partir du constat qu'ils ne parviennent pas seuls à gérer les documents de type administratif, ne parlent pas suffisamment l'anglais ou n'arrivent pas à se positionner dans l'espace complexe que constitue la fameuse base de données, interface virtuelle où se déroule le « marché » des projets de volontariat (Bouchaud, 2012, p. 28). Bien que toutes les personnes interrogées défendent les valeurs relatives aux programmes de mobilité non formelle, leurs mise en œuvre est généralement associée à des contraintes administratives et organisationnelles (CV, traduction, réservation de billets d'avion etc.). De ce fait, on peut présumer que l'accompagnement se réduit souvent à des aspects très techniques liés à la logistique du projet. Même si pour la plupart le fait d'accompagner ne désigne pas de « faire à la place de », leur rôle d'accompagnateur est perçu comme une aide pour celui qui le demande ou qui se

trouve en situation difficile. Le jeune qui a besoin d'être accompagné est celui qui n'y arrive pas seul. Chantal, la correspondante régionale de l'AFPEJA, établit un lien direct entre la qualité de l'accompagnement et la reconnaissance de la valeur d'une expérience de mobilité non formelle. Par rapport à la conception de l'accompagnement, elle met en avant l'intégration d'une démarche d'apprentissage différente de la démarche d'apprentissage par cœur:

> *« La qualité de l'accompagnateur, c'est de faire mesurer la valeur que ça a pour le jeune. C'est-à-dire ce que ça modifie en terme de comportement, de compétences et d'acquisition de savoir-faire, de savoir être et d'acquisition de connaissances etc. Déjà de le faire conscientiser par la personne, qui parfois n'a même pas l'idée de se retourner vers elle-même pour savoir ce qu'elle apprend. On sait que ça modifie quelque chose mais on ne sait pas quoi exactement. Et ça fait partie de la démarche à intégrer chez les personnes, et une fois que tu as fait cette démarche je pense qu'on ne peut plus l'arrêter. C'est la démarche interculturelle et de retour sur soi-même, donc la… »*

Se pose la question de savoir comment l'accompagnement est appréhendé par les acteurs professionnels. Afin de pouvoir répondre à ce questionnement, nous allons maintenant nous pencher sur les valeurs et les expériences qui se cachent derrière la démarche d'accompagnement.

1.2 Un accompagnement construit à partir de valeurs et expériences

Comme nous l'avons déjà étudié, les paroles des personnes interrogées montrent que la posture d'accompagnement relève nécessairement du choix personnel de l'accompagnateur et de l'éthique, c'est-à-dire de ses valeurs en relation à autrui, mais également des fonctions occupées dans le cadre institutionnel structurant la relation entre l'accompagnant et l'accompagné. On retrouve cette « manière d'être et de faire », dialectiquement liée aux fonctions, qui transmettent les objectifs de l'institution dans le discours de François (Paul, 2004, p.153).

> *« On a construit des outils, par exemple un puzzle et plein d'autres jeux sur l'Europe, ça fait partie du projet éducatif de la structure de faire l'éducation à l'Europe pour tous les âges. J'aime bien faire ces jeux au début de la préparation avec les jeunes, comme starter pour les mettre un peu dans l'ambiance. Je fais aussi une photo langage, avec des images qui font penser à l'Europe, le voyage, l'interculturel etc. Je les mets sur la table et chacun en choisit deux, une qui provoque un sentiment positif et une autre qui dérange un petit peu et ça permet de faire exprimer la représentation très libre et surtout spontanément […]*
> *Pour moi, c'est vraiment important, de mettre les jeunes en situation avec des méthodes interactives et non formelles » (François, Francas).*

Manuela, conseillère en mobilité à Itinéraire International, déclare ainsi :

« On [Les conseillers] *est une dizaine et on a des formations très différentes.* [Cependant] *on a tous ce point commun, c'est-à-dire que la mobilité internationale apporte plein de choses, au niveau linguistique, au niveau professionnel et surtout personnel etc. et c'est aussi l'objectif de l'association, donc on se rejoint tous sur ce point-là et ce sont aussi les valeurs de l'éducation non formelle qui nous motivent ; aller se former à l'étranger, apprendre et acquérir des compétences lors d'un stage ou un volontariat. »*

Comme Manuela le fait remarquer, les accompagnateurs ont des parcours de formations, des expériences et pratiques d'accompagnement très divergents. De ce fait, on peut généralement observer plusieurs cas de figure chez les accompagnateurs.

Une culture internationale développée

Certains ont une culture de la mobilité européenne très prononcée. Ils ont voyagé à plusieurs reprises dans des contextes différents et ont parfois bénéficié des programmes européens. Ainsi, Jean tient un poste de coordinateur enfance jeunesse au sein d'une MJC. Diplômé d'un BPJEPS et d'une licence en management des organisations secteur associatif, il illustre son parcours et sa connaissance des programmes européens en lien avec son travail actuel :

« J'ai connu le programme PEJ en 2000-2006 et quand je suis arrivé à la MJC, c'était aussi un volet. Ils n'avaient pas mentionné la mobilité européenne, mais c'était de travailler sur la mobilité des jeunes. D'abord, c'était plus la mobilité locale pour les jeunes dans le quartier. Donc, la mobilité internationale n'existait pas vraiment avant que j'arrive, je l'ai développée au fur et à mesure, parce que mes collègues ne connaissaient pas les programmes […] J'avais déjà un peu d'expérience avant d'arriver à la MJC, parce que dans les associations où je bossais avant, ils faisaient des échanges nord-sud dans le cadre de la coopération internationale. Donc, j'avais déjà travaillé avec la mobilité internationale et j'avais aussi de l'expérience avec les chantiers internationaux. Enfin, c'était toujours quelque chose qui m'intéressait. J'ai participé à des échanges, à des rencontres avec Animafac et quand j'ai fait du droit à la fac, j'ai fait aussi du droit international. Bref, ce n'était pas un terrain complètement inconnu pour moi quand j'ai repris ce poste ici. »

Manuela, conseillère en mobilité à Itinéraire International, a exercé une licence en sociologie mention ingénierie du social, qu'elle a complétée par un master construction de projets en coopération pour le développement. Elle explique :

« On [les conseillers] *est tous au moins partis pour une mobilité plus ou moins longue et on est tous passionnés par ça… »*

La découverte des dispositifs à travers la participation

Alors que certains ont une culture internationale très développée, d'autres viennent tout juste de découvrir les programmes au travers leurs participation à un projet. Judith, ancienne participante et organisatrice d'échanges de jeunes, raconte comment elle a connu le PEJA :

> ***«*** *Il y avait l'association Solafrika, qui montait son premier projet d'échange européen et ils m'ont invitée comme participante et aussi pour aider à organiser un peu le truc, parce qu'on avait le projet que j'allais bosser avec eux […]. C'est des copains. Et voilà, du coup j'ai fait l'échange avec eux et après j'ai signé un contrat de deux ans et j'ai commencé par faire le bilan de ce projet de jeunes […] Je ne connaissais pas du tout ces dispositifs du PEJA. Cet échange était ma première participation à un projet européen.»*

Mélanie, étudiante et ancienne service civique, a découvert les dispositifs européens en participant à deux formations du PEJA. Ensuite, elle s'est lancée dans le montage de son premier échange de jeunes :

> *« J'ai découvert le PEJA vraiment par hasard par une copine qui m'a amenée à une formation des animateurs. Ça m'a vachement plus et j'en ai fait une autre après. C'est ce qu'on appelle un training course. J'ai commencé par deux training courses qui m'ont fait découvrir ce que c'était. Le premier était sur la citoyenneté européenne […] et le deuxième, c'est moi qui l'ai choisi. Il s'appelait « le pouvoir de l'éducation non formelle ». Du coup, j'ai commencé à mieux comprendre le PEJA et je suis arrivée en service civique au Lycée agricole en me disant, très bien, je vais monter un échange de jeunes. Parce que dans les formations c'était que des gens qui le faisaient déjà et j'ai appris beaucoup mais je n'avais pas la pratique de ça et je ne maîtrisais pas forcément tout ce que ça impliquait quoi. Et je me suis dit, trop bien je veux le faire. Donc je proposais l'idée au Lycée … »(Mélanie).*

Peu ou pas d'expériences avec la mobilité internationale

D'autres accompagnateurs se sont penchés sur les programmes du PEJA parce que l'accompagnement à la mobilité fait partie du projet éducatif de leurs structures et de leur fiche de poste. Ils perçoivent cette expérience comme bénéfique, mais ont eu uniquement des expériences très ponctuelles à l'international, voire n'ont jamais vécu de mobilité eux-mêmes. Clément, référent de projets européens, explique :

> *« Je suis prof détaché de l'éducation Nationale et ici je m'occupe parmi d'autres missions notamment des projets européens […]. C'était complètement nouveau pour moi. Je n'étais pas formé à la base pour faire ce travail. Enfin, je veux dire sur la mobilité et les dispositifs européens, je n'y connaissais que dalle. J'ai jamais fait de mobilité mis à part pour les vacances et je m'y étais jamais penché là-dessus. Après, je connaissais Erasmus de nom et voilà. Donc tout le reste, je l'ai découvert en arrivant dans cette structure. »*

François, animateur du pôle ressources Europe pour la jeunesse des Francas, quant à lui, déclare :

> *« Je n'ai malheureusement pas fait de sve. J'aurais bien aimé, mais bon, là c'est trop tard, je suis trop vieux, j'ai déjà plus de 30 ans […]. Je n'ai pas vraiment de formation par rapport à la mobilité. Je me suis formé vachement sur le tas. Je suis animateur, j'ai fait beaucoup d'animation, de direction de centre. Mais à la base, j'ai suivi une formation en école d'art en fait, artiste photographe, vidéo, film enfin bref, je me suis orienté dans l'animation et sur ce poste d'animateur référent mobilité. »*

Certains accompagnateurs vont avoir plus de difficultés à se mettre dans la peau des jeunes puisqu'ils n'ont pas vécu leur propre expérience à l'étranger. Toutefois, cela ne doit pas nécessairement entraîner un mauvais accompagnement. Manuela, conseillère en mobilité, nomme, d'après son vécu professionnel, les compétences essentielles à son métier :

> *« Déjà, il faut des connaissances sur la mobilité et sur l'administratif, enfin, connaître l'environnement international et le monde d'insertion et les enjeux et les étapes d'un accompagnement individuel, mais ça s'apprend. Après, je dirais c'est plus des compétences de savoir être, vraiment être à l'écoute, avoir un bon sens relationnel, être réactif et objectif, la reformulation etc. et de compétences éducatives sur « qu'est-ce que c'est construire un projet ». Il est important de s'adapter aux besoins des jeunes, de savoir les motiver, après il y a aussi des compétences de gestion de projet, donc savoir gérer un budget et ce genre de choses. »*

Dans le chapitre suivant, nous allons faire un point sur les contraintes et obstacles que rencontrent les acteurs par rapport à l'accompagnement.

1.3 Un manque de ressources humaines et matériels : Les difficultés par rapport à l'accompagnement

Á l'heure actuelle, la jeunesse relève de fait de plusieurs secteurs de l'Etat, qui ne travaillent pas toujours en cohérence les uns avec les autres. Notamment, depuis les lois de décentralisation, nous assistons progressivement à un gouvernement de l'Etat à distance du local, notamment par des appels à projets et des agences nationales (Epstein, 2005). Aussi les financements de l'UE deviennent un aspect de plus en plus important pour les acteurs et la réalisation des projets. Ce transfert de compétence n'est pas toujours accompagné par un transfert de moyens. C'est donc aux acteurs locaux de trouver des méthodes et solutions pertinents pour la mise en œuvre des missions multiples que leur transmet l'Etat. Ainsi, l'infinie gestion d'une multitude de dispositifs en destination des jeunes et la lourdeur administrative pèse sur le travail des acteurs jeunesse. Se pose alors la question de leur intervention professionnelle en posture d'accompagnement.

Une surcharge de travail et un manque de temps

Souvent, il y un écart entre le travail qui doit être fait et le travail réel que les acteurs arrivent à réaliser. Comme le dit Manuela à propos de l'accompagnement à Itinéraire International :

> *« Il y a toujours une différence entre la théorie et la pratique, ça c'est sûr et notamment dans la philosophie de l'association, d'accompagner tous les jeunes etc. Souvent on est pris par des financements. Pour avoir des subventions, il faut des chiffres, il faut aussi du quantitatif et des fois l'accompagnement on le fait, mais pas aussi bien parce qu'on n'a pas le temps, on aimerait bien accompagner tout le monde, mais on doit plus accompagner tel public parce qu'on est financé pour tel public…».*

Clément, quant à lui, partage son point de vue sur les problématiques liées au dispositif SVE :

> *[…] le sve n'est pas vraiment avantageux pour les associations. Souvent ça nous coûte plus de temps qu'on est payé surtout quand il y a des problèmes sur place et il faut voir comment faire revenir le volontaire…On fait le sve parce qu'on le défend vis-à-vis des jeunes mais sinon une structure comme la nôtre n'a aucun intérêt de faire le sve, car l'Asso ne vit pas de ça ».*

Aussi Mélanie, parle de la difficulté d'organiser des temps de rencontres pour préparer son échange de jeunes :

> *« La temporalité était hyper limitée, parce qu'on avait une heure par semaine, mais une heure n'était souvent pas une heure et on avait aussi besoin des temps pour se retrouver, échanger pour savoir comment ça va...enfin, ce n'était pas évident. »*

Jean, Coordinateur enfance jeunesse, pour sa part est débordé par son travail. Il pointe en avant tout le manque de temps et la complexité de gérer une multitude de dispositifs :

> *« C'est plus un problème de temps pour moi. On a plus forcément le temps pour accompagner de manière de faire des réunions. Pour moi, la mobilité est un volet parmi d'autres, je ne suis pas que sur la mobilité. Voilà, du coup, c'est un peu compliqué. On ne peut pas tout faire […] Ils* [Les volontaires] *sont hébergés en colocation avec une bénévole de la MJC, qui a une maison et qui met une chambre à disposition. On reçoit une petite bourse pour payer le loyer, mais heureusement on a ce logement qui n'est pas trop cher. C'est vrai que le SVE ça coûte cher pour les associations si on n'a pas de pistes pour la location… On défend les valeurs de cette expérience mais ça nous coûte et en plus, il faut montrer des preuves pour avoir l'accréditation et tout ça et aussi l'accompagnement prend énormément de temps* [et] *n'est pas rémunéré non plus […]. Après, il faut faire un choix, si on veut intégrer la mobilité internationale dans nos actions ou pas. Comme j'ai déjà dit, on ne peut pas tout faire et c'est rare quand même de trouver des postes à temps plein pour les projets européens, même s'il en faudrait. Même si je sais que ça porte une plus-value au niveau de la MJC, je ne sais pas non plus si j'aurai le temps de déposer un dossier pour le SVE fin avril. Du coup, mes collègues étaient tristes, mais ils se sont rendu compte de la charge du travail […] Avant j'avais encore plus de temps quand je m'occupais de l'accompagnement des jeunes, des projets, de la*

recherche de financement et tout ça, mais maintenant,…j'ai un poste de directeur adjoint aussi, qui garde les mêmes actions en plus de tout ce que je viens de te dire…et du coup pour moi, ce n'est pas possible. Je leur ai dit que je ne sais pas comment je vais tenir. Parfois je me dis que la vie est trop courte pour faire tout ce qu'ils nous demandent de faire… »

Les obstacles administratifs

Afin de pouvoir mener des projets, notamment européens, il faut avoir une certaine maîtrise des documents de type administratif.

« Avant le directeur adjoint n'était pas du tout sur ce volet mobilité, mais uniquement sur la gestion au niveau de l'accueil de loisirs et un peu de logistique au niveau de la MJC […]. Ce n'est pas en claquant les doigts que je fais tout ça. J'essaie de leur expliquer un peu la complexité des démarches parce qu'avant, ils ne réalisaient pas trop ce que ça représente…avec les accréditations et tout ça,…il faut le suivre […] avec tous les projets qu'on fait, les dossiers de subvention, je te passe tout le travail administratif que j'ai avec l'accueil de loisirs avec la CAF, la mairie, etc. » (Jean)

S'étant investie dans le PEJA dans la perspective de monter un échange de jeunes, Mélanie a dû entre autre surmonter des obstacles d'ordre administratif :

[…] C'était compliqué parce que c'est un lycée, tu t'imagines bien, en termes de contraintes administratives...Les craintes les peurs machin sur tout. Je suis arrivée, je n'avais pas la légitimité de prof et tout ça […]. Les gens étaient vachement sceptiques, le Lycée, que ce soit la vie scolaire ou l'administration, parce que si tu vois le nombre de projets, et surtout un projet à l'étranger, ça demande des autorisations et ils étaient un peu sceptiques sur la faisabilité du truc. »

Le rapport à la mobilité et la démarche pédagogique des accompagnateurs

Notamment pour les structures qui ne peuvent pas consacrer un poste à temps plein aux projets de mobilité internationale, l'organisation et l'accompagnement deviennent compliqués à mettre en place. Ainsi, Jean explique pourquoi beaucoup de structures hésitent à accompagner ces programmes.

« Il faut quand même une personne de ressources, parce que ce n'est vraiment pas évident. Il faut avoir des moyens humains et souvent ils ne font pas de projets européens, parce qu'ils ne parlent pas bien l'anglais ou en tout cas ils ne l'osent pas […]. Je pense que pour beaucoup de structures c'est trop lourd parce qu'un échange, ça se prépare avant. Il faut beaucoup échanger avec les partenaires, mais c'est difficile parce que chacun est dans son pays, chacun a d'autres choses à faire à côté et c'est vraiment une organisation et tout ça en anglais […].Moi,

heureusement, c'est quelque chose qui me passionne, donc je le poursuis, mais j'imagine pour quelqu'un qui n'a pas de rapport du tout à la mobilité ça doit être très difficile. »

Comme c'était son premier projet européen, Mélanie a également rencontré des difficultés par rapport à la démarche d'accompagnement. N'ayant pas eu un soutien suffisant dans la mise en œuvre de son projet, elle n'est pas sûre d'avoir réussi pleinement à accompagner les participants avant et après. Elle se souvient :

[…] j'ai écrit le projet, j'ai trouvé des partenaires, j'ai rédigé ça un peu seule parce que ça s'est aussi passé un peu bizarrement avec les partenaires […]. Normalement, un échange de jeunes peut être monté par les jeunes, mais il ne faut pas non plus se raconter des histoires quoi. C'est moi, qui ai écrit le projet, après ils étaient associés à l'idée dès le départ mais […] comme c'était mon premier projet et pour eux aussi, c'était compliqué de les impliquer autant qu'on peut impliquer les gamins dans la préparation du projet parce que je ne savais pas trop ou j'allais. J'ai découvert le truc en faisant et du coup, je savais que je pouvais les impliquer dans le choix des thématiques et sur ce qu'on pourrait faire mais ce n'était pas évident… »

Chantal Verrey, responsable du pôle Europe International Jeunesse à la DRJSCS en Midi-Pyrénées, soulève la problématique de la démarche des accompagnateurs :

« Si eux-mêmes ils n'ont pas la démarche, ils ne peuvent pas la transmettre. Si tu as à faire à quelqu'un qui a fait une VAE, il a fait cette démarche et il va pouvoir la transférer à quelqu'un. Et je pense, quand il s'agit de faire acquérir une démarche, c'est très très difficile quand tu ne l'as pas toi-même acquis.»

La formation des accompagnateurs

Mélanie raconte qu'uniquement au moment où le projet a été accepté par l'agence, elle a été conviée à une formation sur les échanges de jeunes. C'est ce qui a fait finalement avancer son projet :

[…]C'était de réfléchir sur comment tu mets de l'implication des jeunes, c'est quoi la dimension européenne, interculturelle, comment on la présente, c'est quoi les qualités et difficultés d'un échange de jeunes, qu'est-ce qu'on y recherche et quelle était la philosophie des échanges de jeunes etc. et du coup, chacun présentait ce qu'il avait prévu et on a réfléchi à comment on pourrait l'améliorer etc. […] Ils faisaient ça pour tous les porteurs d'échanges de jeunes et on y est allé avec mon collègue. C'était super, parce que pour lui, c'était aussi une découverte du dispositif et ça nous a permis de réfléchir à ce qu'on voulait y mettre dedans. Et ça l'a complètement intégré dans le projet. Avant, il savait que c'était chouette, mais il ne savait pas forcément pourquoi, comment etc…Du coup, il se sentait impliqué, il a proposé des séquences et c'était déjà beaucoup mieux qu'avant…»

Pourtant d'autres personnes ont été obligées de chercher eux-mêmes les informations et ressources nécessaires à leur accompagnement. Comme le dit par exemple François :

« Je me suis formé moi-même quoi. J'ai fait une formation de tuteur sve, j'ai rejoint le comité régional du PEJA, et donc avec des collègues on s'est un peu formé quoi. Je suis allé chercher l'information dont j'ai besoin sur ce poste […] Au début, j'ai galéré un peu mais chez les Francas on travaille beaucoup avec l'OFAJ, donc là aussi j'ai rencontré des personnes pour avoir des outils et des conseils. J'ai fait plusieurs choses et petit à petit j'ai mis en place mes propres outils. Après, je me suis inspiré aussi des guides et documents que j'ai trouvés sur internet. Je prends certaines fiches et je les adapte à mes besoins, je me sers par exemple d'un conte que j'ai trouvé dans un guide des scouts. »

Clément a également mobilisé des moyens différents afin de s'approprier une connaissance sur les dispositifs de mobilité :

« Je me suis formé un peu tout seul, ici avec la correspondante régionale du PEJA et j'ai aussi participé à une formation nationale sur les programmes de mobilité. D'autre part, il y avait des journées, quatre ou cinq je crois, sur le sve et je suis allé au comité régional pour la sélection de projets. J'ai également participé à la formation de deux jours sur le nouveau programme Erasmus+ parce que je voulais savoir un peu plus de quoi on parle ».

On peut retenir que les acteurs se forment plutôt de manière informelle et par les formations continues et ponctuelles organisées par l'AFPEJA. Ces dernières sont liées aux programmes significatifs du PEJA, notamment la formation pour les accompagnateurs SVE ou les échanges de jeunes. Par contre, actuellement, il n'existe pas de formation officielle par rapport à l'accompagnement des projets de mobilité non formelle. C'est ce que résume Manuela :

« Il y en a pas beaucoup [de conseillers en mobilité internationale] *parce que c'est un terme spécifique à Itinéraire. On est une dizaine et on a tous des formations très différentes. Quand on recherche sur internet « conseiller en mobilité internationale » cela n'existe pas vraiment, on peut trouver conseiller en insertion, mais c'est vraiment l'insertion professionnelle pour les jeunes mais pour la mobilité en général ça n'existe pas. »*

Après avoir exposé les difficultés d'accompagnement, nous allons nous intéresser dans la partie suivante à comment la notion de compétences est intégrée dans l'accompagnement.

2. Accompagner en termes de compétences

Pour que la valorisation de l'expérience puisse avoir lieu au retour du jeune, la préparation en amont du projet est primordiale. Souvent il est difficile de garder une trace de ce que deviennent les jeunes après leur mobilité. S'ils se sentent bien accompagnés au départ, ils vont ainsi reprendre contact avec leurs structures d'envoi. C'est-à-dire, que la préparation en amont construit la base pour une valorisation au retour. Dans cette partie, il s'agit de comparer

une préparation pédagogique, culturelle et linguistique (PPLC) d'une mobilité professionnelle et non formelle. Les deux cas présentés sont des extraits de mes notes de terrain. J'ai décidé de présenter uniquement les parties concernant le travail sur les apports de la mobilité non formelle et les compétences. Afin de situer ces notices, l'intégralité de ces observations se trouve dans l'annexe. Dans un premier temps, je vais donner un aperçu de la procédure d'accompagnement d'un stage Leonardo da Vinci que j'ai observé pendant plusieurs semaines.

2.1 Entre conseil, information et préparation culturelle

Le programme Leonardo s'inscrit dans le cadre de la politique de la ville de Toulouse. De ce fait, il s'adresse aux jeunes demandeurs d'emploi entre 18 et 30 ans, habitant dans une Zone Urbaine Sensible (ZUS), qui veulent vivre une expérience professionnelle à l'étranger. Mise à part de l'information sur le programme, cette préparation doit permettre aux jeunes de connaître les démarches administratives à réaliser en lien avec un stage Leonardo ainsi que la culture et les aspects pratiques de la vie quotidienne du pays d'accueil. L'accompagnement intègre également un travail sur les objectifs et les compétences et met l'accent sur la communication dans un contexte interculturel, la gestion de conflits et la résolution de problèmes.

Note de terrain décembre 2012: La préparation pédagogique, linguistique et culturelle d'une mobilité professionnelle, Itinéraire International

Suite à plusieurs rendez-vous individuels avec la chargée du programme, quatre jeunes ont décidé de partir à l'étranger pour une expérience professionnelle. Deux envisagent un départ en Angleterre, deux autres veulent partir en Espagne et Finlande. Ensemble, ils vont participer aux ateliers de préparation qui vont les aider à se fixer des objectifs personnels et professionnels pour l'expérience à l'étranger […]

Atelier 2

L'objectif du deuxième atelier est de faire un travail sur les compétences transversales. Après avoir fait un point sur les documents administratifs, la conseillère explique l'objectif de la séance : « Vous avez beaucoup de compétences autres que professionnelles que vous avez pu acquérir dans différentes situations. Le but est donc de les identifier et de profiter de cette période de stage à l'étranger pour en développer de nouvelles ce qui vous servira ensuite dans votre vie professionnelle future ». Ensuite, les jeunes doivent deviner lesquelles des compétences représentées sur une liste sont transversales. La conseillère leur donne des exemples et leur explique la différence entre le savoir, le savoir-faire et le savoir-être. Finalement, une liste des compétences transversales les plus pertinentes pour la mobilité est distribué aux jeunes, où ils doivent lister leurs compétences acquises, si elles sont transversales ou non et celles qu'ils pourraient développer pendant leur stage. Ils doivent également donner un exemple professionnel et social, qu'ils pourraient développer leurs

compétences pendant le placement à l'étranger. À partir de cette liste, le jeune peut avoir d'autres compétences à ajouter dans son tableau de compétences transversales.
À l'occasion de cet atelier les jeunes sont censés comprendre et définir leurs objectifs. Avec plusieurs exemples, la conseillère leur décrit la méthode SMART, un moyen mémo technique pour se souvenir des caractéristiques que devrait idéalement avoir un objectif pour permettre sa réalisation (**S**pécifique, **M**esurable, **A**pproprié, **R**éaliste, **T**emporellement défini). Les jeunes établissent un calendrier prévisionnel de leurs objectifs professionnels, personnels, culturels ou linguistiques par rapport à leur projet de mobilité. Cet outil permet un suivi du jeune, et peut servir pour l'accompagnement au retour. De plus, la conseillère leur donne une description de leur structure d'accueil avec le nom des tuteurs de stage, les aspects pratiques comme le transport, l'hébergement et la nourriture qui comprend la bourse. Elle parle aussi de l'attitude professionnelle qui est attendue par les partenaires du programme.

Le récit suivant expose une partie de l'observation de la procédure d'accompagnement d'une mobilité non formelle, à travers l'exemple des ateliers SVE.

Note de terrain janvier 2013: Les ateliers d'information et de préparation SVE, Itinéraire International

La préparation d'un projet SVE peut se faire en plusieurs temps. Les jeunes, ayant participé à une réunion d'information générale sur tous les dispositifs de mobilité et intéressés par le SVE, sont invités à venir à deux ateliers d'information.

Atelier 1 : Qu'est-ce que le SVE ?

Autour de la table, cinq jeunes filles et trois garçons et la conseillère en mobilité. Après avoir présenté l'association, la conseillère ouvre un tour de table en demandant à chaque jeune d'expliquer les raisons de sa venue à la réunion. Elle leur pose des questions par rapport à leur projet SVE (pays souhaité, dates, durée, etc.). Trois jeunes se sont déjà bien renseignés avant de venir et ont une idée plus ou moins explicite de leur projet. En revanche, les cinq autres sont venus pour obtenir des renseignements et n'ont pas encore vraiment réfléchi sur les détails du projet […]

Pourquoi faire un SVE ? Qu'est-ce que ça apporte ?

Une partie de la réunion est consacrée à définir l'expérience de volontariat. Elle présente le SVE comme une expérience humaine, qui permet la rencontre avec des gens d'horizons différents et de cultures différentes. Elle donne des exemples d'apports d'une telle mobilité : « Il ne faut pas avoir peur par rapport à la langue, vous allez réaliser très vite, réaliser qu'on peut échanger avec quelqu'un d'une autre culture au-delà de la barrière de la langue...après, le SVE permet aussi de découvrir une autre activité, se sentir utile, contribuer à la réalisation d'un projet, voyager, découvrir d'autres réalités,...acquérir de nouvelles compétences…mais attention, comme je vous ai expliqué tout à l'heure, ce n'est pas un stage ! ».

Au travers les deux récits d'observation, on comprend en quoi la conseillère raisonne selon la catégorie du projet. Dans le premier cas, les jeunes sont davantage accompagnés et préparés

par rapport à la reconnaissance de leur compétences que dans le deuxième cas, où on essaie de leur donner envie de s'engager en donnant des biais pour ensuite organiser et choisir de manière autonome leur projet.

Afin de donner un autre exemple de préparation d'une mobilité non formelle, les extraits d'entretien suivants exposent la démarche d'accompagnement d'un échange de jeunes. Mélanie, étudiante, revient sur le montage de son échange de jeunes :

> *« Quand on savait qu'on partait en Roumanie on a fait des petits jeux, on a fait des quizz. De toute façon on se voyait tout le temps, je n'avais pas forcément toujours des nouveaux éléments sur l'échange parce qu'on attendait les réponses pour savoir si le projet passe, mais on a fait des rencontres régulières et dès que j'avais des nouvelles on en parlait: comment on appelle ce projet etc.? On a appris deux trois mots en roumain. On avait fait un quizz avec les collégiens, parce qu'au lycée agricole ils ont des mallettes pédagogiques et moi je m'étais fait envoyer celle sur la roumaine, donc je m'étais renseignée pour leur montrer des images, on a regardé la carte pour savoir où on allait… »*

Par ces mots, Judith, ancienne participante et organisatrice d'échanges de jeunes précise que la préparation se mesure à la motivation des jeunes. Un jeune qui renonce à un projet d'échange qui est déjà bien défini, est un jeune insuffisamment motivé.

> *« On se rencontrait avant pour en parler pour savoir ce qu'ils attendaient, ce qu'ils voulaient faire et ce qu'ils proposaient aussi d'autre. On a essayé de les intégrer, enfin de les motiver et tout…après ça dépend des participants. Il y en a qui sont à fond…tu vois, par exemple pour un autre projet, le troisième qu'on organisait je crois, on avait une participante, qui était tellement motivée qu'après elle est revenue pour effectuer un service civique à l'association. Mais on n'avait pas de groupe déjà bien défini, c'est vrai que normalement un échange de jeunes, c'est un groupe qui veut faire un projet et qui commence à rencontrer un tel et un tel…C'est un peu le problème avec le PEJA…Ce n'est plus le projet des jeunes, mais honnêtement quel jeune ici sur Toulouse vient : tiens, je vais monter un échange de jeunes…vas-y va trouver. Même quand tu leur proposes un projet qui est déjà un peu ficelé et tu as qu'à venir à telle date à telle heure, tu leur cours derrière…»*

Ainsi, cet accompagnateur fait une nette distinction entre la préparation d'un SVE et un échange de jeune.

> *« C'est différent avec un échange de jeunes. C'est une préparation collective, le SVE c'est individuel. Et préparer un groupe ou une personne, ce n'est pas du tout la même chose. On donne l'information à tous les jeunes et finalement, c'est un groupe, ou les jeunes, a priori ne se connaissent pas. Du coup, tout le travail qu'on fait en termes de préparation doit permettre aux jeunes de devenir un groupe. On essaie de planifier des réunions de groupe pour les préparer à la rencontre interculturelle, on échange sur pourquoi on part, c'est quoi une rencontre internationale, qu'est-ce qu'on va chercher, qu'est-ce qui nous attend. Je leur dit : vous représentez la France et pendant la réunion j'essaie aussi d'entendre ce qu'ils mettent derrière*

tout ça, quelles sont leurs attentes, craintes et pourquoi ils ont envie de partir. Et ces échanges-là sont toujours très intéressants. » (Jean)

Pour résumer, le premier récit d'observation montre une procédure d'accompagnement très encadrée. L'objectif principal de cette mobilité étant l'insertion sur le marché de l'emploi, la conseillère effectue un travail sur les compétences en utilisant des outils spécifiques comme un tableau de compétence, la méthode SMART et un calendrier prévisionnel des objectifs professionnels, personnels, culturels ou linguistiques par rapport au projet de mobilité. Dans le deuxième exemple de préparation, la mobilité non formelle, l'accent est avant tout mis sur les valeurs du PEJA, l'engagement et l'esprit du volontariat. L'accompagnement se construit à partir des conseils pratiques et par rapport à l'organisation du projet de volontariat et sous-entend la motivation et l'autonomie des jeunes. Ainsi, la préparation des échanges de jeunes se réfère essentiellement à la notion d'échange interculturel. Il s'agit aussi de travailler sur les attentes et craintes par rapport à une telle expérience et à la vie en groupe.

En comparaison avec la préparation d'une mobilité professionnelle, il s'avère qu'en général les apports d'une expérience non formelle sont brièvement abordés, néanmoins la notion de compétences ne figure pas de manière explicite dans les discours par rapport à la préparation au départ. Nous allons maintenant consacrer un temps à l'accompagnement au retour de mobilité.

1.3 Le retour : Un moment difficile et peu accompagné

Le voyage est depuis toujours une source d'apprentissages, parce qu'il est, pour la personne, perte et construction de repères. Il est initiatique et nous ouvre à des horizons nouveaux, amène à plus de confiance en soi, à la tolérance envers les cultures différentes » (Bernardin, 2011, p. 10). Malgré l'enrichissement, la situation de « l'après-mobilité » n'est pas toujours facile à appréhender. Je souhaite ici montrer les processus différenciés d'accompagnement au retour.

Débriefer, faire exprimer les ressentis

Ayant vécu une expérience riche en terme d'apprentissage, l'objectif de l'accompagnement au retour est « d'ouvrir un espace de paroles » pour aider le jeune à « construire du sens à partir des expériences vécus » (Saint Jean, Mias, Bataille, 2003, p.3). Cela permet de *« débriefer le jeune et lui faire parler de ce qui a été vécu afin de rendre le plus visible. »* (Manuela)

Ainsi, François explique sa démarche d'accompagnement au retour :

« Au retour je leur donne rdv pour faire une interview sur leur ressenti, sur le projet et le partenaire, sur ce qu'ils pensent avoir acquis ou approfondi en termes de compétences, sur les savoir-faire, savoir-vivre et savoir-être, les ressources personnelles développées, s'il y avait un décalage entre la mission proposée et la réalité et comment ils se sont adaptés à tout ça. C'est assez classique, je les interroge sur la langue et la culture aussi. Il y a une autre question sur « ce que je suis allé chercher » et « ce que j'ai trouvé finalement ». En fait, ce questionnaire c'est juste un support pour discuter et évaluer un peu le projet. Le retour, je le fais assez léger parce que je sais qu'ils ont encore le regroupement avec les formateurs de l'agence ».

Pour Manuela, l'intérêt de l'accompagnement au retour est surtout :

« […] de faire exprimer et formuler ce qui a été vécu et le partager aussi avec quelqu'un qui a suivi le truc, enfin ça permet de ne pas se sentir isolé. Le jeune a besoin d'un temps d'adaptation avant de revenir à son quotidien. Il est important qu'il reprenne ses responsabilités du quotidien, qu'il ait des projets pour aller de l'avant […]. On parle de tout ça au retour. C'est accepter cette expérience comme une part de soi, même si elle ne s'est pas trop bien passée et c'est surtout accepter son retour. »

Après son projet d'échange de jeunes, Mélanie est retournée au Lycée pour voir les jeunes et discuter avec eux sur ce qu'ils ont vécu à travers cette expérience :

« Je suis revenue pour débriefer, pour leur parler du Youthpass et pour parler un peu de tout ça, voilà. Mais ça s'est fait sous forme d'échange informel ».

<u>Conseiller au plan professionnel</u>

Très peu d'accompagnateurs perçoivent la mobilité non formelle non pas seulement en termes d'expérience humaine mais également dans le sens du développement professionnel. « Il s'agit d'analyser ensemble avec le jeune sa situation et de chercher des voies qui lui ouvrent un avenir dont il peut alors décider » (Wiel&Levesque, 2009, p.101). Pour Manuela, conseillère en mobilité à Itinéraire International, le moment de retour figure aussi l'occasion pour le jeune de *«réfléchir sur comment il peut intégrer cette expérience dans son parcours de vie, car accompagner, c'est aussi aider le jeune à se projeter.»* Travaillant avant tout avec des dispositifs de mobilité professionnelle, son association perçoit la mobilité comme un outil d'insertion. Elle développe son raisonnement :

« L'idée d'être parti, pour nous, ça veut dire d'avoir acquis de nouvelles compétences sur le savoir être, sur les compétences techniques peut-être qui pourront être utilisées pour un emploi par exemple. C'est ça l'objectif, c'est aussi l'épanouissement personnel. L'idée c'est que la mobilité n'est pas une fin en soi, mais plutôt une étape. Il s'agit aussi de réfléchir sur comment on peut intégrer cette expérience dans un parcours de vie. Donc du coup, c'est aussi pour ça qu'on accompagne avant pour les préparer etc. et après la mobilité, parce après la mobilité il y a aussi quelque chose, il y a le projet professionnel du jeune, dans laquelle le projet de mobilité

peut être inséré. Et on voit ensemble comment on valorise cette expérience. Ils vont continuer la route et on est aussi là pour ça quoi ».

Dans le cadre de son travail, Jean s'intéresse essentiellement aux dispositifs non formels. Même si la mobilité internationale ou l'insertion professionnelle ne représentent pas les activités principales de sa structure, il essaie d'aiguiser les jeunes par rapport à leurs projets professionnels :

« J'essaie de garder le lien pendant qu'ils sont à l'étranger, par exemple une jeune fille voulait rester au Maroc après son SVE et je lui ai donné des biais pour y rester. Je suis curieux de savoir ce qu'ils deviennent. Après, je ne suis pas un professionnel de l'insertion, mais par contre, j'ai un réseau de professionnels avec lesquels je peux les mettre en lien. À la MJC, on organise aussi des rencontres entre les jeunes et les partenaires, la Mission Locale, les conseillers etc. pour qu'ils puissent s'informer sur les différents métiers ».

<u>Permettre l'échange et le partage de l'expérience</u>

Certains accompagnateurs veulent permettre aux jeunes de partager les expériences vécues avec leurs pairs. Cependant, leurs discours sous-entendent autant le fait de viser la motivation des jeunes qui souhaitent partir que de valoriser ce qu'ont vécu les jeunes revenus :

Je leur demande aussi s'ils ont envie de faire un petit journal de bord avec leurs expériences, ça me permet d'avoir une trace et le montrer à d'autres. Ce qu'on fait aussi avec les sve, c'est que dès que je peux, je les amène à des forums avec des collègues du BIJ pour qu'ils témoignent, montrent des photos et tout ça. C'est génial. Et puis les jeunes qui écoutent, ça leur parle parce que moi je ne peux pas parler du vécu, je ne suis pas volontaire moi (François).

« Au retour, je leur propose de faire une restitution et on va organiser un évènement avec des partenaires, des jeunes et aussi des membres du CA. Les jeunes vont raconter de manière naturelle et simple leur expérience. Ça permet l'échange entre les jeunes qui sont partis et ceux qui souhaitent partir. Et on voit que forcément, ces temps d'échanges vont avoir un impact sur les autres….Je leur pose la question de ce qu'ils veulent faire au retour, mais c'est vrai que ce n'est pas évident cette notion de l'après SVE. Moi, je peux leur proposer de garder le lien et de participer à la vie de la MJC et certains je crois, ils ont vraiment besoin de ça mais après il y en a d'autres qui ont trouvé un boulot ou se sont dirigés vers d'autres projets, c'est difficile de généraliser » (Jean).

<u>Être disponible pour un rendez-vous à l'initiative des jeunes</u>

Ces accompagnateurs poursuivent la logique d'un bilan optionnel au retour en laissant le choix aux jeunes. S'ils ont envie de reprendre contact avec afin de poser des questions ou raconter leur expérience, ils peuvent sans doute revenir vers l'association. Cela étant, il n'existe pas vraiment de procédure bien définie de l'accompagnement après la mobilité.

« […] pour l'instant il y en a une qui me donne des nouvelles. En général, j'envoie un mail pour savoir s'ils sont bien arrivés et rentrés et ils me disent vite fait : « oui ça va très bien » et voilà, c'est fait. Pour la plupart, je sais que ça s'est bien passé, ils sont contents et allez hop ! Ils n'ont pas envie de raconter comment ça s'est passé et souvent ils sont déjà partis pour d'autres projets ou même ils ne rentrent plus. Après, si jamais ils ont envie de revenir, je suis là pour répondre à leurs questions » (Clément)

Dans notre entretien informel, cette accompagnatrice explique :

> A leur retour, les jeunes peuvent revenir vers l'association pour faire un bilan s'ils le souhaitent. Par contre, ce n'est pas un rendez-vous obligatoire et ils ne sont pas contactés ou invités par l'association. Avec les jeunes qui ont participé à un chantier international, elle se sert des questions qui figurent sur une grille d'évaluation pour faire un petit bilan avec eux. Mais, elle explique qu'en général les jeunes reviennent uniquement vers elle s'ils ont envie de refaire une mobilité ou de continuer à s'engager dans les activités proposées par l'association.
> **Extrait de résumé d'entretien, Sylvie, chargée de projet, Études & Chantiers, février 2014**

Après avoir dressé un état de lieux des paroles de professionnels, nous allons nous intéresser aux discours des jeunes interrogés. Que font-ils à leur retour et comment ils l'ont vécu ? Pour la plupart d'entre eux, le retour signifie un moment « difficile ». Certains partent avec un projet de formation ou d'emploi, d'autres en revanche sont confrontés à la question de ce qu'ils vont faire après être retourné dans leur pays. Ainsi, le fait d'avoir rencontré d'autres personnes, d'autres horizons, d'autres cultures et d'avoir vécu dans un autre contexte qu'à la maison, amène souvent à une remise en question, voire comme dans le cas de Marie, à un sentiment de ne pas être compris :

> Son retour a été un peu difficile car elle a emménagé seule à Paris pour ses études. C'était dur car elle n'avait pas encore vraiment quitté le domicile de ses parents et aussi parce qu'elle n'avait plus l'habitude d'être seule après 6 mois de vie (presque) sans intimité. *« J'habitais et travaillais avec 4 autres volontaires, une grand-mère Moldave, les visiteurs de passage... ».*
> **Extrait de résumé d'entretien, Marie, 20 ans, étudiante, retour du SVE depuis 8 mois, février 2014**

Leurs discours sont frappants, que le retour soit anticipé ou non, ils témoignent de la complexité de la situation de l'après-mobilité. Surtout suite à des longs séjours, comme le SVE, les jeunes évoquent la difficulté de digérer toutes les nouvelles impressions seuls. Toutefois, les jeunes parviennent à trouver des solutions afin de gérer cette situation délicate.

Le besoin de s'exprimer, partager ses émotions et sentiments avec les pairs

On peut observer que les jeunes cherchent au retour le lien avec leurs pairs, ceux qui ont vécu la même expérience. Le dispositif du SVE prévoit des séminaires de retour organisés par l'agence nationale de l'AFPEJA. Ils permettent aux jeunes de rencontrer d'autres volontaires, exprimer leurs émotions et sentiments ainsi qu'échanger et parler de leur expérience. Cela semble leur donner de la force pour finalement affronter seuls les difficultés qu'ils rencontrent à leur retour :

> À son retour elle était « paumée ». Par contre, elle a participé au séminaire de retour qui était très bien organisé et qui lui a fait beaucoup de bien. Le fait de partager son expérience avec des gens qui ont vécu plus ou moins la même chose lui a semblé très importante. *« On se sent assez seul quand on revient même si on retrouve ses proches. L'expérience est très intense et on ne mesure pas forcément la difficulté de rebondir après ».*
> **Extrait de résumé d'entretien, Manon, 27 ans, à la recherche d'un emploi, de retour depuis 6 mois, mars 2014**

> Son retour a été très difficile. Déjà, les derniers moments en Pologne étaient compliqués car elle savait qu'elle devait profiter des derniers moments, mais elle avait du mal car elle voulait aussi revoir ses proches et son pays. Une fois en France, elle s'est sentie « complètement à côté de la plaque ». Elle en avait marre de parler français et elle avait l'impression que tout s'était figé chez elle alors que beaucoup de choses avaient bougé durant son SVE. *« J'avais l'impression que personne ne pourrait comprendre ce que j'avais vécu, et qu'on ne vivait plus sur la même planète ».* De ce fait, elle passait beaucoup de temps connectée à Skype avec les personnes qu'elle avait connues là-bas. Pour passer ce moment difficile, il lui a fallu du temps. Le séminaire de retour organisé par l'Agence nationale, l'a beaucoup aidée, car elle pouvait exprimer tous ses sentiments et elle a constaté que beaucoup ressentaient la même chose.
> **Extrait de résumé d'entretien, Laure, 24 ans, à la recherche d'un emploi, de retour du SVE depuis 6 mois, mars 2014**

Nicolas, ancien volontaire, explique qu'il n'a pas eu la possibilité de participer au séminaire de retour :

> *« Malheureusement je n'ai pas participé au séminaire du milieu, de la fin et de retour, parce que j'étais pour celui au milieu, j'étais occupé avec un projet, et la fin, vu que ça s'est terminé un peu avant… je ne l'ai pas fait non plus. Je pense que ça m'a vraiment manqué, et là au moment de mettre des mots, j'y arrive pas non plus tu vois. De conscientiser, mettre les mots sur ce que j'ai appris, ce que je n'ai pas appris, vraiment noir sur blanc ça permet de l'intégrer un peu plus, j'imagine...* (Par contre pendant la période de l'après-SVE)*…je sortais avec la fille qui faisait un SVE après moi dans la même association, et donc pendant les premiers six mois en France, j'avais encore un lien très fort avec cette expérience et je suis régulièrement retourné en Espagne. On avait tous les deux un lien très fort avec l'endroit à Grenade et c'est confortant, rassurant de pouvoir en parler après au quotidien… […] Au retour, j'ai fait des modules d'inter*

culturalité pour des formations BPJEPS. J'y suis allé. C'est moi qui voulais faire ça, et c'était un gros moment d'expression de ce que j'avais appris et de partage, ça m'a fait vachement de bien, même si je n'ai pas fait de référence avec mon expérience à moi […] Je me suis mis à lire beaucoup, par l'intermédiaire de la fac aussi, sur l'éducation interculturelle, dans une perspective de comprendre un peu ce qui se passe quand les gens de différentes cultures se rencontrent, parce que c'est ce qui me passionnait la bas. Donc, j'ai fait ça et j'ai pu le partager par l'intermédiaire de ces formation-là, la journée de préparation de SVE et ouais. C'était une vraie envie de partage….»

Repartir à l'étranger

Cette jeune fille n'a pas bien vécu son retour de voyage et repart directement pour un SVE long terme.

Son retour de Grèce a été assez coriace, même si elle n'était partie qu'un mois là-bas. « Entendre de nouveau parler français, des gens énervés à tour de bras, la pollution, la pluie...bref, c'est comme si j'étais dans une bulle qui s'envolait de plus en plus haut et qui soudainement s'est écrasée contre le sol ». D'où le fait qu'elle soit repartie très vite pour un SVE long terme !

Extrait de résumé d'entretien, Isabelle, 22 ans, volontaire en Estonie, depuis 4 mois, mars 2014

Ainsi, Mélanie parle de la situation après l'échange de jeunes qu'elle a monté pendant son service civique au sein d'un lycée agricole. Même si elle pense que l'éducation non formelle se fait dans la durée, elle voit cette action comme un « bon point de départ » et un outil pour « donner envie » de refaire une mobilité ou de participer à d'autres actions du PEJA :

« Là, cette année, je sais qu'ils étaient à fond pour en refaire, mais après via le lycée ils ont d'autres projets pour partir et ça leur demande moins d'organisation, le rugby machin et du coup ce n'était pas possible en terme de temps, mais tu sens qu'ils ont envie et ils vont pouvoir s'appuyer sur cette expérience plus tard. »

Créer et s'investir

Ces jeunes cherchent, dans la continuité de leur séjour à l'étranger, de s'investir dans de nouveaux projets. Ils expriment le besoin de faire un lien avec leur expérience vécue et leur situation présente. Ils parlent d'engagement; d'investissement et certains évoquent même le mot « création » :

Son retour s'est passé « assez mal ». C'est arrivé trop vite, elle ne l'avait pas préparé et elle n'avait fait aucun bilan sur son expérience avec son association d'accueil. Comme il était impensable pour elle de rester sans rien faire à son retour, elle a très rapidement recommencé à étudier, mais elle est restée dans son coin assez longtemps, même si elle se poussait à sortir. Pour résumer, elle a mis quatre mois à se sentir bien à nouveau. Le déclic s'est produit quand elle a recommencé à voyager, qu'elle a rendu visite à sa camarade de SVE et qu'elle a

recommencé à créer en participant à un atelier de fabrication de marionnettes pour le carnaval de Paris.

Extrait de résumé d'entretien Hélène, 28 ans, en reprise d'études, retour du SVE depuis 6 mois, mars 2014

Son retour a été un peu difficile. À la fin de sa mission, elle avait envie de rester en France et elle commençait à chercher un travail mais elle n'a rien trouvé, même si son association d'accueil a essayé de l'aider à trouver des pistes. Donc, après un certain temps, elle est rentrée chez elle. Maintenant, même si elle n'était pas contente au début, elle est très heureuse d'être à Majorque, de retrouver sa ville, sa famille, ses amis et de redécouvrir toutes ces choses-là. C'est au moment où elle a recommencé ses études et elle s'est impliquée dans des projets artistiques (musique, théâtre...), qu'elle s'est sentie bien de nouveau.

Extrait de résumé d'entretien, Martha, 27 ans, à la recherche d'un emploi, de retour de SVE depuis 8 mois, avril 2014

Cette ancienne volontaire manifeste que c'était grâce à la rencontre avec d'autres volontaires qu'elle a pu se lancer dans un nouveau projet, qui lui a permis d'assimiler son expérience :

« Le retour était un peu difficile au début. Je n'ai pas revu mon conseiller, il n'y avait personne en France qui m'attendait pour parler de mon vécu et de ce que j'avais appris, je me sentais toute seule. Du coup avec un copain à Paris on a découvert l'association des volontaires qui était en train de se monter et c'est là où j'ai commencé à m'investir là-dedans. Mais en ne sachant pas forcément moi-même ce que je voulais en faire. J'avais juste envie de faire quelque chose. Finalement, c'était aussi l'Asso et les autres bénévoles qui m'ont aidée à digérer le truc. On a tellement échangé, parlé, fait des trucs et ça m'a aussi aidé à prendre du recul et à me poser des questions et du coup on s'est nourris un peu mutuellement avec nos réflexions à prendre ce recul. Et ce n'est pas dans un cadre formel, ça s'est encore fait dans un cadre informel » (Marjorie).

Nicolas, étudiant et ancien volontaire, cherchait à faire un lien entre son expérience vécue à l'étranger et son retour dans le quotidien :

R : « Au retour j'ai repris la fac, j'avais plus au moins prévu ça avec déjà cette idée en tête d'écrire un mémoire sur ce sujet-là […] que ce soit sur l'inter culturalité, la politique…, j'avais une envie de travailler là-dessus et le mémoire que je fais là, il a un côté personnel aussi. Au retour, je me suis aussi investi dans deux associations pour participer à des journées de préparation pour des SVE qui allaient partir, j'ai fait des témoignages vidéo pour une autre association, des petites choses comme ça…J'ai passé aussi très longtemps à faire un bel album photo de deux ans de photos dans cet endroit-là. Ce qui m'a le plus marqué, je me rends compte maintenant, c'est de l'ordre de vivre à l'étranger… ».

Aussi Mélanie, après son échange de jeunes, témoigne d'une envie de continuer de créer des projets elle-même :

« Moi, ça m'a vraiment faire découvrir l'éducation non formelle, ce que c'était, ça été le fait que maintenant je fais de l'animation et que je fais un master Politique Enfance Jeunesse à la fac. Pour moi, c'est un peu le premier point qui m'a lancée là-dedans et ça a recentré ma vie sur l'éducation, sur toutes ses formes et notamment non formelle. Je compte utiliser tout ça, bon cette année je n'ai pas le temps, mais je compte faire des formations, d'en créer moi-même, de faire des échanges de jeunes ».

Il n'apparaît pas toujours facile de trouver un bon point d'équilibre pour bien vivre le retour. Le fait de parler de son expérience, de la partager avec quelqu'un qui comprend l'intensité du voyage et le phénomène du « choc culturel », ne permet cependant pas à tous de recentrer leurs envies et pensées, peu développées ou exprimées. Cet accompagnateur, soulève la question de ce qu'on pourrait mettre en place au retour d'une mobilité non formelle :

[…] à une époque, on avait le « Capitale d'avenir » et au moins après le SVE le jeune avait une petite bourse. Maintenant, il n'y a pas grande chose et déjà le retour est un moment très difficile et pas tous les jeunes ont la chance de se retrouver dans une association comme ici ou dans l'association des volontaires MP, et même, je trouve que ce n'est pas forcément une réponse à la question de l'après sve. J'ai l'impression que l'on ne se la pose pas vraiment et dans le programme c'est un peu ce qui manque. C'est-à-dire au moment du retour dans le pays, qu'est-ce qu'on peut mettre ? Par exemple, pour le jeune qui veut rester tout seul et monter un entrepreneuriat, il faudrait prévoir un peu d'argent pour qu'il puisse se lancer. »

Ici, la problématique du retour est interprétée en termes de moyens financiers. A son avis, il faudrait mettre en place une bourse afin qu'ils puissent organiser la situation de l'après-mobilité et se lancer dans de nouveaux projets. Mais que fait le jeune qui n'a pas d'idée de projet ? Par ailleurs, les discours montrent que les jeunes ont besoin d'un certain temps pour assimiler cette expérience. Comment on peut aider le jeune à réfléchir sur sa mobilité en termes d'apprentissages pour qu'il puisse s'en servir tout au long de sa vie? Ces questionnements seront abordés dans le chapitre suivant.

3. Mieux reconnaître les acquis de la mobilité non formelle

En France, lors du comité interministériel de la jeunesse (CIJ) du 21 février 2013, la nouvelle politique « priorité jeunesse » a été adoptée. Elle s'articule autour de 13 chantiers, déclinés en 47 mesures. « Accroître et diversifier la mobilité européenne et internationale des jeunes » est un de ces chantiers. Mon stage de recherche au Service Europe International Jeunesse de la DRJSCS Midi-Pyrénées me permet de participer au Comité permanent des opérateurs de la mobilité européenne et internationale (CPMEI) des jeunes dans le cadre du CIJ. Cinq groupes de travail autour de différentes thématiques liés à la mobilité ont été définis, dont le groupe 5 « Mieux reconnaître les acquis de la mobilité » auquel j'ai assisté. Les premiers travaux

attendus devaient prendre la forme de recommandations et de propositions à destination des 27 Ministres composant le CIJ, pour l'année à venir ou sur du plus long terme. Il s'agissait donc de déterminer des priorités et non d'y répondre dans le cadre du groupe de travail. Une première réunion devait permettre aux acteurs de poser et partager les bases de leur réflexion, de valider une méthode de travail ainsi que d'en envisager les perspectives. Dans un premier temps, il s'agissait de produire un panorama des possibilités de reconnaissance de la mobilité européenne et internationale afin de cerner les domaines dans lesquels ces mobilités peuvent être valorisées, d'identifier les experts en capacité d'éclairer sur les conditions de la valorisation, de définir les modalités de collecte et de synthèse ainsi que d'anticiper le travail de rédaction final.

Ceci est un résumé de mes observations et des éléments du compte rendu de la première réunion du groupe:

Résumé de notes de terrain, 13 décembre 2013

D'une part, la notion d'une reconnaissance de soi et d'autre part d'une reconnaissance plutôt sociale et politique a été discutée. Venant de différents domaines de la mobilité internationale (formelle, non formelle ou informelle), une partie du groupe souhaitait mettre l'accent sur la question d'accompagnement des jeunes à reconnaître les compétences acquises en pointant la nécessité de mettre en place un « parcours de reconnaissance » avant même le départ grâce à une pédagogie du retour. Cela a amené l'idée de s'appuyer sur les « compétences fortes » qui peuvent être mises en valeur au cours d'ateliers collectifs. D'autres membres du groupe privilégiaient de se consacrer d'abord à la question d'une reconnaissance de la part des entreprises, des parlementaires et du monde économique.
Au fil de la discussion, le groupe était d'accord que la reconnaissance passe d'abord par soi-même (le bénéficiaire d'une mobilité) et à partir d'une dynamique locale (comme des structures travaillant en réseau sur des questions de mobilité intégrant des méthodes d'accompagnement adaptées), avant d'être reconnue par le monde du travail.
Par ailleurs, l'existence de multiples systèmes par auto-reconnaissance (Europass, Youthpass, référentiel du ministère de l'agriculture…), a été constatée. Toutefois, la création d'un outil commun établissant une norme pour la reconnaissance dans le cadre d'une expérience de mobilité était contestée. Au regard des tentatives antérieures, certains membres du comité n'étaient pas convaincus de la réussite de tels outils et ont fait la remarque que ces derniers ne sont pas utilisés par les structures de jeunesse. D'autres se montraient plus optimistes en disant que ces outils ne doivent pas être obligatoires mais peuvent être une inspiration pour organiser l'accompagnement.

Le groupe de travail soulève l'importance de l'accompagnement. Partant de la logique que le jeune doit d'abord comprendre les compétences acquises et attitudes développées,

l'accompagnement doit permettre une évaluation de cette expérience à l'étranger. Il s'en suit que le jeune va pouvoir reconnaître la valeur de son expérience et ainsi l'exprimer. Mais de quelles compétences parle-t-on ? Et comment les jeunes se les approprient ?
Le chapitre suivant expose les différents points de vue à propos des acquis d'une expérience non formelle à l'international.

2.1 La mobilité non formelle : une approche originale

Grâce à l'éducation non formelle les jeunes peuvent acquérir des expériences pratiques. Contrairement à l'école, ils sont confrontés à de vraies situations de la vie dans un travail, dans lesquelles ils sont censés agir et être à la hauteur de missions concrètes : Comment vais-je arriver à ce qu'un groupe de dix enfants m'écoute ? À quoi puis-je reconnaître qu'un enfant handicapé a besoin de l'aide ou pas ? À quoi dois-je penser afin d'organiser une randonnée dans la nature avec une classe maternelle ? Comment puis-je communiquer avec les autres qui ne parlent pas la même langue que moi ? Dans de telles situations les jeunes sont mis à l'épreuve et peuvent découvrir leurs capacités et aptitudes et apprendre de nouvelles choses. Ils vont acquérir des compétences, la conscience de ses responsabilités, la capacité d'identification, à travailler en équipe et développer leur esprit critique, qui vont les aider à répondre aux exigences des différentes situations rencontrées. Regardons ce que disent les jeunes dans les entretiens informels sur les apports de la mobilité :

> Lors de cette expérience elle a beaucoup appris sur soi-même, sur ses besoins et sur ses limites. Elle a ainsi pu réaliser des activités diverses et en tester de nouvelles. Par ailleurs, elle a découvert de nouvelles cultures et elle a aussi appris l'estonien et amélioré son anglais. Durant sa mission, elle a repris confiance en elle-même et c'était l'occasion de réfléchir à ce qu'elle voulait vraiment réaliser.
> **Résumé d'entretien non formel, Hélène, 28 ans, en reprise d'études, retour du SVE depuis 6 mois, mars 2014**

> Grâce à cette expérience elle a appris beaucoup de choses sur elle-même, la vie en communauté, la culture finnoise, ainsi que l'agriculture biodynamique et l'éco construction.
> **Résumé d'entretien non formel, Manon, 27 ans, à la recherche d'un emploi, de retour depuis 6 mois, mars 2014**

> Par rapport aux acquis de sa mobilité, elle explique qu'elle pourrait elle-même faire un mémoire sur cette question. Elle a appris énormément sur des points techniques : elle a amélioré son anglais, appris un peu de polonais et à travailler avec des enfants, des personnes âgées et des prisonniers. D'autre part, elle a développé son sens de la diplomatie dans la vie courante et au travail, car elle vivait et travaillait au même endroit avec trois autres volontaires. Ainsi, elle a appris à se sentir beaucoup plus Européenne que française, à se sentir concernée et intéressée

par des pays comme l'Ukraine ou la Géorgie, dont elle connaissait à peine l'existence auparavant. Le volontariat lui a aussi permis d'apprendre à voyager seule, à se débrouiller dans un pays où elle ne connaissait pas la langue. Enfin, elle a également appris beaucoup sur elle-même et certaines situations personnelles qui n'étaient jusqu'alors pas résolues.

Résumé d'entretien non formel, Laure, 24 ans, à la recherche d'un emploi, de retour du SVE depuis 6 mois, mars 2014

Elle a appris à s'adapter à une culture qui est différente de la culture autrichienne. Par ailleurs, elle a amélioré son français et elle a appris ce qu'enseigner les enfants et être responsable d'un groupe d'élèves représente.

Résumé d'entretien non formel, Anne 19 ans, volontaire européenne depuis 8 mois, avril 2014

Elle a appris surtout sur les autres cultures et la vie en communauté, car ils étaient 21 jeunes de plusieurs endroits d'Europe (Pologne, Belgique, Autriche, Turque et France) qui devaient préparer plusieurs activités pour le Streets art festival de Kalamata. Bien entendu, ce fut également le début de son apprentissage non formel de l'anglais.

Résumé d'entretien non formel, Isabelle, 22 ans, volontaire en Estonie, depuis 4 mois, mars 2014

Lors de cette année, elle a appris beaucoup de choses! *« D'abord j'ai appris que tout ce qu'on sait parfois ne sert à rien quand on change de pays, c'est à dire, il faut désapprendre et être curieux comme un enfant si on veut vraiment connaître profondément une nouvelle culture et avoir des expériences précieuses dans la vie, des expériences qui font grandir et élargir l'esprit et le cœur ».* En plus, elle s'est rendu compte que la valeur du volontariat est le fait de partager ses capacités sans recevoir de l'argent en retour, mais en recevant plein de choses plus importantes que l'argent.

Résumé d'entretien non formel, Martha, 27 ans, à la recherche d'un emploi, de retour de SVE depuis 8 mois, avril 2014

Dans tous les discours des jeunes on retrouve la notion d'apprentissage interculturel. La mobilité non formelle représente un espace qui apprend à s'ouvrir aux autres et à accepter la différence mais aussi à respecter l'autre et la vie en communauté. Par ailleurs, la plupart des participants estime d'avoir amélioré ou progressé dans une langue étrangère et d'avoir acquis des compétences techniques par rapport à la thématique de leur projet. Enfin, ils évoquent d'avoir appris beaucoup sur « soi-même » et au niveau « personnel ». Les chapitres suivants permettent de regarder ces compétences plus en détail au travers les discours formel des différentes personnes interrogées.

Une ouverture sur le monde : La compétence interculturelle

Le Livre Blanc définit le dialogue interculturel comme un échange de vues fondé sur une attitude respectueuse et ouverte. La compétence interculturelle quant à elle, implique une compréhension approfondie de la diversité culturelle et linguistique entre des individus et des groupes de différentes origines ethniques, linguistiques et nationales en Europe, mais aussi de sa propre identité (Livre blanc sur le dialogue interculturel, 2008, p. 3). Ce chapitre fait un point sur les expériences interculturelles acquises à travers la mobilité non formelle.

Dans un entretien sur le lien entre la mobilité et l'employabilité, Candice de Laulanié (2014) partage son point de vue :

> *« Un jeune engagé dans un projet d'échange ou de volontariat est jeté au cœur des dynamiques sociétales d'un pays. Outre des manières d'être, des ouvertures culturelles, un accès à l'universel, un volontaire, par exemple, développe des qualités d'autonomie et de responsabilité, la confiance en soi, le leadership et de vrais outils pour se battre dans le monde globalisé. »*

Pour Chantal Verrey, l'expérience de mobilité non formelle représente une aventure humaine essentielle pour le développement de soi et le rapport avec autrui.

> *« Dans les programmes on se retrouve en inter culturalité. Ça permet déjà d'introduire le doute dans tes certitudes parce que tu vois que d'autres vivent différemment avec d'autres rythmes et certitudes aussi, et je pense que rien la rencontre de ces deux réalités tout d'un coup font te poser la question de la vérité. Rien que ça, je trouve ça extraordinaire ! Et à partir de là, si l'accompagnement est professionnel autour on va pouvoir permettre de se poser des questions chaque fois qu'on se retrouve dans des situations inconfortables, différentes…au lieu de se fermer on s'ouvre parce qu'on va comprendre que ça peut fonctionner ailleurs autrement. Et ça, pour moi, c'est la plus grande des richesses. Apprendre à se connaître et à s'ouvrir aux autres. Apprendre à se connaître est très important, mais « par rapport à. »*

Quand Jean témoigne de son expérience, il utilise encore le terme d'ouverture :

> *En fait je t'amène des jeunes qui ont déjà des expériences de mobilité et des jeunes qui n'en ont pas, c'est visible ! En fait, ce qui se passe, quand je dis transformé, je veux dire qu'on observe une ouverture. Il y avait des jeunes qui ne sortaient jamais de leur quartier et ce n'est pas parce qu'ils étaient trop bien, mais pour eux c'était un confort, une sécurité. Le fait de partir, ça leur permet d'ouvrir leur vie à d'autres personnes. »*

Nous avons tous des représentations de certaines choses. Pendant un échange, les jeunes vont être confrontés à la rencontre d'autres cultures. Cela peut souvent faire émerger des craintes et inquiétudes au départ. Ainsi Mélanie raconte ce qu'elle a pu observer pendant son échange de jeunes :

[…] Le regard que j'ai pu avoir…, ça été assez fou ! Avant, le trajet où on sentait toutes les peurs émerger, on va en Roumanie, les roumains, on ne peut pas avoir confiance en eux et tous les clichés négatifs par rapport au pays, la prise de conscience etc. Après, ils ne sont pas devenus les meilleurs amis du monde, parce qu'ils étaient pas…enfin, si ils avaient été tous français, ça aurait été pareil…mais du coup, ils ont quand même dépassé des trucs comme un jeune par exemple, qui voulait toujours fermer les portes à clé pendant les premiers jours et à la fin, il ne le faisait plus. C'était des conneries mais tu sentais le poids des représentations… »

Par ailleurs, une telle expérience peut aussi permettre de lever certains stéréotypes, comme le dit Judith :

« Déjà le fait de pouvoir mieux communiquer avec n'importe qui, tu te développes, ça ouvre sur plein choses, après tu vois des gens qui viennent d'autres pays où tu avais juste un stéréotype dans la tête avant et finalement on est tous pareils, on est tous dans le petit sac…c'est pour ça, au bout d'un moment, à faire des projets et des projets…il y a des choses…, enfin tu changes vachement. »

Aussi François constate pendant son accompagnement au retour un net changement des jeunes et leur rapport à l'Europe :

« *Ils me disent tous « maintenant je suis citoyen européen, je me suis fait des copains dans tel et tel pays », il n'y a plus du tout de notion de frontière… »*

Nicolas, quant à lui, met en avant les apprentissages pendant son SVE et parle du fait de vivre à l'étranger :

[…] ce que je formalise le mieux c'est les apprentissages interculturels, j'ai développé des échanges de jeunes du PEJA et puis le fait d'être à l'étranger soi-même, ça met un peu en place ta vision des choses. »

Marjorie, ancienne volontaire, est rentrée de son SVE depuis dix ans. Elle explique comment la compétence interculturelle se traduit dans son quotidien :

« On apprend beaucoup, par exemple sur le regard que tu portes aux autres et je m'en sers tous les jours au quotidien et même si ce n'est pas dans la notion interculturelle au sens international, c'est dans la notion interculturelle au sens que chaque personne a sa culture et du coup apprendre à respecter le tout à chacun et se mettre à la place de l'autre et se dire « ah oui, lui il le perçoit comme ça.. » et ça aide. »

La barrière de la langue et dépassement de soi

Devoir parler dans une langue étrangère est un des aspects qui font souvent peur au début. Cependant, avec le temps et au fur et à mesure de l'expérience, les jeunes réussissent à surmonter leurs difficultés :

Les retours étaient super positifs. En gros, ils nous ont dit : je me suis dépassé, je ne pensais pas être capable de tout ça, c'est-à-dire de s'intégrer dans un groupe, de parler anglais et tout ça.» (Mélanie)

Une fois qu'une situation problème a été « dépassée », elle peut ensuite être abordée avec moins d'appréhension afin qu'elle soit mieux maîtrisée la prochaine fois.

« Il y a aussi beaucoup de choses de l'ordre de la timidité linguistique. Non seulement j'étais en Espagne et je ne parlais pas forcément super bien espagnol au début et après les échanges de jeunes on les a en anglais, et j'avais un anglais pathétique à la base et j'ai pris confiance petit à petit et aujourd'hui ça me reste énormément en fait, ça m'arrive des fois de faire quelque chose en anglais ou de parler en anglais, il est toujours aussi mauvais mais j'ai pas du tout peur parce que je sais que c'est le contraire qui se passe, donc ça été un gros apprentissage, quand je le compare au début quand je suis arrivé à la fac en Espagne, j'étais mort de trouille de prendre la parole et à la fin après le stage et le SVE c'était le contraire… »(Nicolas)

<u>Apprendre par la pratique</u>

Durant une mobilité non formelle les jeunes vont développer des compétences en faisant, c'est-à-dire dans l'action. Souvent, ces savoirs pratiques ou savoir-faire sont ceux qui sont reconnus en premier lieu :

« J'ai appris ce que c'est, les workshops, d'animer un temps, j'ai appris des outils pédagogiques en fait, après il y bien sûr des gens géniaux que j'ai rencontrés, un enrichissement sur les différents pratiques… »(Mélanie).

Par contre, l'expérience de mobilité permet aussi apprendre dans des espaces très variés (La famille d'accueil, les activités de loisirs, les missions de l'engagement volontaire, les séminaires etc.). Normalement, ce sont des espaces dans lesquels les jeunes n'apprennent pas dans le but d'acquérir des nouveaux savoirs. L'apprentissage se fait plutôt de manière inconsciente et incidente en cherchant des solutions à des questions, fonctions ou besoins pratiques. De ce fait, la conscientisation de ce qu'on a appris vient beaucoup plus tard :

« Quand on réfléchit aux compétences d'une mobilité on pense d'abord à l'apprentissage d'une nouvelle langue parce qu'on apprend ça aussi à l'école, donc c'est une « vraie » compétence mais pour tout le reste on a beaucoup plus de mal et il faut beaucoup plus de temps pour se rendre compte. Par exemple, je ne m'étais jamais dit que gérer un économat d'un centre de formation, la logistique du quotidien, c'est une compétence. Il s'avère qu'après, ça m'a servi dans mon travail. Moi, j'avais toujours vu ça comme des tâches ménagères et sur le coup un peu rébarbatif…C'est en discutant avec ma responsable sur place que je me suis rendu compte que c'est une vraie compétence. Elle m'a dit que ça s'appelle « Hauswirtschaft » mais pas pour rien quoi ». Ce n'était pas vraiment l'accompagnement du tuteur, mais plutôt des situations informelles qui m'ont apporté ce regard sur les choses et les tâches pendant le volontariat.

C'était une prise de conscience de certaines choses, qui m'a ensuite permis d'apprendre la technique sur la formation, animer une formation mais du coup ça me sert quand même aujourd'hui » (Marjorie)

Étant donné qu'une compétence s'extériorise principalement dans l'action, il est difficile de la saisir théoriquement. Si une personne est empathique, cela se manifeste seulement dans ses relations avec les autres. De ce fait, certaines compétences sont plus difficiles à reconnaître que d'autres et souvent on se rend compte de leur existence beaucoup plus tard :

« Il me fallait plusieurs années pour me rendre compte que cet économat, qui est d'ailleurs aujourd'hui un peu le cœur de mon métier, c'est les moyens généraux, la logistique […]. Au final, je n'ai pas fait d'études d'économat, j'ai des études un peu plus en gestion mais pas du tout sur ce genre de choses. Et de partir d'une unité de vie beaucoup plus simple, tu te retrouves à gérer des budgets d'un million et en fait je fais juste tourner la maison. C'est exactement la même chose que tu transposes et ça c'est vraiment une compétence que j'ai transposée de là. Et il me fallait super longtemps pour admettre que c'est une compétence en tant que telle et pas juste quelque chose de « normal » (Marjorie).

Afin de pouvoir transposer ses apprentissages à des situations différentes, celui qui agit doit d'abord être en capacité de les conscientiser. Une fois que les actions et expériences individuelles soit reconnues, elles deviennent des expériences auxquelles on peut recourir ultérieurement. Des outils d'auto-évaluation, comme par exemple le Youthpass, sont censés soutenir le jeune dans sa réflexion.

2.2 L'utilité du Youthpass : Un dispositif contesté

Développé en 2005, le Youthpass a pour objectifs de favoriser la réflexion sur le processus personnel d'apprentissage non formel, la reconnaissance sociale du travail de jeunesse ainsi que l'accès à l'emploi des jeunes et des travailleurs de jeunesse. Il est concrétisé par la délivrance d'un certificat individuel qui inclut une partie d'auto-évaluation des résultats de l'apprentissage suivant le cadre européen de référence des 8 compétences clés. Il est optionnel pour les participants des différentes actions du programme Erasmus+ Jeunesse. Sur le site institutionnel[4] la démarche intégrée tout au long du projet est explicitée :

La mise en place de la démarche Youthpass amène à développer et renforcer le caractère d'éducation non formelle et informelle des activités du programme Erasmus + Jeunesse en amenant les organisateurs, animateurs, tuteurs, formateurs, accompagnateurs :

En amont, à définir de manière individuelle et collective des objectifs précis d'apprentissage

[4] http://www.erasmusplus-jeunesse.fr/site/valoriser-ses-competences-avec-le-youthpass.html, consulté le 08/05/2014

Pendant l'activité, à mettre en place un accompagnement pour un suivi continu et régulier de ces apprentissages, aboutissant à l'auto-évaluation « en dialogue » entre participants et référents des résultats concrets de ces apprentissages, en termes de savoir, savoir-faire et savoir être, en suivant le cadre européen de référence des 8 compétences clés.

Après l'activité, à réaliser pendant une période plus ou moins longue un suivi individualisé pour la valorisation des résultats d'apprentissage.

Toutes les personnes interrogées mettent en évidence les apports de la mobilité non formelle en termes d'ouverture d'esprit, de capacité d'adaptation ou d'apprentissage linguistique. Ces qualités peuvent être des atouts pour leur parcours de vie. A l'aide des entretiens nous allons examiner comment l'utilité d'un tel dispositif est perçue chez les acteurs et les jeunes et ce qui est mis en place afin de permettre la reconnaissance de ces compétences acquises. Jean pense que cette expérience peut jouer en faveur des jeunes. Il déclare que, pour certains, le Youthpass est quelque chose de très valorisant :

> *« Il y en a qui n'ont jamais reçu un diplôme, donc le fait de recevoir ce certificat est très valorisant pour eux. On leur dit avant de partir, qu'après cette semaine d'échange ils vont obtenir, entre guillemets un diplôme, je dis entre guillemets parce que ce n'est pas un diplôme. […] J'ai vu qu'ils mettent cette expérience après sur leur cv, parce qu'ils sont très fiers d'avoir participé à un projet européen. »*

Bien qu'ils pensent que cette expérience soit valorisable, parfois les jeunes ne comprennent pas vraiment l'utilité de ce certificat :

> *« C'est vrai que c'est toujours un peu difficile avec ce genre de certificat. Quand j'étais active dans l'association des volontaires à Paris, il y avait beaucoup de volontaires qui ne savaient pas trop à quoi sert le Youthpass. Ce n'est pas un diplôme, ce n'est pas un rapport de volontariat, c'est un certificat mais pour quoi faire ? Ce n'est pas facile de le valoriser quand on ne comprend pas ce que c'est et qu'on n'est pas convaincu du truc…» (Marjorie).*

Ainsi, Mélanie a du mal avec le Youthpass :

> *« Il est un peu bizarrement foutu,…l'histoire que tu as deux cases pour « langues étrangères » et « langues maternelles » alors que quand tu pars…tu te dis qu'est-ce que je vais écrire… « J'ai progressé en français ? » Enfin je veux dire, je sais parler en français. Donc c'est une espèce de grille de lecture que j'ai du mal à comprendre… » (Mélanie).*

Dans cet entretien Hélène dit que :

> Le Youthpass fonctionne par compétences, une notion qui, quant à elle, correspond bien à l'expérience du SVE. Cependant, elle trouve que certaines compétences, comme le sens de l'initiative

et de l'entreprenariat, sont assez floues et qu'il est difficile de comprendre exactement ce qu'elles recouvrent.

Extrait de résumé d'entretien non formel, Hélène, 28 ans, en reprise d'études, retour du SVE depuis 6 mois, mars 2014

<u>Un regard sceptique</u>

Les jeunes ont tendance à concevoir la mobilité comme une expérience interculturelle. Le Youthpass leur semble utile pour faire un point sur leurs apprentissages, mais pour eux, il n'est pas valorisé professionnellement et ne représente pas une valeur au-delà de l'espace de l'éducation non formelle et les programmes européens :

En ce moment, elle cherche du travail dans le domaine de l'Economie Sociale et Solidaire. Elle porte un regard assez partagé sur le Youthpass. *« Je ne sais pas trop,… je l'ai et j'en suis contente mais je ne pense pas que cela soit assez connu pour que ça soit valorisable auprès des employeurs. »*

Résumé d'entretien non formel, Manon, 27 ans, à la recherche d'un emploi, de retour depuis 6 mois, mars 2014

Concernant le Youthpass, elle pense que c'est un bon outil si on souhaite faire une synthèse personnelle. Pour elle, c'est un peu comme un rapport de stage, ce n'est pas très agréable à faire, mais ensuite on est contents de pouvoir le relire pour se rendre compte des compétences que l'on a acquises durant son SVE. A son avis, le Youthpass peut permettre de parler de son expérience de façon plus précise lors d'un entretien d'embauche par exemple. Cela dit, étant elle-même actuellement à la recherche d'un emploi elle n'utilise pas son Youthpass. Elle remarque que si elle l'insère dans une candidature, il ne sera jamais lu. Elle ne l'emmène pas en entretien non plus car il est également trop dense. *« Il me permet juste de me rappeler de mes apprentissages de façon précise et d'être plus à l'aise quand j'en parle ».* Enfin, elle dirait qu'il n'est pas inutile, mais que son utilité est tout-de-même assez limitée et minime.

Résumé d'entretien non formel, Laure, 24 ans, à la recherche d'un emploi, de retour du SVE depuis 6 mois, mars 2014

Au sujet de son Youthpass, elle raconte qu'elle a bien aimé l'écrire parce qu'il lui a fait apercevoir beaucoup de choses que le SVE lui avait apporté et dont elle ne se serait jamais rendu compte toute seule. Par contre, elle ne pense pas que son certificat lui apportera grand-chose pour trouver un travail. Elle dit que pour le moment, ce n'est pas un document très connu, en dehors du SVE et des programmes européens.

Résumé d'entretien non formel, Martha, 27 ans, à la recherche d'un emploi, de retour de SVE depuis 8 mois, avril 2014

Elle n'est pas vraiment convaincue du Youthpass et elle trouve qu'il ne sert à pas grande chose. Á son avis, le Youthpass ne permet pas forcément de trouver un travail.

Extrait de résumé d'entretien non formel, Sylvie, chargé de projet, Études & Chantiers, février 2014

Certains n'ont pas seulement un doute par rapport à la valeur du certificat, ils voient le Youthpass comme contraignant et d'un point de vue encore plus sceptique :

> *«Je l'ai regardé mais il m'avait l'air pas encore très valorisé et j'avais un doute quoi. Je me suis dit que c'est un peu fastidieux et c'est un peu chiant à remplir, mais je m'en suis servi comme trame de réflexion, pour moi mais je n'ai jamais rien écrit dedans. J'ai juste reçu un petit certificat pour dire : « j'ai fait mon sve » et c'est tout (Marjorie).*

Ainsi Mélanie, ne se montre pas vraiment convaincue du dispositif :

> *« Je trouve qu'il est un peu schizophrénique ce Youthpass, parce qu'à la fois c'est censé être un espèce d'outil d'auto-évaluation et de progression personnelle pour prendre le temps et se demander qu'est-ce que j'ai appris, qu'est-ce que ça m'a apporté etc. avec une grille […] [et un] certificat pour valoriser tes expériences sur le marché de l'emploi, en tout cas c'est ce qu'on te dit, et ce n'est pas adapté si je veux que ce soit ça. »*

Clément, estime que la forme du Youthpass ne donne pas envie aux jeunes de le remplir:

> *« Il n'est pas très sexy non plus et on voit vite que ça prend du temps de le remplir. »*

Chantal, quant à elle, fait la remarque que cet outil ne permet pas de compléter les apprentissages au fur et à mesure pour que le jeune puisse s'apercevoir de son évolution :

> *« Ce que je trouve difficile dans ce Youthpass, c'est qu'il faut en remplir chaque fois que tu fais une mobilité. Moi je préfère un livret qui se complète qu'un Youthpass à chaque fois, et qu'il te fasse revenir en arrière pour voir l'évolution. C'est pour ça que j'ai toujours été un peu contre ce Youthpass à cause de ça. »*

Les paroles de Nicolas soulèvent un problème d'accompagnement. Il n'a pas été accompagné à remplir son Youthpass lui-même. Cette démarche a été employée par sa coordinatrice SVE :

> *« C'est ma coordinatrice là-bas qui l'a rempli pour moi et on l'a finalisé ensemble. Elle me l'a montré pour modifier des détails et il est plutôt bien, il montre plein choses, mais ce n'était pas vraiment une auto évaluation. C'est elle, qui me l'a proposé et ensuite on l'a regardé ensemble. »*

Ce cas fait apparaître que l'utilité du Youthpass n'est pas toujours compris par les acteurs de jeunesse. Se pose ainsi la question de la façon dont les accompagnateurs mettent en valeur l'expérience de mobilité non formelle et comment ils intègrent le Youthpass dans leur accompagnement.

L'intégration du Youthpass dans l'accompagnement

Jean explique que dans le cadre des échanges de jeunes il n'utilise pas le même Youthpass que pour le SVE par exemple. Il précise la procédure :

« Ce n'est pas les animateurs qui le remplissent pour eux. Les jeunes vont rédiger en groupes le texte qui va figurer sur le certificat. Au niveau du contenu, […] c'est plutôt un résumé du projet, de la thématique et après l'idée, c'est quand même de dire : pendant cet échange on a appris ça et ça, mais ils le disent en phrases au lieu de remplir des cases. On l'a un peu adapté quoi […] À la fin, on fait une cérémonie ou les jeunes de chaque pays donnent le certificat aux autres. C'est une initiative qu'on a lancée et ils aiment bien ça. »

Pendant la préparation au départ, François aborde le Youthpass. Néanmoins, il sous-entend que c'est le devoir de l'organisation d'accueil d'accompagner le jeune à le remplir :

« Je leur explique vite fait ce que c'est et qu'ils ont la possibilité de le remplir et que c'est quelque chose d'intéressant qui peut figurer dans leurs cv pour noter les choses noir sur blanc et que ça permet de valoriser ce qu'ils ont appris, mais j'en fais pas plus sur le Youthpass moi. C'est à la structure d'accueil de le faire avec eux. »

Clément a un raisonnement similaire :

« Je leur parle du Youthpass, mais il y en a aucun qui le remplit avec moi. Je leur montre un exemple, mais […] je leur dit qu'ils doivent le faire avec leur tuteur sur place. Je leur dit qu'on est sur des compétences et non pas sur des diplômes, mais je ne sais pas s'ils le font après, s'ils le font là-bas, aucune… »

En outre, il ajoute que:

« On n'a pas vraiment d'outil pour travailler sur les compétences. On est en train de voir si on peut construire, ensemble avec d'autres associations, un référentiel de compétences sur lequel on peut s'appuyer, mais c'est comme avec tous les outils, on sait qu'il va être très vite détourné par des organismes comme la ligue. C'est un peu compliqué…mais on est en train de réfléchir sur ça … » (Clément)

L'extrait d'entretien avec cette accompagnatrice montre que parfois l'accompagnement par rapport au retour de mobilité dépasse les compétences de certains acteurs.

Elle pense que le travail autour des compétences et aussi de l'orientation des jeunes après une mobilité n'est pas vraiment un travail qui doit être fait par les associations de mobilité. Elle explique, qu'elle ne se sent pas vraiment compétente pour le faire.
Résumé d'entretien non formel, Sylvie, chargé de projet, Études & Chantiers, février 2014

Il est probable que les accompagnateurs eux-mêmes ne voient pas l'utilité d'un outil comme le Youthpass ou ne sachent pas comment en parler et mettre en avant en quoi il peut être un atout dans le parcours des jeunes. C'est aussi ce que Chantal a réalisé que:

« s'il y avait si peu d'accompagnateurs qui faisaient faire le Youthpass à leurs jeunes, le Youthpass étant une premier étape sur ce qu'on a appris, s'il y en avait si peu…, c'est parce qu'ils ne savaient pas faire. Et ils ne savent pas le faire parce qu'ils n'ont pas compris

l'importance de ce que ça pourrait être de conscientiser tout ça. C'est-à-dire, ils ne savent pas eux-mêmes, ne trouvent pas ça essentiel et du coup ne peuvent pas le transmettre comme il faut. »

Mélanie raconte, comment on lui a expliqué la démarche du Youthpass lors d'une formation sur les échanges de jeunes :

« Pendant le training course par exemple ils l'ont présenté avec un PowerPoint et en mode de « soit on peut vous faire un truc inutile qui sert à rien de présentation du Youthpass, soit on peut vraiment faire quelque chose d'intéressant pour vous et c'est-à-dire que ça vous serve d'une manière ou d'une autre dans votre réflexion » On était un peu dans la réflexion, comment nous on le présenterait aux jeunes, mais ils nous ont dit en gros, que « si vous êtes pas convaincus et vous ne savez pas vous en servir, vous ne saurez pas l'expliquer aux autres, enfin, ça leur sera pas utile non plus… »

Comme elle est personnellement pas vraiment convaincue du dispositif, ce n'était pas évident pour elle de motiver les jeunes de le remplir :

« Je leur ai expliqué et je leur ai dit de le faire [le Youthpass]. *On avait fait un temps dessus pendant l'échange parce que c'est obligatoire, mais c'était compliqué parce qu'ils étaient en première, donc ils avaient 15 ou 16 ans, du coup déjà en termes d'anglais c'était difficile. On s'est dit que ce n'est pas la peine de faire une séance sur le Youthpass où ils ne vont rien comprendre. Donc, j'en ai reparlé à notre retour. On leur a présenté les différents temps, mais ils ne l'ont pas fait, à part une. Après, moi personnellement, je ne suis pas forcément super convaincue du truc. (Mélanie)*

Ainsi Judith exprime son point de vue :

« On leur disait « voilà le Youthpass », mais je vois bien ce que ça donne, il y en a certains, ce sont des collectionneurs et puis il y en a plein d'autres qui s'en foutent du Youthpass, pour qui c'est limite un papier brouillon…»

On constate alors que ceux qui n'ont pas compris et intégré la démarche ou n'en sont pas convaincus, ne parviendront pas à la transmettre auprès des jeunes. De ce fait, la notion de compétences ainsi que la démarche de l'appropriation et l'utilisation du Youthpass restent souvent abordées d'une manière assez floue et limitée. En plus, il semble que les expériences et compétences acquises dans un cadre non-formel, ne sont pas assez valorisées culturellement en France.

La valorisation de la mobilité non formelle : Une question culturelle ?

Le groupe de travail 5 « Mieux reconnaître les acquis de mobilité » du CPMEI, propose de « mesurer la qualité de la mobilité » que ce soit dans un cadre d'apprentissage formel, non

formel ou professionnel. La recommandation souligne, qu'il est nécessaire de « se préoccuper davantage du retour des jeunes en les aidant à décrire et identifier ce qu'ils ont appris ». Il y figure ainsi la remarque que « le système européen de transfert et d'accumulation de crédit est un système centré sur l'étudiant et que la certification de l'éducation non formelle reste en suspens » (Compte rendu, 24 janvier 2014). Le discours de Clément dégage notamment la notion de reconnaissance de la mobilité non formelle. A son avis, la France est un pays méritocratique dans lequel on ne valorise pas les compétences acquises en dehors des situations formelles ou professionnelles :

> *[…] Je leur dit : « ça il faut le mettre » mais en France on met beaucoup d'importance sur les diplômes et les jeunes pensent souvent de ne pas avoir la compétence… » (Clément).*

Par ailleurs, cette jeune fille rejoint le discours de Clément:

> Elle sait que la France est un pays assez conservateur qui ne reconnaît que les diplômes et assez peu les compétences. Elle trouve qu'il est difficile de faire valoir son Youthpass pour trouver un emploi par exemple.
> **Résumé d'entretien non formel, Hélène, 28 ans, en reprise d'études, retour du SVE depuis 6 mois, mars 2014**

Marjorie parle de ses entretiens d'embauche et de la réaction des employeurs par rapport à son expérience SVE :

> *« Pour mon premier boulot on a parlé du sve mais plus du genre « oui c'est génial » mais pas vraiment en termes de compétences, car elle ne connaissait pas du tout le dispositif. J'étais un peu déçue parce que j'avais l'impression que c'était vraiment la licence qui a prévalu mais peut-être je ne savais pas encore vraiment comment je pourrais mettre ça en avant. C'était qu'au foyer des jeunes travailleurs où ils connaissaient le dispositif et là on en a parlé en long en large et en travers […] il y a toujours pleins d'associations qui ne connaissent pas ce type de volontariat. Après, j'en ai parlé lors d'un entretien que j'ai eu avec une autre association et ils ne connaissaient pas non plus le dispositif, mais ils connaissaient déjà les chantiers internationaux et du coup, ils trouvaient ça assez atypique et très intéressant… »*

Chantal croit que l'éducation formelle a la peau dure et que l'on n'arrive pas encore vraiment à intégrer dans un cv les compétences acquises dans le non formel parce que c'est trop ancré dans nos esprits. Elle pense également que le manque de reconnaissance des expériences non formelles est une problématique propre à la culture française :

> *« Je pense que c'est un mal français ou en tout cas du sud, du grand sud de l'Europe, mais surtout français. On se base sur l'apprentissage de la théorie mais on laisse de côté tout le pragmatisme et l'expérience, la transmission qui est quand même une expérience incontournable ! Enfin, pourquoi ne pas le reconnaître ? […] si on regarde sur les curriculum, on ne valorise pas trop l'engagement. On le mentionne à peine, alors que les anglo-saxons te*

mettent une tartine sur tout ce qu'ils ont appris depuis l'âge de 12 ans, et c'est reconnu en plus. Nous, on ne va pas le mettre parce que ce n'est pas reconnu, donc c'est aussi un cercle vicieux. »

En plus, elle explique que cet engagement sera uniquement reconnu que par les personnes qui seront prêts à le reconnaître :

« Toutes les personnes ne sont pas prêtes à le reconnaître. Ça va être considéré comme exotique mais pas forcément valorisé. En revanche, si tu cherches un emploi dans le domaine du volontariat, là oui ça a une valeur. Donc, c'est toujours davantage reconnu par celui qui en a besoin et qui connait et reconnaît la valeur intrinsèque de cette expérience. »

La plupart des personnes interrogées associent la reconnaissance de la mobilité non formelle d'abord à l'employabilité et l'insertion professionnelle. Cependant, il y a d'autres niveaux de reconnaissance :

« Quand je parle du volontariat de long terme aux parents, ils posent la question de qu'est-ce que mon enfant va faire pendant ce temps-là, il vaut mieux faire des études […] tout le monde est contre en disant que c'est des loisirs. »

Les discours font apparaître que la valeur d'une expérience à l'étranger subit un manque de reconnaissance par la société française en général. Ceci étant, il n'est pas étonnant que les jeunes aient des difficultés à reconnaître leurs expériences eux-mêmes.

Après avoir présenté les données recueillies, elles seront analysées maintenant de manière transversale. La partie suivante permet de faire des liens entre les résultats des observations, ceux des discours et avec différents concepts.

PARTIE V : INTERPRETATION ET RECOMMANDATION

Dans cette partie, j'analyse les données recueillies à la lumière des concepts. Il s'agit de dresser une mise en parallèle entre ces données et les différents auteurs mobilisés, en les présentant à l'aide de catégories. Elles vont permettre de visualiser l'action d'accompagnement du projet de mobilité non formelle et quel peut être son impact sur les parcours des jeunes, en termes de valorisation, mais aussi en termes de compétences.

Au regard de cette analyse, je vais proposer des pistes d'orientations ou de réflexions qui ont pour vocation d'être utiles au terrain.

1. Connaître, décrire et exprimer ses compétences

Le document de la Commission européenne « Working with young people: the value of youth work in the European Union », estime que le travail Jeunesse en Europe permet aux jeunes « de développer certaines aptitudes et compétences, renforcer leur reseau et leur capital social et changer certains comportements.[5] » D'autre part, l'engagement constitue une expérience qui « change la vie » de certains jeunes (2014, p. 140). Ainsi, un grand nombre de compétences, qui peuvent être acquises au travers du travail jeunesse, est cité. Mais intéressons-nous d'abord à ce qui ressort de l'enquête de terrain. On y retrouve avant tout la notion d'apprentissage interculturel, d'une langue étrangère et des compétences techniques par rapport à la thématique du projet. En outre, les jeunes évoquent avoir appris beaucoup sur « soi-même » et au niveau « personnel ». Ces deux termes ne sont souvent pas nommés directement en lien avec les compétences, toutefois on peut les déduire à partir des récits :

« Je suis allé dans un pays étranger, je ne parlais pas la langue et j'ai réussi à communiquer et trouver des moyens pour monter le projet… » (Marjorie*)*

Ce qui est raconté peut être traduit en la capacité à communiquer, d'être autonome, de gérer une situation difficile, etc. Malheureusement, le décalage entre le langage naturel des jeunes et des acteurs de l'éducation non formelle et le langage codé des institutions ne favorise pas l'appropriation de cette démarche. Au contraire, « certaines compétences, comme le sens de l'initiative et de l'entreprenariat (Youthpass), sont assez floues et il est difficile de comprendre exactement ce qu'elles recouvrent.» (Hélène). C'est cette démarche de « transposer ses expériences en compétences », qui paraît très difficile à acquérir (Marjorie). Pour cette raison,

[5] The research reviewed for this report together with the information gathered through country reports and case studies show that, through (sustained) engagement in youth work, young people: Develop certain skills and competences; Strengthen their network and their social capital; and Change certain behaviours. Even more, for some people, their engagement in youth work constitutes a life changing
Experience.

il serait nécessaire de lister les capacités, aptitudes et compétences relatives à la mobilité pour aider les jeunes et acteurs de jeunesse à les identifier et les comprendre afin de mieux les valoriser et les reconnaître. En interprétant les discours des personnes interrogées lors de mon enquête, j'ai essayé d'illustrer certaines de leurs paroles en termes de compétence à l'aide d'un tableau. Ce document ainsi qu'une liste exhaustive de compétences développées, se trouvent en annexe et peuvent être considérés comme un appui à l'accompagnement afin de traduire les compétences acquises pour les rendre plus visibles et compréhensibles.

En revanche, nous avons vu aussi que l'acte de reconnaissance ne peut se réduire à des mots ou expressions symboliques. Il implique des relations intersubjectives (Honneth, 2006, p. 253). En conséquence, certains de mes entretiens montrent que le fait d'être interrogé engendre la réflexion chez les jeunes. Même s'ils sentent que « cette expérience a modifié quelque chose, ils ne savent pas exactement quoi » (Chantal) et ils ont du mal à « mettre les mots » sur ce qui vient d'être appris (Nicolas). On peut observer que peu à peu, les souvenirs de situations vécues reviennent et c'est donc dans l'interaction qu'ils découvrent des choses dont ils ne se sont pas rendus compte tout seul (Nicolas). De ce fait, il est également nécessaire dans un accompagnement, de confronter la perception et la reconnaissance de soi avec celle d'autrui. Si cette « confrontation » se fait entre jeunes et accompagnateurs, elle ne doit en aucun cas être pratiqués sous forme d'un contrôle dans le sens de vérifier l'adaptation du jeune aux normes d'un cadre de référence des compétences. L'évaluation doit être comprise comme stimulant des visions de l'expérience vécue. L'échange ne doit pas seulement représenter deux individus : celui qui sait et celui qui ne sait pas, mais « l'interaction de deux personnes décidées à cheminer ensemble vers un but, et c'est cet engagement mutuel qui permet d'atteindre ce but » (Prodhomme, 2003, p.83). C'est là, ensemble, qu'on donne le sens de nos expériences et qu'on attribue de la valeur à nos actes (Cahier du Pavé n°1, p.59). Enfin, un tel cheminement peut seulement avoir lieu, quand un « sentiment de confiance » s'instaure entre ces deux personnes (Gagnon, 2000, Avenier, 2000, cité par Paul, p.130). Or, cette relation de confiance s'instaure le plus souvent dans les échanges et rencontres entre pairs. Cela nous amène à interpréter dans le chapitre suivant les résultats concernant la dimension sociale de la reconnaissance d'un apprentissage non formel.

2. Reconnaître socialement les compétences non formelles

Afin de reconnaître et évaluer ses compétences nous avons besoin du « regard de l'autre » (Marjorie). Autrement dit, s'il n'y a aucun retour d'autrui, l'individu reste seul avec un

sentiment d'incertitude sur ses capacités et aptitudes. De ce fait et dans le cadre de l'éducation non formelle, la reconnaissance sociale signifie que les acteurs d'une société accordent de l'importance à la valeur des compétences acquises dans des situations hors scolaires et aux acteurs proposant des activités non formelles. Autrement dit, les compétences acquises au travers le travail de Jeunesse sont reconnues et acceptées par d'autres acteurs de la société.

De façon générale on peut résumer que l'individu commence, grâce aux réactions positives de ses partenaires d'interaction, à prendre progressivement conscience des besoins et capacités caractéristiques de sa personnalité. Il apprend ainsi à se percevoir comme membre particulier et à part entière de la société. Comme la théorie de la reconnaissance sociale provient de la conscience de soi, qui est fondée sur des expériences sociales, ce sont les cadres sociaux comme la famille, l'État et la société qui confirment le sujet dans son identité personnelle et l'amènent à se reconnaître (Jorro, 2009, p.16).

Cependant, quelle que soit l'époque dans l'histoire, notre système éducatif est un lien étroit avec des systèmes politiques, économiques, sociaux, culturels et religieux. L'éducation que nous connaissons aujourd'hui s'est forgée au cours des siècles par l'entassement d'idéologies, de conceptions, de représentations et de pratiques. Comme nous l'avons déjà évoqué, le système éducatif français a été conçu et structuré à une autre époque, il repose aujourd'hui sur un modèle républicain plus ancien, qui est fondé sur « la centralité de l'école et la croyance en la méritocratie scolaire comme juste pourvoyeuse d'égalité de chances » (Van de Velde, 2008, p.216), c'est-à-dire sur un modèle dominant qui s'est traduit longtemps par le privilège de l'éducation formelle et l'occultation et l'invalidation des savoirs et apprentissages non formels ou informels (Bier, 2007, p.63). La formation initiale et le diplôme sont encore « trop ancrés » dans nos esprits et semblent prévaloir, car ils sont validés et reconnus par l'état (Chantal). En revanche, il est toujours peu courant et difficile de justifier ou prouver les compétences acquises dans des espaces informels ou non formels. Cette vision se reflète aussi dans les discours des personnes interrogées : « Tout le monde est contre en disant que c'est des loisirs et la valeur de cette expérience n'est pas reconnue » (Chantal). Ainsi, les jeunes voient la France comme « un pays assez conservateur » qui ne reconnaît que les diplômes et très peu les compétences et la richesse de ces moments d'échanges et d'expérience de soi (Hélène). Ce sont des réactions négatives ou « sceptiques » des employeurs, de l'éducation nationale mais aussi des parents, auxquelles les jeunes ainsi que les acteurs de l'éducation non formelle sont confrontés (Mélanie).

Comme la reconnaissance passe par une dimension sociale et collective, les jeunes ont tendance à « valoriser leurs expériences par l'échange » entre pairs. Ici, la relation de

confiance, qui est difficile à construire dans un accompagnement individuel, se fait naturellement entre les jeunes car ils sont tous « pareils » sur la base d'une valeur symbolique, celle du partage (Recherche et Formation, 2009, n°62, p.95). Partant de là, ce partage d'expériences entre pairs permet aux jeunes de se poser des questions et se nourrir mutuellement de leurs réflexions et à prendre du recul. C'est ce cadre-là qui aide à « comprendre ses capacités, reconnaître ses forces et faiblesses et de prendre confiance en soi » (Marjorie).

Néanmoins, ces espaces de socialisation doivent être complémentés par un accompagnement pédagogique, car contrairement à l'échange entre pairs, l'accompagnement permet de rendre conscientes et visibles les compétences acquises et attitudes développées dans l'action (Manuela). Cet accompagnement a donc pour vocation de soutenir les jeunes dans la réflexion sur leurs apprentissages, dans le sens « d'ouvrir un espace de paroles » pour aider à « construire du sens » à partir des expériences (Saint-Jean, Mias, Bataille, 2003, p.3). Les jeunes vont apprendre à cerner leurs forces et faiblesses et mettre des mots sur ce qui a été vécu. De ce fait, ils auront plus de facilités à en parler à d'autres personnes que leurs pairs. Ceci nous amène finalement au métier d'accompagnateur.

2. Le métier d'accompagnateur

Les résultats d'enquête montrent que tous les accompagnateurs ont des parcours de formation et expériences différents. C'est parfois l'inscription dans une structure ou dans un projet de mobilité internationale qui les a amenés à accompagner les jeunes, quelquefois, c'est le désir d'aider les jeunes à construire un projet qui leur permet de vivre une expérience interculturelle. Leurs pratiques et la manière dont ils tiennent leur poste relèvent nécessairement des choix, valeurs et expériences personnels (Paul, 2004, p.153). Même s'ils défendent les valeurs d'une telle expérience, accompagner les jeunes à exprimer et conscientiser leurs expériences et apprentissages n'est pas toujours facile pour eux. Certains acteurs ne voient pas l'utilité des outils d'auto reconnaissance, voire ne se sentent pas compétents d'accompagner les jeunes sur cette thématique (Sylvie). Souvent, ils ne savent pas comment en parler et mettre en avant en quoi les outils, comme par exemple le Youthpass, peuvent être un atout pour les jeunes, soit parce qu'ils n'ont pas compris ou acquis la démarche eux-mêmes, soit parce qu'ils ne sont pas convaincus de la méthode. Ainsi, passer de la « relation d'aide » à la « relation d'être », constitue parfois un véritable défi. L'enquête a fait émerger que la relation d'accompagnement est trop souvent associée à la résolution de problèmes ou à la prise de décision (Education permanente, 2003, n°153, p.104). Le rôle

d'accompagnateur est, dans certains cas, perçu comme une aide pour celui qui le demande ou qui se trouve en situation difficile. Le jeune qui a besoin d'être accompagné est celui qui n'y arrive pas seul. Mettant toute l'importance sur un accompagnement qui soit adapté aux besoins des jeunes, il est aujourd'hui difficile de faire la différence entre l'accompagnement, qui place la personne au centre d'un dispositif et celui qui est centré sur la personne accompagnée. On demande aux accompagnateurs une pratique, qui se reconstruit et évolue au fur et à mesure des rencontres, seulement on leur donne des moyens qui les obligent à placer les jeunes au cœur des dispositifs créés au préalable et dans lesquels le « sujet » devient « objet » (Paul, 2004, p.126). Nous ne pouvons pas vraiment en vouloir aux acteurs de penser et agir de cette façon, car ils sont tous prisonniers d'un système dans lequel toute activité humaine est désormais orientée vers la production d'un résultat quantifiable (Le Pavé n°1, 2013, p. 10). L'état donne des subventions en demandant d'accompagner davantage les jeunes en difficulté, avec le but de réduire les inégalités mais en créant des dispositifs qui produisent le contraire. Il s'y ajoute un grand écart entre le travail qui doit être fait et le travail qui peut être réalisé, en termes de temps et moyens. Débordés avec la gestion de toutes les actions qui doivent être justifiées et évaluées en continu, ils sont censés gérer plusieurs projets en même temps (Jean). On leur demande des « chiffres et du quantitatif » et en conséquence, il ne leur reste plus beaucoup de temps pour accompagner tous les jeunes (Manuela). Le temps qui reste est réservé au public déterminé et financé par le dispositif. Nous voyons bien que le travail des accompagnateurs s'est complètement transformé. Enfin, comment accompagner des jeunes dans la réflexion de leurs projets si le temps d'accompagnement n'est pas rémunéré ?

Alors ne soyons pas étonnés d'observer une confusion dans la compréhension du rôle d'accompagnateur. C'est pour cette raison qu'il est autant plus important que les accompagnateurs reconnaissent leur rôle en tant qu'acteurs dans un environnement non formel. C'est-à-dire qu'ils voient leur « savoir agir » reconnu et affirmé par un tiers (Wittorski, 2007, p2). Dans cette même idée de reconnaître les « compétences spécifiques des professionnels », le CPMEI préconise l'aménagement des référentiels pour inclure des modules ou contenus « mobilité » dans les formations initiales ainsi que la création d'une formation au métier de conseiller à la mobilité de type brevet d'Etat ou diplôme universitaire (annexes n°9).

Toutefois, ce n'est pas pour autant la mise en place d'une formation spécifique liée à la connaissance des dispositifs de mobilité et l'expertise en ingénierie de projets européens, mais plutôt une formation et un échange entre professionnels qui vont favoriser la pratique des acteurs en termes de moyens pédagogiques, principes et valeurs de l'accompagnement. La

volonté de créer des diplômes ou formations formelles de référents ou conseillers en mobilité, n'irait pas à l'encontre de l'esprit d'éducation non formelle ? Ne serait-il pas plus pertinent de placer les accompagnateurs eux-mêmes dans une logique de réflexion constructive portée sur l'action d'accompagner, tout en restant dans le cadre de l'éducation non formelle ? C'est-à-dire de permettre l'analyse collective des pratiques pour qu'ils puissent se redire leurs échecs dans des collectifs professionnels de pairs. « Qu'ils aient la possibilité sans danger de dire qu'ils ne réussissent pas et pourquoi à leur avis, de prendre conscience que l'échec est normal puisque le mode opératoire imposé, ou l'organisation du travail, ne correspond pas à l'intention des discours » (Cahier du Pavé n°1, 2013, p. 58). Il s'agit donc, dans un premier temps, de faire comprendre à ceux qui accompagnent, « l'acte de création d'un dialogue et d'une relation pour permettre la pensée » (Gautier, 2003, p.165-166). De plus, il est fondamental de leur faire expérimenter la démarche de réflexion sur soi-même afin de se reconnaître personnellement. S'ils ont acquis cette démarche, ils vont pouvoir la transférer à quelqu'un (Chantal) par démonstration ou explication (Wittorski, 2007, p.2).

Au regard de cette interprétation, je vais proposer maintenant des pistes d'orientations ou de réflexions. Pour chacune des préconisations, je pars d'un constat, émergé de l'analyse des données.

Afin de valoriser socialement les expériences de mobilité internationale dans des cadres non formels, il important de:

- Soutenir et accompagner davantage les réseaux sociaux, comme par exemple celui des anciens volontaires (SVE), car ils représentent des espaces dans lesquels les apprentissages non formels peuvent être partagés, discutés, poursuivis et expérimentés.
- Créer un observatoire ou office de la mobilité afin de diffuser et faire connaître la valeur des expériences non formelles à l'international (proposition du groupe 5 du CPMEI).

Enfin, pour améliorer l'accompagnement visant l'identification et la reconnaissance personnelle de ces acquis, il est nécessaire de :

- définir de manière plus précise les objectifs de l'accompagnement à la mobilité internationale. Cela implique de s'interroger sur le sens que l'on veut lui donner en termes de reconnaissance de compétences. La mise en place des temps d'amélioration et d'analyse de pratiques pour les accompagnateurs doit être envisagée. À l'occasion de ces rencontres, l'échange d'outils et la réalisation d'un guide pratique à l'accompagnement ou d'un livret de compétences peuvent être imaginés.
- Créer des conditions pour que le temps d'accompagnement soit rémunéré. (La réunion des animateurs des cinq groupes de travail autour de la mobilité internationale, a retenu cette préconisation comme prioritaire en suggérant le Fonds Social Européen (FSE) comme piste de financement. Cette recommandation sera présentée au CMPEI prochainement).

Pour finir, j'aimerais placer cette étude dans son contexte, la politique Jeunesse.

CONCLUSION

Depuis le processus de Bologne l'Union européenne détermine davantage de thèmes politiques concernant la jeunesse, particulièrement dans le domaine de l'éducation ou de l'emploi. Aujourd'hui, elle se trouve dans une crise de confiance et l'inquiétude, notamment chez les jeunes, s'étend de plus en plus. La société moderne leur demande de se projeter sans cesse, d'affronter des sentiments d'incertitude, de doute, de peur et d'angoisse par rapport à leur entourage (Le Bouedec, 2001, p.13). Concernant les tentatives d'aménager une politique européenne de jeunesse, une partie de la nouvelle génération se sent mal informée et se montre plutôt sceptique. D'autre part, de plus en plus de jeunes font preuve d'optimisme vis à vis de la construction culturelle de l'Europe, notamment grâce aux programmes européens favorisant la rencontre des jeunes à travers les échanges non formels. De ce fait, la mobilité internationale des jeunes est devenue une priorité pour les autorités de l'Union européenne et les mesures pour la favoriser se sont multipliées.

Mais rappelons-nous que pendant longtemps avant la construction de l'Union européenne, les États européens étaient autonomes, en fonction de leur poids politique du moment, de décider des orientations et des contenus de leurs politiques publiques. Ainsi, les collectivités territoriales définissaient de leur côté les politiques publiques locales (Oberdorff, 2008, cité par Talleu, 2013, p.12). L'Europe représentait alors une mosaïque de politiques nationales de Jeunesse, chacune répondant à sa propre définition et poursuivant ses propres objectifs (Lagrée, 2006, p. 64). L'appartenance des États membres à l'Union européenne a induit notamment la nécessité pour les politiques publiques nationales, de prendre en compte la dimension européenne dans leurs actions publiques. Etant donné que la Commission Européenne n'a pas de compétence institutionnelle pour intervenir, elle occupe plutôt un rôle de régulateur dans la création du dynamisme économique et de la stabilité politique. Aujourd'hui, le système de gouvernance du Conseil de l'Europe est fondé sur l'idée d'une cogestion entre les gouvernements et les organisations non-gouvernementales de jeunesse dans les prises de décision. Cependant, les pays européens manifestent aujourd'hui de profondes disparités en ce qui concerne la situation des jeunes. Dans certains pays, la jeunesse cohabite encore avec la famille, dans d'autres elle est intégrée dans un ministère ou, comme en France, sa prise en charge est marquée par des changements successifs de telle sorte que la jeunesse ne semble pas vraiment trouver sa place au sein des politiques publiques. En effet, au regard des différents Etats, le vieillissement de la population, la définition de la jeunesse, les taux de chômage, les politiques de jeunesse, les héritages historiques ou encore les traditions

professionnelles comportent des éléments contrastés. En conséquence, la définition et les représentations de la jeunesse mais aussi de l'éducation non formelle sont très attachées à l'histoire et aux fondements des régimes d'État-providence (Loncle& Muniglia, 2011, p.120).

Malgré ces disparités, les différents pays se rejoignent dans la création de l'union européenne, afin de devenir « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde ». Ceci implique l'objectif de développer l'éducation et la formation tout au long de la vie et de promouvoir le développement du niveau de connaissance le plus élevé par un large accès à l'éducation et la mise à jour permanente des connaissances (Commission européenne, 1997, p.1). À côté de la connaissance et de la citoyenneté, la notion de compétence a toujours été un élément central de la politique européenne. Ainsi, dans un monde du travail en mutation constante et face au chômage et aux bouleversements techniques, l'exigence de formation dépasse le cadre de l'éducation initiale de sorte que les jeunes européens doivent désormais posséder les compétences qui leur permettront de s'adapter au changement (Commission Européenne, 2007, p. 1). C'est dans ce modèle de société que les compétences deviennent « clé » et se définissent ainsi par rapport à la norme sociétale. Parce qu'elles devraient être acquises par tous, un cadre de référence a été mis en place pour assurer que ces compétences clés soient pleinement intégrées dans les stratégies et infrastructures des pays membres, en particulier dans le cadre de l'éducation et de la formation tout au long de la vie (Parlement européen et le Conseil, 2006, L 394). Bien que cette dernière[6] est présentée comme un cadre plus autonome et souple à l'apprentissage, aux besoins et à l'épanouissement des européens, ce projet éducatif reste attaché à une idéologie fondée sur le savoir et à une priorité pour l'adaptation de l'éducation aux besoins du marché de l'emploi, notamment par le développement des compétences (Cussó, 2008, p.51).

En effet, à l'heure actuelle les jeunes sont les plus touchés par les problèmes de précarité, de stigmatisation et de chômage. Leur avenir est incertain et la capacité à intégrer un marché du travail compétitif et en pleine mutation nécessite plus que la seule acquisition des savoirs de base. En conséquence, on retrouve cette stratégie d'inclusion sociale et d'intégration professionnelle aussi dans les dispositifs d'éducation non formelle.

[6] Le programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie a pour objectif général de contribuer, par l'éducation et la formation tout au long de la vie, au développement de la Communauté en tant que société de la connaissance avancée, caractérisée par un développement économique durable, des emplois plus nombreux et meilleurs et une cohésion sociale accrue, tout en assurant une bonne protection de l'environnement pour les générations futures. En particulier, il vise à favoriser les échanges, la coopération et la mobilité entre les systèmes d'éducation et de formation au sein de la Communauté, afin qu'ils deviennent une référence de qualité mondiale (Décision n o 1720/2006/CE du Parlement européen et du Conseil du 15 novembre 2006 établissant un programme d'action dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie)

Surtout depuis le lancement en urgence de la politique de la ville dans les années quatre-vingt, la France repose sur un système où les nouveaux projets et lois doivent sortir à la « va-vite » afin de donner l'impression de débuter enfin le changement souhaité. Avec la création de nombreux dispositifs, l'État cherche à répondre efficacement aux situations problèmes en ciblant des publics particuliers et en définissant des moyens et financements spécifiques organisés dans le temps. Un dispositif se caractérise donc par une approche limitée dans la durée. C'est-à-dire quand le dispositif s'arrête, les actions s'arrêtent aussi. La plupart du temps, il est conçu sans que l'on sache exactement ce qu'il recouvre. Parmi la multitude de dispositifs en destination des jeunes, se pose alors la question si notamment le programme Erasmus+ Jeunesse constitue un vrai enjeu social.

Une étude récente de l'Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire (INJEP) explique que la motivation des jeunes liée au SVE découle souvent de la volonté d'acquérir une expérience professionnelle à valoriser dans le curriculum vitae (CV) et dans la mise en œuvre du projet professionnel. Dans ce cas, l'engagement s'inscrit dans la continuité du parcours des jeunes et vient en complémentarité de leur formation initiale (Robiteau & Silvestre, 2012, p.25). Ainsi, l'enquête de terrain montre le « détournement » de ces dispositifs (Clément). Dans le contexte actuel de la crise et de la concurrence sur le marché de l'emploi, le SVE est un dispositif exemple, qui montre bien le fait que la mobilité européenne semble devenir plus qu'un simple moyen pour découvrir une autre culture, s'engager et échanger. Il offre à la fois l'image d'un « tremplin pour l'emploi » et d'une « opportunité matérielle et utilitaire » au service des jeunes (Bouchaud, 2012, p. 21). Par l'AFPEJA, ce dispositif est caractérisé comme « une importante source d'apprentissage » qui permet aux volontaires d'acquérir des compétences et savoir-faire professionnels, ce qui peut les distinguer aux yeux de potentiels employeurs » (Youthpass Info-Kit Partie 2). L'effet du « CV » et du dépôt de candidature ainsi que la possibilité de valider l'expérience de volontariat par la délivrance du certificat « Youthpass », qui est fondé sur l'évaluation de huit compétences, sont en effet des aboutissants de la stratégie économique de Lisbonne.

Convaincus qu'il faut favoriser la reconnaissance des acquis de la mobilité, la Commission européenne y voit avant tout un levier vers une meilleure employabilité des jeunes et l'opportunité de réduire les inégalités (Richez, 2011, p.9). Elle demande ainsi aux acteurs professionnels d'appuyer « grâce à la mobilité européenne les parcours d'insertion au bénéfice des personnes qui subissent le confinement social ». Autrement dit, les aider à ajouter des compétences clés, ainsi que des expériences et savoir-être (ou attitudes) qui

permettront d'être non seulement « aptes à l'emploi », mais aussi, dans un sens figuré, se démarquer des autres. Par conséquent, le fonctionnement institutionnel du dispositif ressemble, malgré les valeurs du volontariat et de l'éducation non formelle, de plus en plus au marché de l'emploi classique, avec ses inégalités.

À l'heure du capitalisme cognitif, seulement les jeunes qui savent trouver l'information et utiliser le fonctionnement d'un système avec des politiques fortement marquées par des ruptures et des nouveaux lancements de lois ou décrets, peuvent obtenir les moyens de leurs besoins (Bordes, 2010, p. 5). En outre, l'enquête montre que les acteurs de jeunesse sont soumis au fonctionnement d'une société à « projet ». À cause de la mise en concurrence sur un marché de subventions, un accompagnement dans le long terme devient pratiquement impossible. Par conséquent nous pouvons nous interroger sur la place, dans l'avenir, de l'éducation non formelle et de façon plus générale, des associations dans l'accompagnement des jeunes.

À côté de l'école et la famille, l'éducation non formelle se propose comme un espace dans lequel un véritable accompagnement est possible et se construit à partir d'une approche participative centrée sur le jeune avec le but de le rendre acteur de son propre processus d'apprentissage. La valeur de l'éducation non formelle n'est pas d'évaluer, comme le fait l'école, sous forme d'examens, de notation ou en validant les compétences à partir d'une grille. C'est justement l'absence de cette évaluation finale qui correspond à l'état d'esprit dans lequel est dispensée l'éducation non formelle. L'ensemble des méthodes et des techniques d'apprentissage et d'évaluation non formelles reposent sur des interactions entre les apprenants et les situations concrètes auxquelles ils sont confrontés. Pour le dire autrement, ils se basent sur la logique d'une construction commune des connaissances et compétences (mini-compendium de l'éducation non formelle, 2007, p.43). Il s'agit avant tout de permettre au jeune une meilleure connaissance de lui-même et de faire le point sur ses aptitudes et ses compétences, tout en prenant des initiatives.

Malgré la volonté affichée de la Commission européenne de faire des jeunes des acteurs à part entière de la société, la nature expérimentale et interactive de l'éducation non formelle est en train d'être étouffée par le fonctionnement d'une société à « projet » qui demande le développement de compétences dans un objectif purement économique. Alors que l'accumulation des diplômes et l'augmentation du savoir n'ont pas baissé les problèmes de la crise, l'usage de la mobilité internationale et de l'éducation non formelle en général comme « arme contre la crise économique et sociale qui sévit actuellement » ne rendra que plus

violente et compétitive la situation des jeunes aujourd'hui (INJEP, compte rendu de conférence-débat, 2013). À l'heure où les jeunes disposent même de plus de compétences que le système ne leur propose d'utiliser (Lepage, 2001, p.23), l'Europe, est-elle en capacité de développer de véritables mesures d'accompagnement, permettant aux jeunes de prendre place dans le jeu social en tant qu'acteurs ? Certes, il ne faut pas exclure que l'éducation non formelle puisse être l'occasion d'une meilleure intégration sociale et professionnelle. Les compétences acquises peuvent être réutilisées grâce à l'interaction réelle entre les associations et les apprenants. Cependant, elle ne doit pas être instrumentalisée. Au contraire, elle doit être respectée pour ce qu'elle est : l'inconnu, l'aventure, la rencontre, l'incertain, le tâtonnement, l'inattendu et l'erreur, l'action altruiste avec une part de valorisation de soi, c'est-à-dire le désir (Cahier du Pave n°1, 2010, p. 11). Ceci étant, les aboutissements de l'expérience non formelle sont imprévisibles, mais elles ne sont pas nulles (De Foucauld, 2011, p.35). Il ne faut ni les chercher, ni les exclure.

LISTE DES SIGLES

AFPEJA : L'Agence Française du Programme Jeunesse en Action

ANACEJ : Association Nationale de Conseil d'Enfants et de Jeunes

BIJ : Bureau Information Jeunesse

2E2F : L'Agence Europe-Education-Formation France

CAS : Centre d'analyse Stratégique de France

CRIJ Centre Régional Information Jeunesse

CDEJ : Comité directeur européen pour la jeunesse

CPMEI Comité Permanent des Opérateurs de la Mobilité Internationale

CIJ : Conseil Interministériel de la Jeunesse

DRJSCS : Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale

EFTLV : Education et Formation Tout au Long de la Vie

ETCS : Système d'Accumulation et de Transfert de Crédits

EURES : Portail Européen sur la Mobilité de l'Emploi

FEJ: Fonds Européen pour la Jeunesse

INJEP : Institut National de la Jeunesse et de l'Éducation Populaire

JAMO : Jeunes avec Moins d'Opportunités

MJC : Maison des Jeunes et de la Culture

OFAJ : L'Office Franco-Allemand pour la Jeunesse

OFQJ : L'Office franco-québécois pour la Jeunesse

PEJA : Programme Européen Jeunesse en Action

PIJ : Point Information Jeunesse

PPLC : Préparation Pédagogique, Linguistique et Culturelle

SVE : Service Volontaire Européen

U.E : Unité d'Enseignement

UE : Union Européenne

ZUS : Zone Urbaine Sensible

ANNEXES

Annexes n° 1 : Liste de compétences, aptitudes et attitudes développées grâce à la mobilité internationale non formelle 85
Annexes n°2 : tableaux de compétences 86
Annexes n° 3 : Tableau des entretiens 91
Annexes n° 4 : Les entretiens formels 92
Marjorie, coordinatrice bénévole de l'association des Volontaires Européens Midi-Pyrénées 92
Entretien, François, animateur du Pôle Ressource Europe pour la Jeunesse des Francas de l'Ain, mars 2014 97
Entretien avec Manuela, conseillère en mobilité internationale chez Itinéraire International, en février 2013 100
Entretien, Jean, coordinateur Enfance Jeunesse d'une MJC, avril 2014 105
Entretien, Mélanie, 23 ans, étudiante, avril 2014 111
Entretien, Nicolas, 27 ans, étudiant, retour de SVE depuis deux ans, avril 2012 115
Entretien, Clément, animateur pédagogique et référent des actions européens à l'Aroéven Midi-Pyrénées, mars 2014 120
Entretien, Chantal, responsable du bureau Europe International Jeunesse de la DRJSCS Midi-Pyrénées, avril 2014 123
Entretien, Judith, 32 ans, salariée à partageons les jardins, avril 2014 125
Annexes n° 5 : Monographie d'entretiens informels 129
Annexes n° 6 : La préparation pédagogique, linguistique et culturelle 137
Annexes n° 7 : Les ateliers SVE 140
Annexes n° 8 : Notes de terrain, Travail du groupe 5 « Mieux reconnaître les acquis de la mobilité internationale, 13 décembre 2013 143
ANNEXES N° 9 : Compte rendu de la réunion du groupe 5 « Mieux reconnaître les acquis de la mobilité » 146
ANNEXES N° 10 : Compte rendu de la réunion des animateurs des 5 groupes de travail ... 149
Annexes n° 11 : Formation Salto-Youth: Non formal education for the next generation 151

Annexes n° 1 : Liste de compétences, aptitudes et attitudes développées grâce à la mobilité internationale non formelle

Autonomie	Esprit scientifique	Polyvalence
Autoréflexion	Facilité d'adaptation	Positivisme
Attitude conciliante	Facilité de contact	Ponctualité
Capacité à animer	Faculté d'écoute	Reconsidération
Capacité à convaincre	Facilité d'élocution	Rigueur
Capacité à anticiper	Fiabilité	Rapidité
Capacité à diriger	Flexibilité	Respect
Compassion	Goût du challenge	Sens de la négociation
Confiance en soi	Gestion de conflits	Sens de l'efficacité
Consciencieux	Habileté manuelle	Sens des responsabilités
Courtoisie	Honnête	Sens du travail en équipe
Courage	Imagination	Sens de l'organisation
Créativité	Indépendance	Sensibilité à l'opinion d'autrui
Curiosité	Intuition	Sens des réalités
Débrouillardise	Joie de vivre	Sens des responsabilités
Détermination	Logique	Sens des priorités
Diplomatie	Loyauté	Sens de la communication
Discipline	Maîtrise de soi	Sens de la coopération
Discrétion	Mémoire	Sens pratique
Dynamisme	Optimisme	Sens critique
Efficacité	Ouverture d'esprit	Sincérité
Empathie	Patience	Sociabilité
Endurance	Persévérance	Spontanéité
Esprit d'analyse	Perspicacité	Spontanéité
Esprit de compétition	Pragmatisme	Stabilité du comportement
Esprit critique	Prévoyance	Souplesse
Esprit d'équipe	Pragmatisme	Ténacité
Esprit de décision	Prudence	Tolérance
Esprit d'initiative	Prévenance	Vigilance
Esprit de synthèse	Puissance de persuasion	Etc…

Annexes n°2 : tableaux de compétences

Compétence interculturelle	
Exemple	**Qu'est-ce que cela signifie ?**
« tu vois des gens qui viennent d'autre pays ou tu avais juste un stéréotype dans la tête avant et finalement on est tous pareil, on est tous dans le petit sac… » (Judith) *« Il y avait par exemple un jeune qui était un peu enfermé dans son monde et qui je n'ai pas reconnu à la fin de l'échange, dans le sens où il a pleuré quasiment pendant tout le trajet de Finlande jusqu'à ici parce qu'il était tellement triste de quitter les autres. » (Jean)* *« un jeune par exemple, qui voulais toujours fermer les portes à clés pendant les premiers jours et à la fin, il ne le faisait plus. C'était des conneries mais tu sentais le poids des représentations » (Mélanie)* *« ils me disent tous « maintenant je suis citoyen européen, je me suis fait des copains dans tel et tel pays », il n'y a plus du tout de notion frontière… »* *« J'ai appris à me sentir beaucoup plus Européenne que française, à me sentir concernée et intéressée par des pays comme l'Ukraine ou la Géorgie, dont je ne connaissais à peine l'existence auparavant. » (Laure)*	**Avoir une ouverture envers d'autres cultures** *Je m'intéresse aux personnes venant d'autres pays et cultures* *J'accepte la différence* **Coopérer avec des personnes venant d'un contexte culturel différent** - *Je peux communiquer et travailler ensemble avec des personnes d'origines différentes*

La Capacité d'auto réflexion	
Exemple	**Qu'est-ce que cela signifie ?**
« j'avais un anglais pathétique à la base et j'ai pris confiance petit à petit et aujourd'hui ça me reste énormément en fait, ça m'arrive des fois de faire quelque choses en anglais ou de parler en anglais, il est toujours aussi mauvais mais j'ai pas du tout peur parce que je sais que c'est le contraire qui se passe, donc ça été un gros apprentissage » (Nicolas) *« J'ai transposé cette expérience et maintenant c'est un réflexe, quand je me trouve dans une situation inconnue, perdue, je suis en capacité de chercher une solution. » (Marjorie)* *« comme c'était mon premier projet et pour eux aussi, c'était compliqué de les impliquer autant qu'on peut impliquer les gamins dans la préparation du projet parce qu'en fait moi, je ne savais pas trop ou j'allais quoi. je me formais à ça, maintenant je le travaillerais peut être un peu différemment » (Mélanie)* *« j'ai beaucoup appris sur moi…au début, quand je suis arrivé en Espagne, j'ai un peu pété les plombs, parce que je ne trouvais pas mes repères à la fac et l'Andalousie c'était un bordel monstrueux et du coup je me suis vu réagir quoi, je sais aussi avec le recul, ce qui m'est arrivé à ces moment-là et c'est quelque chose qui m'a beaucoup appris sur moi… » (Nicolas)* *« beaucoup appris sur soi-même, sur ses besoins et sur ses limites. » (Hélène)*	**Reconnaître ses propres besoins** - *Je connais mes besoins, désirs et aversions* - *Je sais ce que j'aime et je n'aime pas* **Reconnaître ses forces et faiblesses** - *Je suis consciente de ce que je suis capable quand je ne suis pas à l'aise de faire quelque chose* *Je peux imaginer comment je pourrais changer ou améliorer ce qui pose problème* **Avoir un regard critique sur soi même** - *Je suis capable de me remettre en question* - *Je peux remettre en cause et reconsidérer mes actes* **Intérêt pour le nouveau** - *De nouvelles tâches m'intéressent et j'aime bien m'occuper de quelque chose que je ne connaissais pas encore* **Apprendre par et sur soi même** - *Je cherche les informations dont j'ai besoin* - *Je m'appuie sur mes expériences quand je suis confronté à de nouvelles situations*

La capacité à organiser/ s'organiser	
Exemple	**Qu'est-ce que cela signifie ?**
« c'est moi qui ai tout fait. J'ai porté le truc quoi » (Mélanie) *« Le volontariat lui a aussi permis d'apprendre à voyager seule aussi, à se débrouiller dans un pays où elle ne connaissait pas la langue. » (Laure)* *« J'ai participé à la rédaction du dossier d'accréditation des structures SVE et quand ça été accepté, j'ai contacté une Asso ici à Toulouse qui m'a « envoyé ». (Nicolas)* *« je m'étais renseigné pour leur montrer des images, on a regardé la carte pour savoir où on allait, bon ca a changé en plus entre temps. C'était compliqué cet échange de jeunes, parfois je n'avais pas trop d'information, mais j'ai essayé quand même de leurs donner le plus d'éléments possible sur l'histoire de la Roumanie » (Mélanie)* *« Des projets qui se passent mal, tu apprends aussi plein choses, quand tu dois gérer des groupes,…non ca apprend vachement aussi quand toi tu le fais et que tu montes et tu écris et gère…là tu apprends beaucoup, de gérer un projet de A à Z ou tu dois gérer des budgets de vingt mille euros,… » (Judith)*	**Agir et planifier (de manière autonome)** - *Je peux accomplir des tâches seuls* - *Je peux organiser ma journée/mon emploi du temps* **Planifier et prévoir le déroulement de quelque chose** - *Avant d'agir, je réfléchis à la tâche à laquelle je suis confronté* - *Je suis capable de reconnaître de différentes étapes et de décider ce qui doit être fait ensuite* **Être flexible/ se débrouiller** - *J'arrive à m'adapter quand la situation change ou je reçois de nouvelles informations* - *Je me débrouille avec des moyens que j'ai ou qu'on m'a donnés*

La capacité à gérer un conflit	
Exemple	**Qu'est-ce que cela signifie ?**
« on est rentré un peu en conflit… et du coup on a fait avec des technique de gestion de conflit, pour savoir pourquoi ça ne marche pas, parce que c'était des gens que j'aimais bien et que j'apprécies toujours, mais ça n'a pas suffi. Et pour tout dire, j'ai démissionné, l'histoire qu'aucune partie soit mal vue. » (Nicolas)	**Reconnaître et accepter le conflit** - *Je comprends d'où vient le conflit et je suis prêt à en discuter avec les autres personnes impliquées*
« je proposais l'idée au Lycée. C'était compliqué parce que c'est un lycée, tu t'imagines bien, en termes de contraintes administratives...Les craintes les peurs machin sur tout. Je suis arrivée, je n'avais pas la légitimé de prof et tout ça. […] En fait, les gens était vachement sceptique, le Lycée, que ce soit la vie scolaire ou l'administration, parce que si tu veux le nombre de projet, et surtout un projet à l'étranger, ça demande des autorisations et il s'était un peu sceptique sur la faisabilité du truc, mais si tu veux, j'ai écrit le projet, j'ai trouvé des partenaires, j'ai rédigé ça » (Mélanie)	**Défendre son point de vue** - *J'ose de dire mon opinion devant les autres* **Faire des compromis** - *Quand-t-on ne peut pas se mettre d'accord sur comment il faudrait faire quelque chose, je suis prêt à faire des compromis pour agir dans l'intérêt du groupe* **Régler une dispute/ trouver une solution** - *Je peux calmer les autres, débloquer la situation ou mettre fin au conflit*

La capacité à travailler en équipe	
Exemple	**Qu'est-ce que cela signifie ?**
« J'ai développé mon sens de la diplomatie dans la vie courante et au travail, car je vivais et travaillais au même endroit avec trois autres volontaires ». (Laure) *« J'ai appris à vivre en communauté, car j'habitais habitait et travaillait avec quatre autres volontaires, une grand-mère Moldave et les visiteurs de passage. »* *« J'ai appris de savoir préparer un projet et en discuter avec les autres, d'être attentif aux propositions du groupe. » (Marie)*	**Travailler en collectif** - *J'aime bien travailler ensemble avec d'autres personnes* **Être prêt à aider les autres** - *Je suis prêt à remplacer les autres et leur apporter un soutien dans la résolution de problèmes* **Planifier ensemble** - *Je peux préparer quelque chose ensemble avec d'autres personnes et me mettre d'accord avec eux sur la répartition des tâches (Marie)* **S'adapter** - *Je m'intègre facilement dans un groupe et je tiens compte des autres*

Annexes n° 3 : Tableau des entretiens

Prénom (modifé)	âge	mobilité	Niveau de formation	Situation actuelle
Caroline	32 ans	SVE	licence en gestion des associations	En emploi, coordinatrice bénévole de l'association Volontaires MP
Francois	33 ans	Pas de mobilité	Licence en arts visuels, BPJEPS	Animateur/ chargé de projet européen chez les Francas
Manuela	26 ans	Volontariat international, stage dans une ONG en afrique	licence en sociologie mention ingénierie du social / master en construction de projet en coopération pour le développement.	Conseillère en mobilité, Itinéraire International
Jean	ans	Chantier internationaux, volontariat international	licence en management des organisations secteur associatif / BPJEPS	Coordinateur du secteur Enfance Jeunesse
Mélanie	23 ans	Echange de jeunes et formations SALTO	Master Politique Enfance Jeunesse	Étudiante
Nicolas	27 ans	SVE, échanges de jeunes	DEUST animation, Master sciences de l'éducation	Étudiant
Chantal				Responsable du bureau Europe International de la DRJSCS MP
Clément			Master en Ingénierie de formation	Détaché de l'Éducation Nationale et référent de projets européens, Aroéven
Marie	20 ans	SVE	Baccalauréat	Étudiante
Hélène	28 ans	SVE	Master UFM	Étudiante
Manon	27 ans	SVE	Master en développement durable	A la recherche d'un emploi
Laure	24 ans	SVE	Licence professionnel (Culture)	À la recherche d'un emploi
Isabelle	22 ans	SVE	Master Sciences de langage	Volontaire en Estonie
Martha	27 ans	SVE	Master UFM (en Espagne)	À la recherche d'un emploi
Anne	19 ans	SVE	Bac (en Autriche)	Volontaire européenne
Julie	32 ans	Echange de jeunes	Formation en écologie	Salariée partageons les jardins

Annexes n° 4 : Les entretiens formels

Marjorie, coordinatrice bénévole de l'association des Volontaires Européens Midi-Pyrénées

L'association des Volontaires Européens Midi-Pyrénées organise des événements de mise en réseau des futurs, actuels et anciens volontaires ainsi que toute personne intéressée par la mobilité. La rencontre est avant tout un moment convivial permettant à tous de se rassembler, de faire plus amplement connaissance, de réduire l'isolement des volontaires accueillis, de partager sur les réalités du quotidien, de découvrir la ville, sa population, de confronter les clichés, de créer des projets, d'apporter son témoignage, de s'ouvrir sur d'autres réalités, de se mettre en perspective et de valoriser son expérience. Lors des comités régionaux organisés par la DRJSCS MP (temps institutionnels pendant lequel les acteurs du programme PEJA se réunissaient jusqu'à la fin de l'année 2013, notamment pour étudier les projets) les volontaires accueillis dans la région sont invités à participer à des activités liées à leur volontariat. À cette occasion, j'ai rencontré Marjorie, coordinatrice bénévole de l'association VE Midi Pyrénées, qui s'assure entre autre des conditions d'accueil des volontaires, de l'animation des ateliers thématiques et de l'organisation des visites de Toulouse. Tout au long de l'année, elle participe à la plupart de leurs rencontres. Marjorie a également effectué un SVE en 2004 et elle était prête à me raconter de son expérience.

Q : Comment as-tu découvert le SVE ?

R : J'avais envie de mobilité, de voir un peu comment ça se passe dans une autre Asso, notamment dans le socio culturel en Europe. J'avais fait au début une démarche sur le dispositif Eurodyssée. Mais cela n'a pas vraiment abouti. J'étais au chômage et je ne savais pas trop si je reprenais les études ou si je continuais à chercher du boulot. Et ma mère m'a dit : va à la mission locale. Ensuite, j'y suis allée et je leur ai expliqué ce que j'imaginais. Je ne voulais pas travailler dans une entreprise à l'étranger, ni faire un stage. J'avais envie d'une immersion mais avec cette notion de vie active et un confort de cadre et la possibilité d'une liberté d'agir.

Q : Quel était l'accompagnement de la Mission Locale par rapport à ton projet ?

R : La démarche de la mission locale était complètement individuelle. On a vachement parlé de mes envies, de ce que je savais faire, de ce que je voulais faire et de comment j'étais prête à m'engager. J'étais venue avec mes dossiers Eurodyssée et du coup, on a passé deux heures avec le conseiller à papoter, à regarder les petites offres. C'était cool quoi !

Q : Tu les as rencontrés combien de fois ?

R : Après ce premier rendez-vous, j'ai rencontré mon conseiller encore une fois pour finaliser le dossier, le contrat etc. et on était en contact par mail. Il n'y avait pas vraiment plus de

préparation avec la Mission Locale, mais on a eu une formation au départ de deux jours et demi avec l'agence nationale.

Q : Et donc tu es partie en Allemagne, c'est ça ?

R : Oui, le premier projet qui a été accepté était en Allemagne de l'est. J'étais un peu frustrée, parce que j'avais envie de partir dans un pays de l'est. Mais l'Allemagne, c'était aussi un confort parce que j'avais déjà appris un peu l'allemand et je n'étais pas complètement novice dans la langue. Mais bon, je me suis dit que ça ne va pas être la découverte de la langue, d'une culture radicalement différente et j'étais vraiment partie pour les Balkans. Après, mon conseiller m'a dit : regarde, c'est quand même un projet où ils travaillent beaucoup avec la Pologne, donc tu vas aussi découvrir un peu cette culture-là. Donc, j'ai accepté.

Q : Comment ça s'est passé sur place ? Comment tu as été accompagnée ?

R : J'avais une tutrice sur place à qui je pourrais m'adresser en cas de soucis. Elle était aussi la responsable du projet, donc on se voyait régulièrement.

Q : Qu'est-ce que tu penses d'avoir acquis en termes de compétences pendant cette année de volontariat ?

R : Quand on réfléchit aux compétences d'une mobilité on pense d'abord à l'apprentissage d'une nouvelle langue parce que on apprend ça aussi à l'école, donc c'est une « vraie » compétence mais pour tout le reste on a beaucoup plus de mal et il faut beaucoup plus de temps pour se rendre compte. Par exemple, je ne m'étais jamais dit que gérer un économat d'un centre de formation, la logistique du quotidien, c'est une compétence. Il s'avère qu'après, ça m'a servi dans mon travail. Moi, j'avais toujours vu ça comme des tâches ménagères et sur le coup un peu rébarbatif…

Et comment tu t'es rendue compte que c'est une compétence ?

C'est en discutant avec ma responsable sur place que je me suis rendu compte que c'est une vraie compétence. Elle m'a dit que ça s'appelle « Hauswirtschaft » mais pas pour rien quoi. Ce n'était pas vraiment l'accompagnement du tuteur, mais plutôt des situations informelles qui m'ont apporté ce regard sur les choses et les tâches pendant le volontariat. C'était une prise de conscience de certaines choses, qui m'a ensuite permis d'apprendre la technique sur la formation, animer une formation mais du coup ça me sert quand même aujourd'hui. Après, il y a des compétences, on va dire humaines, il y a le savoir, le savoir-faire, et le savoir être et du coup effectivement sur les savoir-être on apprend beaucoup, par exemple sur le regard que tu portes aux autres et je m'en sers tous les jours au quotidien et même si ce n'est pas dans la notion interculturelle au sens international, c'est dans la notion interculturelle au sens que chaque personne a sa culture et du coup apprendre à respecter le tout un chacun et se mettre à la place de l'autre et se dire « ah oui, lui il le perçoit comme ça.. » et ça aide.

Quand est-ce que tu commencé as conscientisé tout ça ?

Oulaa !Il me fallait plusieurs années pour me rendre compte que cet économat, qui est d'ailleurs aujourd'hui un peu le cœur de mon métier, c'est les moyens généraux, la logistique...Que ce soit au foyer des jeunes travailleurs ou après, quand on attaque des gros chantiers… mais au final c'est la gestion du quotidien, la manière de garantir un cadre

agréable, que ça tourne et après on ajoute des échelons en gérant un budget plus gros. Au début, tu gères juste ton petit quotidien, « tiens j'ai fait les courses, il y a de quoi manger, la lessive etc. » et après tu te dis « tiens, ça je pourrais externaliser, donc je le fais faire par un prestataire et je les mets en concurrence de manière à voir les meilleurs tarifs. Au final, je n'ai pas fait d'études d'économat, j'ai des études un peu plus en gestion mais pas du tout sur ce genre de choses. Et de partir d'une unité de vie beaucoup plus simple, tu te retrouves à gérer le budget d'un million et en fait je fais juste tourner la maison. C'est exactement la même chose que tu transposes et ça c'est vraiment une compétence que j'ai transposée de là. Et il me fallait super longtemps pour admettre que c'est une compétence en tant que telle et pas juste quelque chose de « normal ».

Et qu'est-ce qui s'est passé après ton SVE ?

Après le SVE j'ai repris une formation parce que j'avais quand même envie de faire une licence. J'ai repris une licence en gestion des associations parce que du coup j'avais ce double regard en ayant été un an dans une association en Allemagne, qui faisait pas mal de passerelles avec la Pologne et du coup c'était le SVE qui a concrétisé mon projet parce que quand j'étais partie je ne savais pas encore si j'allais reprendre une formation et si oui, laquelle. Je m'étais juste dit de voir comment ça se passe et de me donner du temps pour réfléchir pour peut-être me réorienter et au bout de 4-5 mois ça commençait à s'affirmer de plus en plus et que j'avais envie de bosser dans les assos et j'ai constaté qu'il me manquait un bagage, la gestion.

Et comment tu t'es sentie à ton retour en France ? As-tu revu ton conseiller de la Mission Locale ?

Le retour était un peu difficile au début. Non, je n'ai pas revu mon conseiller, il n'y avait personne en France qui m'attendait pour parler de mon vécu et de ce que j'avais appris, je me sentais toute seule. Du coup avec un copain à Paris on a découvert l'association des volontaires qui était en train de se monter et c'est là où j'ai commencé à m'investir là-dedans. Mais en ne sachant pas forcément moi-même ce que je voulais en faire. J'avais juste envie de faire quelque chose et finalement c'était aussi l'Asso et les autres bénévoles qui m'ont aidée à digérer le truc. On a tellement échangé, parlé, fait des trucs et ça m'a aussi aidé à prendre du recul et de me poser des questions et du coup on s'est nourris un peu mutuellement avec nos réflexions à prendre ce recul. Et ce n'est pas dans un cadre formel, ça s'est encore fait dans un cadre informel.

C'est intéressant ce que tu dis sur l'échange entre pairs, est-ce que tu peux expliciter un peu plus ?

Oui, dans ce cadre-là, on était entre anciens volontaires et on était tous pareils, donc c'était plus facile de se lancer et on s'est mutuellement auto-efforcés. Aujourd'hui, je suis super frustrée de voir que les volontaires ne se saisissent pas de ce genre d'outils qui existent ou qui demande à ré-exister. Je me pose la question pourquoi on n'arrive pas à relancer cette dynamique qui permet cette éducation ou formation entre pairs parce que finalement c'était vraiment ça qui m'a aidée le plus à valoriser mon expérience et à comprendre de ce que je suis capable, enfin de reconnaître mes forces et faiblesses aussi, parce que avant je n'avais

pas forcément confiance en moi. Pour moi, c'est un peu le principe : La valorisation de l'expérience par l'échange. Mais c'est vrai que je dis ça aujourd'hui avec 10 ans de recul mais au moment je ne t'aurais jamais dit pareil.

Donc, si j'ai bien compris, c'est vraiment ça qui t'as aidée à reconnaître ton expérience toi-même ?

Ouais, c'est un peu ça. Enfin, je veux dire, ce n'est pas facile d'avoir ce propre regard sur soi-même. Tu as quand même besoin un peu du regard de l'autre pour t'évaluer et peut être même être en capacité de s'autoévaluer. S'il n'y a personne qui ne t'envoie rien tu te demandes « est-ce que je sais faire ça ? » Parce que finalement il n'y a rien qui te renvoie le miroir de ce que tu sais faire, même si ce n'est pas noté, il y a rien qui te renvoie l'image de « c'est bon je sais le faire, c'est acquis ». Il y a que toi avec cette sensation « peut-être je sais faire, mais est-ce que je le fais vraiment comme il faut ou pas.. »

Tu as rempli ton Youthpass ?

Le Youthpass n'était pas encore tout à fait mis en place, je l'ai regardé mais il m'avait l'air pas encore très valorisé et j'avais un doute quoi. Je me suis dit que c'est un peu fastidieux et c'est un peu chiant à remplir, mais je m'en suis servi comme trame de réflexion, pour moi mais je n'ai jamais rien écrit dedans. J'ai juste reçu un petit certificat pour dire : « j'ai fait mon sve » et c'est tout. Mais je me rappelle, ils commençaient déjà à en parler un peu, surtout au séminaire de mi-parcours.

Qu'est-ce que tu en penses de cet outil ?

C'est vrai que c'est toujours un peu difficile avec ce genre de certificat. Quand j'étais active dans l'association des volontaires à Paris, il y avait beaucoup de volontaires qui ne savaient pas trop à quoi sert le Youthpass. Ce n'est pas un diplôme, ce n'est pas un rapport de volontariat, c'est un certificat mais pour quoi faire ? et c'est pas facile de le valoriser quand on ne comprend pas ce que c'est et qu'on n'est pas convaincu du truc, mais finalement ce qui est vraiment intéressant c'est de s'en servir pour savoir ce que tu as vraiment appris pour se rendre compte que tu as appris vachement de trucs et pour te dire : « ah ouais j'ai fait ça aussi et je sais faire ça… »

Et comment as-tu réussi à exprimer ce que tu as appris pendant le SVE ?

Il m'a fallu longtemps pour mettre en avant cette expérience dans mes entretiens d'embauche. Pour mon premier boulot on a parlé du sve mais plus du genre « oui c'est génial » mais pas vraiment en termes de compétences, car elle ne connaissait pas du tout le dispositif. J'étais un peu déçu parce que j'avais l'impression que c'était vraiment la licence qui a prévalu mais peut-être je ne savais pas encore vraiment comment je pourrais mettre ça en avant. C'était qu'au foyer des jeunes travailleurs où ils connaissaient le dispositif et là on en a parlé en long en large et en travers et c'était finalement un peu le lien avec la logistique, mon métier et ce côté informel et la vie sociale, mais bon là on était dans l'éducation populaire et dans une structure qui connait le programme, il y avait déjà des démarches pour organiser des évènements etc. mais il y a toujours plein d'associations qui ne connaissent pas ce type de volontariat. Après j'en ai parlé lors d'un entretien que j'ai eu avec une autre association et ils ne connaissaient pas non plus le dispositif, mais ils connaissaient déjà les chantiers

internationaux et du coup ils trouvaient ça assez atypique et très intéressant. Á partir de là, j'expliquais toujours, que je n'avais pas un bac+14 mais que j'avais acquis pas mal de choses sur le terrain et que j'avais appris à transformer l'expérience en compétence et ils ont adoré. J'étais contente parce qu'il me fallait 3 ans après la formation pour réussir à être à l'aise avec cette expérience et à savoir comment la vendre.

Oui, il semble qu'il faut du temps pour conscientiser ce qu'on a appris et trouver des bons mots pour le décrire... Il y a des compétences plus faciles à reconnaître que d'autres j'imagine ?

C'est toute la difficulté, de savoir déjà dans quel état tu t'es trouvé au moment de partir. Dans quelle démarche, est-ce qu'il y avait un objectif ou est-ce que je suis parti juste comme ça pour faire un break sans savoir réellement, ou il y avait un projet de vie, un projet de parenthèse, un projet professionnel et en fonction de ca tu vas avoir des réponses complètement différentes, parce que du coup ça s'inscrit dans un projet diffèrent. C'est à chacun de faire ce travail pour savoir qu'est-ce que je suis allé chercher mis à part l'expérience humaine en tant que telle. La première année on est encore dans l'émotion, c'est super dur à valoriser parce que tu es juste dans ton expérience humaine et après on se dit : ah ouais peut-être je peux en faire quelque chose ou pas… Je crois qu'on se rend compte facilement de l'apprentissage de la langue mais c'est vrai qu'on ne gratte pas l'autonomie ou la débrouillardise dans cette expérience. Par contre, c'est un des principaux trucs qu'on apprend mais on ne le sait pas encore et il faut du temps pour comprendre et conscientiser, mais par exemple cette capacité d'être autonome, ce n'est pas forcément de le dire comme ça mais de l'illustrer pendant un entretien d'embauche par exemple « je suis allé dans un pays étranger, je ne parlais pas la langue, j'ai réussi à communiquer et à trouver des moyens à montrer le projet etc. J'ai transposé cette expérience et maintenant c'est un réflexe, quand je me trouve dans une situation inconnue, perdue, je suis en capacité de chercher une solution. Je pense que c'est aussi difficile, parce qu'il y a un décalage entre le langage des jeunes, enfin entre ce que toi tu veux dire et l'employeur ou l'institution veut entendre. Du coup, c'est là où c'est difficile de faire la passerelle et d'avoir un peu ce discours de dédoublement. Et c'est là aussi, dans tous les ateliers d'accompagnement pour l'entrainement à l'entretien d'embauche, qu'on doit être plus accompagné dans cette gymnastique intellectuelle, de connaître tes compétences et de savoir les présenter, parce que les entretiens de toute façon vont changer en fonction des employeurs.

Entretien, François, animateur du Pôle Ressource Europe pour la Jeunesse des Francas de l'Ain, mars 2014

En mars 2014, j'ai eu la possibilité de participer au séminaire des structures d'envoi, d'accueil et coordinatrices SVE organisé par l'agence nationale du Programme Européen Jeunesse en Action. Ce regroupement était un séminaire de travail, de rencontres, d'information et de réflexion, qui permettait à tous les acteurs SVE d'échanger leurs pratiques et se tenir informés du nouveau programme 2014 - 2020. C'est à ce moment-là, que j'ai rencontré François, animateur du Pôle Ressource Europe pour la Jeunesse chez les Francas de l'Ain, une association d'éducation populaire complémentaire de l'école, reconnue d'utilité publique et agréée par les ministères de l'Éducation nationale, et de la Santé, de la Jeunesse, des Sports et de la Vie Associative (http://www.francas.asso.fr/, consulté le 28/04/12).

Q : Dis-moi un peu comment ça fonctionne chez toi. Comment accompagnes-tu les jeunes ?

R : J'ai un bureau pour recevoir les jeunes, ils peuvent venir consulter la documentation et prendre des informations. Au départ, je les invite à participer à une réunion d'information générale sur le SVE ; comment ça marche, d'où ça vient, quelles sont les valeurs de l'Europe derrière tout ça. Après, il y a un rdv individuel où je fais connaissance avec le jeune, où il vient avec son cv et explique un peu son parcours. Je veux aussi savoir pourquoi il a maintenant envie de faire un SVE ; je lui pose des questions sur sa motivation, son niveau de langue…et je vérifie s'il a bien compris ce qu'est le volontariat. Entre le premier et le deuxième rdv, je laisse toujours un petit temps de réflexion pour que le jeune puisse réfléchir si ça lui va bien ou pas, parce que le deuxième rdv, c'est déjà l'engagement au projet qui démarre. Ensuite, après le deuxième rdv, je donne plein d'informations sur les différentes étapes du sve, comment rechercher les places sur la base de données, je présente le site youth networks et un petit document de conseils pour écrire la lettre de motivation. Après, j'essaie de voir de quel type d'accompagnement ils ont besoin. S'ils ont besoin que je les voies physiquement, régulièrement, toutes les semaines, tous les quinze jours pour qu'ils me montrent leurs lettres de motivation, où ils en sont, ou si c'est quelqu'un qui a juste besoin de me contacter de temps en temps par mail pour me dire : « voilà j'ai fait ça, qu'est-ce que tu en penses ? » C'est très varié selon les personnes, chaque accompagnement doit être adapté aux besoins. Il y en a des fois qui ont même besoin d'aide pour la traduction. Ils ne parlent pas du tout anglais, donc je leur dis de venir avec leur lettre de motivation en français et on fait la traduction ensemble.

Q : Et pendant cette préparation tu fais un travail sur les compétences des jeunes ?

Je ne fais pas de travail sur les compétences proprement dit, c'est plutôt de manière informelle au moment qu'on parle ou rédige la lettre de motivation. Dans la préparation je ne vais pas jusque-là non plus, c'est plutôt de savoir ce qu'ils savent déjà faire, s'ils ont déjà travaillé dans une association ou participé à un travail de groupe etc. En gros, j'essaie de faire ressortir dans sa lettre de motivation tous les éléments sur ce qu'ils savent faire etc. Après ils envoient leurs candidatures, ils vont être sélectionnés par une ou deux structures et après on attend la réponse de l'agence. Et là c'est vrai que ça dure presque trois mois et c'est

un peu long mais dès que l'agence dit que le projet a été accepté, là on commence la préparation. C'est en général quelques semaines avant de partir.

Q : Cette préparation est individuelle ?

R : J'essaie de la faire le plus possible collective, mais ça peut arriver que j'aie un seul jeune qui parte. En général, ils sont quand même deux ou trois pour qu'il y ait plus d'interactivité dans la prépa, qui dure environ une demie journée.

Q : Et comment et à quoi tu les prépares ?

R : On a construit des outils, par exemple un puzzle et plein d'autres jeux sur l'Europe, ça fait partie du projet éducatif de la structure de faire l'éducation à l'Europe pour tous les âges. J'aime bien faire ces jeux au début de la préparation avec les jeunes, comme starter pour les mettre un peu dans l'ambiance. Je fais aussi une photo langage, avec des images qui font penser à l'Europe, le voyage, l'interculturel etc. Je les mets sur la table et chacun en choisit deux, une qui provoque un sentiment positif et un autre qui dérange un petit peu et ça permet de faire exprimer la représentation très libre et surtout spontanément. Ce jeu-là, je l'ai fabriqué moi-même.

Q : C'est génial ! Tu t'es inspiré de ton expérience de mobilité ?

R : En fait, je n'ai malheureusement pas fait de sve. J'aurais bien aimé, mais bon, là c'est trop tard, je suis trop vieux, j'ai déjà plus de 30 ans.

Q : D'accord, tu as fait une formation par rapport aux programmes de mobilité du coup ?

R : Non, je n'ai pas vraiment de formation par rapport à la mobilité. Je me suis formé vachement sur le tas. Je suis animateur, j'ai fait beaucoup d'animation, de direction de centre. Mais à la base, j'ai suivi une formation en école d'art en fait, artiste photographe, vidéo, film enfin bref, je me suis orienté dans l'animation et sur ce poste d'animateur référent mobilité. Je me suis formé moi-même quoi. J'ai fait une formation tuteur SVE, j'ai rejoint le comité régional du PEJA, et donc avec des collègues on s'est un peu formés quoi. Je suis allé chercher l'information dont j'ai besoin sur ce poste.

Q : Ce n'était pas évident j'imagine…

R : Oui, au début j'ai galéré un peu mais chez les Francas on travaille beaucoup avec l'OFAJ, donc là aussi j'ai rencontré des personnes pour avoir des outils et des conseils. J'ai fait plusieurs choses et petit à petit j'ai mis en place mes propres outils. Après je me suis inspiré aussi des guides et documents que j'ai trouvés sur internet. Je prends certains fiches et je les adapte à mes besoins, je me sers par exemple d'un conte que j'ai trouvé dans un guide des scouts. Pour moi c'est vraiment important, de mettre les jeunes en situation avec des méthodes interactives et non formelles.

Q : Oui, désolée, je t'ai coupé. Tu n'avais pas fini à d'expliquer la préparation…

R : Alors oui, après, je leur fais faire un blason en quatre parties, une partie sur leur motivation leurs objectifs, une partie sur le projet, de quoi il s'agit, une autre partie sur les doutes ou les flous par rapport au projet, et une dernière partie vraiment sur les craintes et les peurs par rapport au fait de partir à l'étranger. Ils peuvent le faire sous forme créative. Je les laisse faire pendant un bon moment et après ils se le présentent de manière interactive. Et là, petit à petit on entre dans le projet. C'est dommage qu'on n'ait pas plus de temps.

Q : Tu leur parle du Youthpass ?

R : Le Youthpass, je leur explique vite fait ce que c'est et qu'ils ont la possibilité de le remplir et que c'est quelque chose d'intéressant qui peut figurer dans leur cv pour noter les choses noir sur blanc et que ça permet de valoriser ce qu'ils ont appris, mais j'en fais pas plus sur le Youthpass moi. C'est à la structure d'accueil de le faire avec eux.

Q : Et toi-même tu as d'autres outils pour faire une évaluation avec eux ?

R : J'ai un bilan de mi-parcours que je leur envoie, des fois ils le remplissent, des fois pas…bon, ce n'est pas obligatoire, c'est juste pour moi pour avoir quelques éléments, s'ils le renvoient pas je les laisse tranquilles. Il s'agit de réfléchir un peu sur ce qu'ils ont appris depuis le début, de faire le point sur leurs missions et le projet etc. Donc ça c'est sous forme de tableau, « j'ai pris conscience de !, « j'ai découvert », « j'ai bien aimé », mais je ne leur montre pas forcément au retour, c'est plutôt pour moi pour garder une trace. Par contre, au retour je leur donne rdv pour faire une interview sur leur ressenti, sur le projet et le partenaire, sur ce qu'ils pensent d'avoir acquis ou approfondi en termes de compétences, sur les savoir-faire, savoir-vivre et savoir-être, les ressources personnelles développées, s'il y avait un décalage entre la mission proposée et la réalité et comment ils se sont adaptés à tout ça. C'est assez classique, je les interroge sur la langue et la culture aussi. Il y a une autre question sur « ce que je suis allé chercher » et « ce que j'ai trouvé finalement ». En fait, ce questionnaire c'est juste un support pour discuter et évaluer un peu le projet. Le retour, je le fais assez léger parce que je sais qu'ils ont encore le regroupement avec les formateurs de l'agence. Je leur demande aussi s'ils ont envie de faire un petit journal de bord avec leurs expériences, ça me permet d'avoir une trace et le montrer à d'autres. Ce qu'on fait aussi avec les sve, c'est que dès que je peux, je les amène à des forums avec des collègues du BIJ pour qu'ils témoignent, montrent des photos et tout ça. C'est génial. Et puis les jeunes qui écoutent, ça leur parle parce que moi je ne peux pas parler du vécu, je ne suis pas volontaire moi.

Q : Et quels sont les retours des jeunes par rapport à cette expérience?

R : C'est intéressant, parce que à cette étape-là, ils me disent tous « maintenant je suis citoyen européen, je me suis fait des copains dans tel et tel pays », il n'y a plus du tout de notion frontière… et là je me dis yes, gagné quoi ! Je leur demande aussi ce qu'ils imaginent par la suite, parfois je peux leur donner quelques conseisl et de toute façon on reste en contact s'il y a des soucis ou des questions.

Entretien avec Manuela, conseillère en mobilité internationale chez Itinéraire International, en février 2013

L'association Itinéraire International a pour objectif d'accompagner tous les jeunes de 18 à 30 ans quel que soit leur niveau de qualification et leur expérience professionnelle, souhaitant vivre une expérience à l'étranger dans le cadre d'un emploi, d'un stage ou d'une activité de volontariat. Elle a pour ambition de vouloir démocratiser l'accès à la mobilité internationale afin de permettre à des jeunes rencontrant des difficultés, peu ou non qualifiés, de redéfinir un projet d'insertion socioprofessionnelle. Cette démarche d'accompagnement comprend l'aide à la définition et au montage du projet adapté au profil et au parcours du jeune, la préparation au départ, l'affectation des aides financières, le suivi et l'évaluation au retour. Il s'agit notamment de réfléchir sur les différences culturelles, la citoyenneté européenne mais aussi sur comment pouvoir inclure les projets de mobilité dans un parcours de vie.

Intéressée par le travail d'Itinéraire International et cherchant à allier ma formation universitaire avec une expérience sur le terrain, j'ai contacté la responsable pour effectuer un stage au sein de leur association afin d'en apprendre plus sur les actions européennes envers les jeunes et leur organisation. Elle m'a proposé de poser ma candidature pour devenir volontaire dans le cadre d'un service civique. Mon volontariat de neuf mois et les actions d'Itinéraire International faisaient l'objet de ma recherche effectuée en 2012 portant sur l'accompagnement des jeunes dans la construction d'un projet de mobilité. Ce travail m'a permis de faire cet entretien avec Manuela.

Q : Quel est ton métier ?

R : Je suis conseillère en mobilité internationale, est-ce qu'il faut que j'explique ce que c'est ?

Q : Oui, ce serait bien si tu pouvais expliquer d'avantage ce que cela veut dire.

R : Alors, avant c'était « chargé de projets » mais ça a été changé il y a un an. Par contre, c'est un terme propre à l'association. En gros, j'accompagne les jeunes dans leurs projets de mobilité internationale. Que ce soit en job, en stage ou en volontariat, j'essaie de les aiguiller sur les projets, les pays, sur les démarches administratives etc.

Q : Depuis combien de temps travailles-tu dans cette association ?

R : Je travaille ici depuis avril cette année.

Q : Combien de temps travailles-tu par semaine ?

R : Je travaille 39 heures par semaine, plus les heures supplémentaires.

Q : Quand tu dis « les heures supplémentaires » tu veux dire qu'il y a une grande différence entre le travail prescrit, donc le travail que vous devez faire et le travail réel que vous arrivez à faire ?

R : Oui, il y a toujours une différence entre la théorie et la pratique, ça c'est sûr et notamment dans la philosophie de l'association, d'accompagner tous les jeunes etc., souvent on est pris par des financements. Pour avoir des subventions il faut des chiffres, il faut aussi du quantitatif et des fois l'accompagnement on le fait, mais pas aussi bien parce qu'on n'a pas le temps, on aimerait bien accompagner tout le monde, mais on doit plus accompagner tel public parce qu'on est financé pour tel public...

Q : Qu'est-ce que tu fais tous les jours ? Quelles sont les tâches les plus fréquentes ?

R : Les rendez-vous avec les jeunes, de l'accompagnement, les formations avec les jeunes mais aussi auprès les professionnels d'insertion jeunesse pour expliquer la mobilité internationale et pour expliquer ce qu'on fait et après du travail administratif, remplir des dossiers, faire du budget, répondre aux mails etc.

Q : Quel public accompagnes-tu tous les jours ?

R : Le public ce sont les jeunes de 18 à 30 ans, vraiment tous les jeunes, demandeurs d'emploi, étudiants, diplômés, non diplômés avec des projets vraiment différents avec un accent sur les jeunes non ou peu diplômés. On est vraiment là-dedans, parce que justement nous on considère que la mobilité internationale sert justement encore plus pour ces jeunes-là, les jeunes qui n'ont pas bougé, qui ont eu des difficultés à l'école et cela permet aussi de les valoriser.

Q : Combien de temps passes-tu avec un jeune?

R : Tout dépend du jeune. Ça dépend de son autonomie en fait. Et ça dépend des besoins qu'ils ont aussi et du projet forcément, mais en moyenne un rdv individuel dure en général au moins une heure et ça peut aller jusqu'à facilement 8 rdv. Entre la PPLC, les rdv…ça dépend des jeunes, mais moi, honnêtement je pense que je ne suis pas loin de 8 rdv, avec des JAMO

Q : L'objectif est donc d'adapter l'accompagnement aux besoins des jeunes, c'est ça ?

R : Oui, en fait ce n'est pas nous qui allons dicter un petit peu ce que le jeune doit faire ou pas…on s'adapte à son rythme et c'est lui, par exemple s'il veut un autre rdv, il nous rappelle ou on le fixe pendant l'entretien, mais c'est lui qui choisit la fréquence. Et moi, je les vois 3 ou 4 fois en moyenne, je dis bien la moyenne…minimum une fois, par exemple pour ceux, qui sont partis en job ou PVT, et maximum que j'ai pu faire c'est avec K., parce que lui en fait, il est sur plusieurs dispositifs et entre tout il a dû faire entre 8 ou 10 rdv.

Q : La relation avec chaque jeune doit être très différente, j'imagine ?

R : Oui complètement, ça dépend de sa personnalité aussi, de son projet et de comment il prend aussi les choses au niveau de l'accompagnement…parce que ça c'est vrai, comparé à l'accompagnement d'une Mission Locale on est pas ces structures la non plus, et je pense que c'est plus ou moins clair pour certains jeunes, on a un côté associatif qui est plus sympa, c'est quand même avec des ateliers où il y a quelque chose à faire et c'est un peu plus informelle qu'à pôle emploi. C'est une autre approche, il n'y a pas vraiment de procédure dictée, on s'adapte vraiment aux envies du jeune et à son rythme et à ses besoins, parce que parfois il y en a, qui ne sont pas autonomes pour par exemple traduire un cv, après il y en a d'autres pour qui c'est facile. On va dire qu'il y a aussi un peu moins de pression, parce que la mobilité ce n'est quand même pas crucial on va dire, s'ils ne partent pas, il y en a plein qui ne

partent pas qui font leur vie et sont heureux, la mobilité ce n'est pas une nécessité. Au contraire le travail est une nécessité pour gagner sa vie, donc forcément c'est un peu moins rigolo à pôle emploi et ça joue peut être dans la relation avec le jeune.
Après nous intervenons juste à un moment de leur parcours vers la mobilité une fois peut-être deux ou trois fois... Après je pense que chacun a aussi une éthique différente vis-à-vis de cette relation et de sa posture avec le jeune. La posture est très importante dans ce métier, il faut se questionner tout le temps sur comment tu agis, qu'est-ce que tu dis et qu'est-ce que tu ne dis pas. Après il y a aussi un côté qui s'apprend pas, c'est aussi comment toi tu te sens dans ton métier, la distance que tu veux mettre entre toi et le jeune…
Q : Après, tu conseilles les jeunes aussi sur ce qui se passe après la mobilité…
R : Oui, parce que l'idée d'être parti, pour nous, ça veut dire d'avoir acquis des nouvelles compétences sur le savoir-être, sur les compétences techniques peut-être qui pourront être utilisées pour un emploi par exemple. C'est ça l'objectif, c'est aussi l'épanouissement personnel. L'idée c'est que la mobilité n'est pas une fin en soi, mais plutôt une étape. Il s'agit aussi de réfléchir sur comment on peut intégrer cette expérience dans un parcours de vie. Donc du coup, c'est aussi pour ça qu'on accompagne avant pour les préparer etc. et après la mobilité, parce après la mobilité il y a aussi quelque chose, il y a le projet professionnel du jeune, dans lequel le projet de mobilité peut être inséré. Et on voit ensemble comment on valorise cette expérience. Ils vont continuer la route et on est aussi là pour ça quoi.
Q : C'est-à-dire qu'il faut avoir un projet pour partir ?
R : Non ce n'est pas une condition. Le projet de mobilité n'est pas toujours dans le projet pro des jeunes au départ. Parfois il n'y a même pas de projet professionnel. Mais des fois ça peut confirmer des choix ou ça oriente. Par exemple Orianne qui est partie en Leonardo et qui rentre et dit : « la mobilité n'est pas pour moi. Je me suis rendu compte à quel point j'aime Toulouse et mon Copain et je n'irais même pas vivre à Albi… » Au moins ça confirme un choix, pas forcément le projet pro, mais on commence à se connaître, à savoir ce qu'on veut et c'est complètement structurant et à l'inverse, André qui vient de revenir d'une mobilité, il ne savait pas trop avant s'il voulait travailler dans le sport…Il était un peu paumé, mais c'était quand même le sport qui l'intéressait. Donc là il a fait un stage en tant que vendeur dans un magasin sportif et il revient et il est à fond. Il veut faire un BTS, ça lui plaît trop. Ça dépend des personnes, mais aussi comment s'est passé le stage, aussi parfois des partenaires, ou la maturité du jeune. Ça dépend aussi à quel moment se fait le rdv au retour, si c'est directement après la mobilité un plus tard, le laps de temps, parfois avec un peu plus de distance tu vois les choses différemment aussi… mais en tout cas ça confirme ou infirme des choix ou des orientations, il y a une meilleure connaissance de ce que j'ai envie de faire ou pas.
Q : Est-ce que tu penses que l'accompagnement joue un rôle dans l'orientation du jeune ?
R : L'accompagnement permet de débriefer et en parler et de le rendre plus visible. L'intérêt de l'accompagnement au retour c'est surtout de faire exprimer et formuler ce qui a été vécu et le partager aussi avec quelqu'un qui a suivi le truc, enfin ça permet de ne pas se sentir isolé. Le jeune a besoin d'un temps d'adaptation avant de revenir à son quotidien. Il est

important qu'il reprenne ses responsabilités du quotidien, qu'il ait des projets pour aller de l'avant. L'accompagner, c'est aussi l'aider à se projeter. On parle de tout ça au retour. C'est accepter cette expérience comme une part de soi, même si elle ne s'est pas trop bien passée et c'est surtout accepter son retour.

Oui si on revient sur le rôle de l'accompagnateur, au retour c'est vraiment ça. Mais avant, pour moi, c'est juste guider et conseiller le jeune dans ses choix… enfin, il y a plusieurs choses, il y a informer, conseiller, aider dans les démarches à mettre en place, mais ce n'est surtout pas faire à sa place. Vraiment, si on prend l'exemple de la voiture, si l'accompagnateur était une voiture, il serait par exemple les phares ou les essuie-glaces quand il pleut. On n'est pas le moteur et on n'est pas les roues non plus. C'est juste un appui en fait.

Q : S'il n'avait pas d'accompagnement il y aurait sûrement des jeunes qui ne partiraient pas…

R : Oui, l'idée au départ c'est rendre accessible à tout le monde ce qui l'est peut-être pas. Ce n'est pas évident pour tout le monde, parce que partir ça fait peur mine de rien, donc être accompagné pour pouvoir le faire, pour être encadré, ça permet aussi de se donner confiance, puis un certain cadre avec des rdv réguliers. Le cadre souvent c'est important sinon il y en a beaucoup qui lâcheraient l'affaire. Le fait d'avoir quelqu'un derrière qui est avec toi, qui t'aide c'est quand même vachement sécurisant et stabilisant pour aller jusqu'au bout…

Q : Quelles compétences te semblent importantes dans votre travail ?

R : Alors, quelles compétences il faudrait ? Déjà, il faut des connaissances sur la mobilité et sur l'administratif, enfin, connaître l'environnement international et le monde d'insertion et les enjeux et les étapes d'un accompagnement individuel, mais ça s'apprend. Après, je dirais c'est plus des compétences de savoir être, vraiment être à l'écoute, avoir un bon sens relationnel, être réactif et objectif, la reformulation etc. et de compétences éducatives sur « qu'est-ce que c'est construire un projet ». Il est important de s'adapter aux besoins des jeunes, de savoir les motiver, après il y a aussi des compétences de gestion de projet, donc savoir gérer un budget et ce genre de choses.

Q : Quelles formations as-tu fait pour accéder à ce poste ?

R : J'ai fait une licence en sociologie mention ingénierie du social etc. et ensuite je suis partie sur un master migrations internationales et l'intitulé exact est « construction de projets en coopération pour le développement ». En gros c'est pour travailler pour les ONG etc. faire des projets de développement ou travailler ici avec les migrants.

Q : Donc, si je comprends bien, tu as répondu à l'offre d'emploi de l'association parce que la mission correspondait aussi à ton parcours de formation ?

R : Oui, ça correspondait à mon projet professionnel, après ce sont des matières un peu généralistes où on peut faire plein de choses différentes. C'est comme mon métier, en fait, si on voit tous les conseillers en mobilité internationale, il y en a pas beaucoup parce que c'est un terme spécifique à Itinéraire. On est une dizaine et on a tous des formations très différentes. Quand on recherche sur internet « conseiller en mobilité internationale » cela

n'existe pas vraiment, on peut trouver conseiller en insertion, mais c'est vraiment l'insertion professionnelle pour les jeunes mais pour la mobilité en général ça n'existe pas, c'est vraiment un terme spécifique à l'association. Par contre on est tous au moins partis pour une mobilité plus ou moins longue et on est tous passionnés par ça…

Q : Ce que tu fais, ça fait partie de tes motivations, tes valeurs...

R : Oui, on a tous ce point commun, c'est-à-dire que la mobilité internationale apporte plein de choses, au niveau linguistique, au niveau professionnel et surtout personnel etc. et c'est aussi l'objectif de l'association, donc on se rejoint tous sur ce point-là et ce sont aussi les valeurs de l'éducation non formelle qui nous motivent ; aller se former à l'étranger, apprendre et acquérir des compétences lors d'un stage ou un volontariat.

Q : Est-ce que tu es satisfaite de tes conditions de travail ?

R : En général oui, parce que je suis quand même dans le secteur associatif, et l'associatif et aussi Itinéraire je trouve ça plutôt pas mal, et c'est assez professionnel. Je suis très satisfaite de mes collègues, après je trouve forcément des petites choses qui vont pas, je ne sais pas si c'est français ou pas, mais sinon je suis plutôt contente de mon travail.

Q : Qu'est-ce que tu penses par rapport au futur ?

R : Bon là j'ai eu la chance d'avoir un CDI et cela me permet d'évoluer un peu dans mon métier, mais maintenant on n'a pas de possibilité d'évolution de carrière et de salaire, je suis payé 1186 euros et voilà juste ça, je fais ça comme mon premier vrai boulot jusqu'à ce que j'en aie marre et après je changerai. C'est sûr que je ne resterai pas ici pour la vie, je me vois là encore trois ou quatre ans peut-être.

Q : Et quel est l'avenir de la mobilité internationale ? Est-ce qu'elle va perdurer ?

R : Moi je pense qu'elle va encore plus perdurer, parce qu'on a de plus en plus de jeunes qui ont envie de partir et aussi de plus en plus l'État français pense soutenir ces projets-là. Je crois que la mobilité internationale devient de plus en plus considérée, valorisée par tous les secteurs, les employeurs les interlocuteurs éducatifs etc.

Entretien, Jean, coordinateur Enfance Jeunesse d'une MJC, avril 2014

« Les Maisons des Jeunes et de la Culture ont toutes pour vocation de favoriser l'autonomie et l'épanouissement des personnes. Elles permettent à tous d'accéder à l'éducation et à la culture, afin que chacun participe à la construction d'une société plus solidaire. La démocratie se vivant au quotidien, les Maisons des Jeunes et de la Culture ont pour mission d'animer des lieux d'expérimentation et d'innovation sociale, répondant aux attentes des habitants. De telles actions, de tels services encourageant l'initiative, la prise de responsabilité et une pratique citoyenne » (http://www.cmjcf.fr/la-confederation/declaration-des-principes-2/, consulté le 28/04/14). Lors de mon volontariat à Itinéraire International, j'ai contacté la volontaire européenne d'une MJC à Toulouse. Ensemble, nous avons organisé des après-midis internationaux au sein de sa structure d'accueil. Pendant mes passages à la MJC, j'ai également fait connaissance avec Jean, coordinateur Enfance Jeunesse, qui s'occupe notamment des actions européennes avec les jeunes.

Q : Comme vous faites pas mal de projets avec le PEJA, j'aimerais que tu m'expliques un peu plus ton travail, tu es animateur, c'est ça ?

R : Alors, la base de mon métier est l'animation. Moi, j'ai fait un BPJEPS et j'ai une licence en management des organisations secteur associatif. Ici, je suis sur un poste de coordinateur du secteur enfance jeunesse, qui comprend trois actions : Nous avons un espace jeune, qui accueille les jeunes jusqu'à l'âge de 30 ans, après nous avons l'accueil de loisirs pour les 6-12 ans et l'accompagnement à la scolarité pour les primaires et collégiens.

Q : D'accord, et toi tu coordonnes tout ça…

R : Oui, c'est ça. Après il y a des animateurs. Moi, je peux être de temps en temps sur le terrain, car je suis coordinateur du secteur enfance jeunesse mais aussi directeur du centre de loisirs. Après, je suis aussi en appui avec le directeur de la MJC…

Q : Et comment es-tu arrivé à faire des projets de mobilité européenne ? Ça faisait partie de ta fiche de poste ?

R : J'ai connu le programme PEJ en 2000-2006 et quand je suis arrivé à la MJC, c'était aussi un volet. Ils n'avaient pas mentionné la mobilité européenne, mais c'était de travailler sur la mobilité des jeunes. D'abord, c'était plus la mobilité locale pour les jeunes dans le quartier. Donc, la mobilité internationale n'existait pas vraiment avant mon arrivée, je l'ai développé au fur et à mesure, parce que mes collègues ne connaissaient pas les programmes. Maintenant, je fais aussi partie de la fédération internationale des MJC où on se réunit une fois par an sur Paris. Le but est d'échanger sur nos expériences, nos pratiques et de s'informer sur les différentes actions menées en France et ailleurs.

Q : Et toi, tu avais déjà travaillé avec les programmes européens avant ?

R : J'avais déjà un peu d'expérience avant d'arriver à la MJC, parce que dans les associations où je bossais avant, ils faisaient des échanges nord-sud dans le cadre de la coopération internationale. Donc, j'avais déjà travaillé avec la mobilité internationale et j'avais aussi de l'expérience avec les chantiers internationaux. Enfin, c'était toujours quelque chose qui m'intéressait. J'ai participé à des échanges, à des rencontres avec Animafac et quand j'ai fait du droit à la fac, j'ai fait aussi du droit international. Bref, ce n'était pas un terrain complètement inconnu pour moi quand j'ai repris ce poste ici. Alors, pour revenir sur la MJC, on monte depuis 2008 un échange de jeunes chaque année. Donc comme dans la philosophie du programme, c'est un projet qui est monté de manière collective. Le premier échange, on était quatre pays, la Belgique, L'Italie, L'Espagne et la France.

Q : Comment tu as fait pour lancer ce projet d'échange ?

R : Oui, avant que je sois arrivé à la MJC, j'avais déjà un réseau au niveau européen que j'ai mis, entre guillemets, au service de la MJC. C'est aussi du réseau que j'ai construit à travers des participations multiples à des séminaires qui étaient organisés par les agences nationales ou le SALTO. J'ai fait énormément de séminaires pour faire ces échanges ou pour mettre en place le SVE.

Q : Tu avais déjà travaillé avec le SVE avant ?

R : Je connaissais les échanges mais effectivement le SVE, je l'ai commencé à la MJC. Moi-même je n'ai pas été SVE mais j'ai participé à beaucoup de séminaires autour du SVE. Après j'ai aussi été volontaire à l'international.

Q : Donc si j'ai bien compris, vous faites le SVE et vous organisez des échanges de jeunes tous les ans ?

R : Oui depuis 2008 on monte un échange chaque année. Normalement, c'est toujours pendant les vacances, mais en 2009 on était aussi sur un projet avec des jeunes déscolarisés avec qui on est partis au Portugal. Après, j'essaie aussi un peu de former les autres animateurs ou jeunes, et là aujourd'hui il y en a un qui est parti en Italie sur un échange organisé par Itinéraire et la MJC,… on travaille un peu ensemble. Donc il y a un professionnel de chaque structure qui part ensemble avec dix jeunes. Ce sont des projets qu'on fait en dehors des vacances qui concernent plutôt les jeunes déscolarisés. Après, j'organise aussi chaque année des journées d'information sur la mobilité et la MJC est aussi repérée sur le secteur comme lieu de ressources on va dire.

Q : Comment se passe l'accompagnement ? Tu accompagnes uniquement les jeunes de la MJC ?

R : Non, c'est des jeunes de partout. Quand j'ai fait l'accréditation, c'était un choix aussi d'accompagner tous les jeunes. Au début, je faisais des réunions d'information avec Itinéraire, Fla-Kultur et à l'époque avec le FJT et du coup j'avais des jeunes qui me contactaient ensuite par ce biais là, mais maintenant, moi honnêtement, j'ai levé le pied un peu de ces réunions-là, mais cela ne m'empêche pas de faire toujours de l'accompagnement.

Q : Pourquoi ces réunions ne marchent plus ?

R : Ce n'est pas que ça ne marche plus, c'est plus un problème de temps pour moi. On a plus forcément le temps pour accompagner de manière de faire des réunions. Pour moi, la

mobilité est un volet parmi d'autres, je ne suis pas que sur la mobilité. Voilà, du coup, c'est un peu compliqué. On ne peut pas tout faire. Mais, comme j'ai dit, ça ne m'empêche pas de continuer à accompagner des jeunes de manière individuelle. Par exemple, il y avait une bénévole dans le secteur de l'accompagnement à la scolarité et par ce biais-là, elle a découvert les programmes de mobilité et elle m'a demandé et on a enchainé un accompagnement et elle est partie en République Tchèque pour un SVE. Après il y a mes collègues et des partenaires qui m'envoient des jeunes etc.

Q : Quand tu dis accompagnement, ça veut dire quoi ? Comment tu fais ?

R : Ah,…l'accompagnement ça veut dire quoi pour moi…, je préfère la deuxième question « comment je fais » parce que l'accompagnement c'est vaste quand même, je viens de faire une semaine de séminaire sur ce sujet. Du coup c'est très large et on peut accompagner dans tous les états, mais comment ça fonctionne chez moi, je peux te l'expliquer. Après, accompagner pour moi, c'est faire avec et non pas à la place de la personne. Ce n'est pas un discours mais c'est réel. Ceux que j'accompagne, je leur explique les possibilités mais après pour que le projet avance, ça dépend du jeune, c'est-à-dire qu'on se répartit les tâches dans le sens où je leur dit chaque étape, par exemple faire le cv et je leur montre peut être un exemple mais je ne le fais pas à leur place. Je leur montre « c'est comme ça qu'on le fait, tu le fais et après tu me le montres ». Quand on envoie la candidature on se fixe aussi des rencontres pour faire un point ensemble. Par exemple, quand j'accompagne un SVE sur le long terme qui veut partir en été et comme je connais bien le public, je lui propose de participer en attendant à des actions et activités qu'on fait ici ou à des échanges s'il y en a. Tout ça peut les préparer, ça permet de prendre la température et ce sont des étapes dans leur projet. Globalement, ce que je fais dans mon accompagnement, ce sont des allers retours entre la personne et moi quoi. Et c'est quelque chose que je respecte complètement, c'est leur projet et je ne veux pas le dénaturer, je suis là pour toute question et après je les sensibilise aussi parce que je travaille beaucoup avec des jeunes qui n'ont jamais vécu de mobilité. Pour moi, l'accompagnement ne s'arrête pas à la logistique (réserver les billets d'avion etc.)…

Q : Et au retour tu les revois ?

R : Au retour, je leur propose de faire une restitution et nous on va organiser un évènement avec des partenaires, des jeunes, avec aussi des membres du CA où les jeunes vont raconter de manière naturelle et simple leur expérience. Ça permet l'échange entre les jeunes qui sont partis et ceux qui souhaitent partir. Et on voit que forcément, ces temps d'échange vont avoir un impact sur les autres. Après j'essaie de garder le lien pendant qu'ils sont à l'étranger, par exemple une jeune fille voulait rester au Maroc après son SVE et je lui ai donné des biais pour y rester. Je suis curieux de savoir ce qu'ils deviennent. Après, je ne suis pas un professionnel de l'insertion, mais par contre, j'ai un réseau de professionnels avec lequel je peux les mettre en lien. À la MJC on organise aussi des rencontres entre les jeunes et les partenaires, la Mission Locale, les conseillers etc. pour qu'ils puissent s'informer sur les différents métiers. C'est vrai qu'à une époque, on avait le Capital Avenir et au moins après le SVE le jeune avait une petite bourse. Maintenant, il y a pas grande chose et déjà le retour est un moment très difficile et pas tous les jeunes ont la chance de se retrouver dans une

association comme ici ou dans l'association des volontaires MP, et même, je trouve que ce n'est pas forcément une réponse à la question de l'après sve. J'ai l'impression que l'on ne se la pose pas vraiment et dans le programme, c'est un peu ce qui manque. C'est-à-dire au moment du retour dans le pays, qu'est-ce qu'on peut mettre ? Par exemple, pour le jeune qui veut rester tout seul et monter un entrepreneuriat, il faudrait prévoir un peu d'argent pour qu'il puisse se lancer. Je leur pose la question de ce qu'ils veulent faire au retour, mais c'est vrai que ce n'est pas évident cette notion de l'après SVE. Moi, je peux leur proposer de garder le lien et de participer à la vie de la MJC et certains je crois, ils ont vraiment besoin de ça mais après il y en a d'autres qui ont trouvé un boulot ou se sont dirigés vers d'autres projets, c'est difficile de généraliser.

Q : Ici à la MJC, c'est toi le tuteur pour les volontaires accueillis ?

R : Oui, c'est moi. Avec le volontaire que j'accueille je fais pareil, on part du principe que cette personne est une ressource pour tout le monde et elle participe vraiment à la vie de la MJC. Au début, je leur donne un petit livret d'accueil avec une présentation de la ville de Toulouse. Ils sont hébergés en colocation avec une bénévole de la MJC, qui a une maison et qui met une chambre à disposition. On reçoit une petite bourse pour payer le loyer mais heureusement on a ce logement qui n'est pas trop cher. C'est vrai que le SVE ça coûte cher pour les associations si on n'a pas de pistes pour la location… On défend les valeurs de cette expérience mais ça nous coûte, en plus il faut montrer des preuves pour avoir l'accréditation et tout ça et aussi l'accompagnement prend énormément de temps. Je les accompagne sur le secteur enfance jeunesse et on se voit régulièrement pour faire un point pour savoir si tout se passe bien. Par exemple, la dernière volontaire voulait rester en France après son SVE et on en a discuté et j'ai essayé de voir comment je pourrais l'aider avec mon réseau, mes contacts etc. Mais, je suis en train de me dire que ce volet mobilité me prend énormément de temps parce que je leur donne aussi mon numéro qu'ils puissent m'appeler quand ils ont des problèmes, bon ça arrive pas très souvent, mais je leur dit en tout cas qu'ils peuvent me contacter si besoin. La communication, c'est un aspect très important pour moi. J'aime bien quand on se dit les choses clairement, ça évite des problèmes, voilà on en discute et on voit ensemble. J'ai toujours travaillé comme ça et mes collègues et le volontaire le savent aussi et je n'abandonne pas cette façon de travailler parce que ça marche. Il y a des rôles très clairs. Moi, je fais tout en ce qui concerne la mobilité, les dossiers de subventions, les projets etc. mais j'intègre l'équipe, par exemple quand je reçois les candidatures et sélectionne les volontaires.

Q : Les autres animateurs, comment sont-ils impliqués par exemple dans un projet d'échange de jeunes et comment tu prépares tout ça ?

R : C'est différent avec un échange de jeunes. C'est une préparation collective, le SVE c'est individuel. Et préparer un groupe ou une personne, ce n'est pas du tout la même chose. On donne l'information à tous les jeunes et finalement, c'est un groupe, où les jeunes, a priori ne se connaissent pas. Du coup, tout le travail qu'on fait en termes de préparation doit permettre aux jeunes de devenir un groupe. On essaie de planifier des réunions de groupe pour les préparer à la rencontre interculturelle, on échange sur pourquoi on part, c'est quoi une

rencontre internationale, qu'est-ce qu'on va chercher, qu'est-ce qui nous attend. Je leur, dit : vous représentez la France et pendant la réunion j'essaie aussi d'entendre ce qu'ils mettent derrière tout ça, quelles sont leurs attentes, craintes et pourquoi ils ont envie de partir. Et ces échanges-là sont toujours très intéressants.

Q : Et tu vois une différence, une évolution chez les jeunes après l'échange ?

R : Ah oui, clairement ! En fait je t'amène des jeunes qui ont déjà des expériences de mobilité et des jeunes qui n'en ont pas, c'est visible ! En fait, ce qui se passe, quand je dis transformé, je veux dire qu'on observe une ouverture. Il y avait des jeunes qui ne sortaient jamais de leur quartier et ce n'est pas parce qu'ils étaient trop bien, mais pour eux c'était un confort, une sécurité. Le fait de partir, ça leur permet d'ouvrir leur vie à d'autres personnes. Il y a par exemple un jeune qui était un peu enfermé dans son monde et que je n'ai pas reconnu à la fin de l'échange, dans le sens où il a pleuré quasiment pendant tout le trajet de Finlande jusqu'à ici parce qu'il était tellement triste de quitter les autres. Bon, après j'essaie de les préparer aussi à ça, qu'il y a un début et une fin. C'est un échange de dix jours, ça vous permet de créer des liens etc. mais après c'est à vous de voir comment vous allez poursuivre cette expérience et qu'est-ce que vous allez en faire.

Q : Comment cette expérience est valorisée ?

R : Il y a le Youthpass, et je pense que pour certains c'est quelque chose de très valorisant. Il y en a qui n'ont jamais reçu un diplôme, donc le fait de recevoir ce certificat est très valorisant pour eux. On leur dit avant de partir, qu'après cette semaine d'échange ils vont obtenir, entre guillemets un diplôme, je dis entre guillemets parce que ce n'est pas un diplôme.

Nous, dans le cadre de notre expérience ce n'est pas les animateurs qui le remplissent pour eux. Pour les échanges on n'utilise pas le même Youthpass que pour le SVE. La procédure est simple, en fait les jeunes vont rédiger en groupes le texte qui va figurer sur le certificat. Au niveau du contenu, c'est d'expliquer l'échange de jeune, ce qu'ils ont fait etc. À la fin, on fait une cérémonie où les jeunes de chaque pays donnent le certificat aux autres. C'est une initiative qu'on a lancée et ils aiment bien ça.

Q : Donc ce n'est pas le Youthpass individuel sur lequel figurent les différentes compétences ?

R : Non, quand même, c'est plutôt un résumé du projet, de la thématique et après l'idée, c'est quand même de dire : pendant cet échange on a appris ça et ça, mais ils le disent en phrases au lieu de remplir des cases. On l'a un peu adapté quoi. J'ai vu qu'ils mettent cette expérience après sur leur cv, parce qu'ils sont très fiers d'avoir participé à un projet européen. Je pense que cela peut jouer en leur faveur. Je veux dire si l'employeur voit que ce petit jeune de 17 ans est déjà parti à l'étranger sans ses parents etc. Bon il n'y a peut-être pas forcément une valeur juridique en soi mais quand ils le mettent sur leur cv, ça veut dire ce que ça veut dire quoi. En tout cas cette expérience a un impact sur eux.

Q : Et une fois revenus en France, le projet est fini ?

R : C'est là où on organise des rencontres pour qu'ils témoignent de leurs expériences et je pense que c'est valorisant pour eux et ils se rendent compte que c'est quelque chose d'extraordinaire qu'ils ont vécu.

Q : Comment ça se fait que beaucoup des autres MJC ne développent pas plus la mobilité ?

R : « Pourquoi ils ne la développent pas ? Oui, c'est une question je me pose aussi. Il faut quand même une personne ressources, parce que ce n'est vraiment pas évident. Il faut avoir des moyens humains et souvent ils ne font pas de projets européens, parce qu'ils ne parlent pas bien l'anglais ou en tout cas ils ne l'osent pas…Après, il faut faire un choix, si on veut intégrer la mobilité internationale dans nos actions ou pas. Comme j'ai déjà dit, on ne peut pas tout faire et c'est rare quand même de trouver des postes à temps plein pour les projets européens, même s'il en faudrait. Ça prend énormément de temps de travail. Moi, heureusement, c'est quelque chose qui me passionne, donc je le poursuis, mais j'imagine pour quelqu'un qui n'a pas de rapport du tout à la mobilité ça doit être très difficile. Après, même si je sais que ça porte une plus-value au niveau de la MJC, je ne sais pas non plus si j'aurais le temps de déposer un dossier pour le SVE fin avril. Du coup mes collègues étaient tristes, mais ils se sont rendu compte de la charge du travail. Ce n'est pas en claquant les doigts que je fais tout ça. J'essaie de leur expliquer un peu la complexité des démarches parce qu'avant, ils ne réalisaient pas trop ce que ça représente…avec les accréditations et tout ça,…il faut le suivre. Avant j'avais encore plus de temps quand je m'occupais de l'accompagnement des jeunes, des projets, de la recherche de financement et tout ça, mais maintenant,…j'ai un poste de directeur adjoint aussi, qui garde les mêmes actions en plus de tout ce que je viens de te dire…et du coup pour moi, ce n'est pas possible. Je leur ai dit que je ne sais pas comment je vais tenir. Avant le directeur adjoint n'était pas du tout sur ce volet mobilité, mais uniquement sur la gestion au niveau de l'accueil de loisirs et un peu de logistique au niveau de la MJC […] Je pense que pour beaucoup de structures c'est trop lourd, parce qu'un échange, ça se prépare avant, il faut beaucoup échanger avec les partenaires, mais c'est difficile parce que chacun est dans son pays, chacun à d'autres choses à faire à côté et c'est vraiment une organisation et tout ça en anglais…Et l'accompagnement n'est pas rémunéré non plus, avec tous les projets qu'on fait, les dossiers de subvention, je te passe tout le travail administratif que j'ai avec l'accueil de loisirs avec la CAF, la mairie, etc. Parfois je me dis que la vie est trop courte pour faire tout ce qu'ils nous demandent de faire… »

Q : Il vaut mieux que je te laisse travailler alors…

R : Non non, c'est bien, le fait que tu me poses des questions, ça me permet de me poser et m'arrêter et d'essayer un peu de dire ce que je fais à travers des échanges comme ça, parce que c'est juste énorme. Après je suis quand même convaincu que l'outil de mobilité reste incontournable aujourd'hui dans nos jours et tout le monde peut y trouver son compte, les professionnels, les bénévoles, les jeunes, les vieux…et je trouve ça génial !

Entretien, Mélanie, 23 ans, étudiante, avril 2014

Mélanie est étudiante dans ma formation. En 2013, elle a effectué un service civique dans une Lycée agricole. Pendant cette année, elle a monté, ensemble avec un groupe d'élèves, un projet d'échange de jeunes dans le cadre du PEJA. Elle a été d'accord pour témoigner sur son expérience et répondre à mes questions.

Q : Alors, raconte-moi comment tu as connu les programmes européens.

R : Moi, j'ai découvert le PEJA vraiment par hasard par une copine qui m'a amenée à une formation des animateurs et ça m'a vachement plus et j'en ai fait une autre formation après. C'est ce qu'on appelle un training course. J'ai commencé par deux trainings courses qui m'ont fait de découvrir ce que c'était.

Q : Quelle était la thématique de la formation?

R : Le premier était sur la citoyenneté européenne. On m'a dit qu'il restait des places et voilà, viens ça peut t'intéresser et j'ai participé. Et le deuxième, c'est moi qui l'ai choisi. Il s'appelait « le pouvoir de l'éducation non formelle ». Du coup, j'ai commencé à mieux comprendre le PEJA et je suis arrivée en service civique au Lycée agricole en me disant, très bien, je vais monter un échange de jeunes. Parce que dans les formations c'était que des gens qui le faisaient déjà et j'ai appris beaucoup mais je n'avais pas la pratique de ça et je ne maîtrisais pas forcément tout ce que ça impliquait quoi. Et je me suis dit, trop bien je veux le faire. Donc, je proposais l'idée au Lycée. C'était compliqué parce que c'est un lycée, tu t'imagines bien, en termes de contraintes administratives...Les craintes les peurs machin sur tout. Je suis arrivée, je n'avais pas la légitimité de prof et tout ça. Mais en fait, j'avais la chance, car dans le lycée agricole il y a déjà une reconnaissance minimale de l'animation socioculturelle, parce qu'il y des profs socio culturels. Même si parmi eux, ils ne sont pas toujours au top, il y en avait un génial, qui était à fond sur la mobilité. Lui, il était plutôt sur l'Afrique mais complètement immergé dans l'éducation non formelle. Donc au fur et à mesure dans l'année, parce qu'il fallait quand même un temps de prise de connaissance du truc, on s'est forcément rapprochés, parce qu'on était dans les même locaux mais surtout parce qu'on partageait des envies, des idées, des analyses et tout ça. Il m'a énormément soutenu pour le côté administratif et il était le garant pour l'administration du projet d'échange de jeune qu'on a monté. Il est venu avec nous. J'ai déposé le dossier le 1er février 2013 et on est partis en septembre 2014.

Q : C'est toi qui as tout organisé?

R : Oui, c'est moi qui ai tout fait. J'ai porté le truc quoi. J'étais en service civique sur le développement durable et je voulais faire quelque chose sur ça. J'avais des petits groupes d'élèves que je voyais régulièrement et dont un avec qui j'ai dit, vas-y on va monter un projet européen. Donc eux ils étaient vachement partants. Mais comme c'était mon premier projet et pour eux aussi, c'était compliqué de les impliquer autant qu'on peut impliquer les gamins dans la préparation du projet parce qu'en fait moi, je ne savais pas trop ou j'allais quoi. J'ai découvert le truc en faisant et du coup je savais que je pouvais les impliquer dans le choix des

thématiques et sur ce qu'on pourrait faire mais ce n'était pas évident et aussi la temporalité elle était hyper limité, parce qu'on avait une heure par semaine, mais une heure n'était souvent pas une heure et on avait aussi besoin des temps pour se retrouver, échanger pour savoir comment ça va...enfin, ce n'était pas évident.

Q : Donc tu as quand même réussi à préparer ça avec les jeunes?

R : Normalement, un échange de jeunes peut être monté par les jeunes, mais il ne faut pas non plus se raconter des histoires quoi, c'est moi qui ai écrit le projet, après ils étaient associés à l'idée dès le départ mais après, le groupe qui est parti ce n'était pas complètement celui du départ, c'était le noyau dur mais il y en avait qui se sont rajoutés ou qui se sont désistés.

Q : Et toi, tu avais que le prof qui t'a soutenue un peu?

R : En fait, les gens était vachement sceptiques, le Lycée, que ce soit la vie scolaire ou l'administration, parce que si tu veux le nombre de projet, et surtout un projet à l'étranger, ça demande des autorisations et ils étaient un peu sceptiques sur la faisabilité du truc, mais si tu veux, j'ai écrit le projet, j'ai trouvé des partenaires, j'ai rédigé ça un peu seule parce que ça s'est passé un peu bizarrement avec les partenaires...ils disaient: c'est super! Moi j'ai essayé de créer un vrai partenariat pour qu'on partage des objectifs, qu'on réfléchisse sur quoi on veut faire dans cet échange etc. et du coup je me suis retrouvée avec des gens qui étaient super, un peu dans la même démarche que moi, qui étaient dans le mode de production d'échanges de jeunes de masse un peu. Ce qui fait qu'en gros ils s'occupaient des activités liées à leurs projets d'Asso. Et là ils étaient très contents d'avoir un autre projet avec d'autres jeunes. Ils avaient les moyens pour avoir des jeunes mais ils n'étaient pas du tout dans la construction d'un projet vraiment collectif.

Q : Comment tu as convaincu le Lycée agricole d'autoriser cet échange?

R : On a axé l'échange sur le thème de l'Eco citoyenneté et du coup j'apparaissais comme étant animatrice, je leur ai dit que c'est une expérience très enrichissante pour les jeunes et j'étais dans ma démarche de citoyenneté de rencontre avec d'autres cultures, d'ouverture sur le monde, sur les représentations différentes et sur la prise en compte de l'environnement etc.

Q : Comment tu as préparé les jeunes en amont?

R : En discutant sur ce que c'était. Et quand on savait qu'on partait en Roumanie on a fait des petits jeux, on a fait des quizz. De toute façon on se voyait tout le temps, je n'avais pas forcément toujours des nouveaux éléments sur l'échange parce qu'on attendait les réponses pour savoir si le projet passe, mais on a fait des rencontres régulières et dès que j'avais des nouvelles on en parlait: comment on appelle ce projet etc.? On a appris deux trois mots en roumain. Et le fait qu'on avait un partenaire suédois, c'était eux qui étaient intéressés par le pays. Après les suédois ne voulaient pas recevoir l'échange donc on a cherché un troisième partenaire pour nous accueillir.

Q : Et comment vous avez fait pour construire le programme de l'échange?

R : Oui...le programme, je l'ai construit, déconstruit et ensuite ce qui a été chouette, une fois que le projet a été accepté par l'agence, on a été conviés à une formation pour les échanges de jeunes. Ils faisaient ça pour tous les porteurs d'échanges de jeunes et on y est allé avec

mon collègue. C'était super, parce que pour lui, c'était aussi une découverte du dispositif et ça nous a permis de réfléchir à ce qu'on voulait y mettre dedans. Et ça l'a complètement intégré dans le projet, avant il savait que c'était chouette mais il ne savait pas forcement pourquoi, comment etc. et. Du coup, il se sentait impliqué, il a proposé des séquences...et c'était déjà beaucoup mieux qu'avant…

Q : Quelle était le contenu de la formation?

R : C'était une formation sur les échanges de jeunes, en gros, améliorer la qualité des échanges de jeunes. C'était de réfléchir sur comment tu mets de l'implication des jeunes, c'est quoi la dimension européenne, interculturelle, comment on la présente, c'est quoi les qualités et difficultés d'un échange de jeunes, qu'est-ce qu'on y recherche et quelle était la philosophie des échanges de jeunes etc. et du coup chacun présentait ce qu'il avait prévu et on a réfléchi à comment on pourrait l'améliorer etc.

Q : Ça vous a aussi aidé à mieux accompagner les jeunes du coup ?

R : Bon, c'était mon premier échange, je savais qu'il fallait les accompagner avant et après, mais je ne suis pas sûre d'avoir réussi pleinement à le faire. On s'est revus après et on a fait quelques séances, en moitié en bénévolat, parce que je n'étais plus en poste. Je suis revenue pour débriefer, pour leur parler du Youthpass et pour parler un peu de tout ça voilà. Mais ça s'est fait sous forme d'échange informel.

Q : Quels étaient les retours des jeunes pendant ce temps de débriefing?

R : Les retours étaient super positifs. En gros, ils nous ont dit : je me suis dépassé, je ne pensais pas être capable de tout ça, c'est-à-dire de s'intégrer dans un groupe, de parler anglais et tout ça. Il y avait aussi la dimension de « j'ai vraiment envie de voir ce que je peux faire par rapport à la planète, la notion de développement durable. Il y avait des super retours sur « voilà, j'ai envie de faire attention à ce truc ». Et après moi, le regard que j'ai pu avoir, ça été assez fou, avant, le trajet où on sentait toutes les peurs émerger, on va en Roumanie, les roumains, on ne peut pas avoir confiance en eux et tous les clichés négatifs par rapport au pays, la prise de conscience etc. Après, ils ne sont pas devenus les meilleurs amis du monde, parce qu'ils étaient pas…enfin, si ils avaient été tous français, ça aurait été pareil…mais du coup, ils ont quand même dépassé des trucs comme un jeune par exemple, qui voulait toujours fermer les portes à clés pendant les premiers jours et à la fin, il ne le faisait plus. C'était des conneries mais tu sentais le poids des représentations, qui aurait pu être vachement travaillé en fait, mais qui l'ont pas permis forcément. Déjà moi je me formais à ça, maintenant je le travaillerais peut-être un peu différemment. Même si avant on avait fait un quizz avec les collégiens, parce qu'au lycée agricole ils ont des mallettes pédagogiques et moi je m'étais fait envoyer celle sur la roumaine, donc je m'étais renseignée pour leur montrer des images, on a regardé la carte pour savoir où on allait, bon ca a changé en plus entre temps. C'était compliqué cet échange de jeunes, parfois je n'avais pas trop d'information, mais j'ai essayé quand même de leur donner le plus d'éléments possible sur l'histoire de la Roumanie, mais ce n'était vraiment pas évident pour moi. Je n'étais pas du tout une spécialiste, en tout cas j'ai essayé de réfléchir un peu à tout ça.

Q : Est-ce que tu penses qu'ils ont compris l'histoire du Youthpass à la fin ?

R : Bof, mais je leur ai expliqué et je leur ai dit de le faire. On avait fait un temps dessus pendant l'échange parce que c'est obligatoire, mais c'était compliqué parce qu'ils étaient en première, donc ils avaient 15 ou 16 ans, du coup déjà en termes d'anglais c'était difficile et on s'est dit que ce n'est pas la peine de faire une séance sur le Youthpass où ils vont rien comprendre. Donc, j'en ai reparlé à notre retour. On leur a présenté les différents temps mais ils l'ont pas fait, à part une, après en vrai, moi personnellement je ne suis pas forcément super convaincue du truc. Á mon avis pour eux, c'est un bon point de départ, mais pour moi l'éducation non formelle, c'est dans la durée et là, la question ça va être comment cet échange leur a donné envie de faire d'autres choses de ce type-là. Là, cette année, je sais qu'ils étaient à fond pour en refaire, mais après via le Lycée ils ont d'autres projets pour partir et ça leur demande moins d'organisation, le rugby machin et du coup ce n'était pas possible en termes de temps, mais tu sens qu'ils ont envie et ils vont pouvoir s'appuyer sur cette expérience plus tard. Bref, je n'aime pas trop ce Youthpass.

Q : Et toi, pendant les trainings courses que tu as fait, tu as dû remplir un Youthpass ?

R : Oui moi j'en ai pour moi, mais je trouve qu'il est un peu schizophrénique ce Youthpass, parce qu'à la fois c'est censé être une espèce d'outil d'auto-évaluation et de progression personnelle pour prendre le temps et se demander qu'est-ce que j'ai appris, qu'est-ce que ça m'a apporté etc. avec une grille et j'ai du mal parce qu'il est un peu bizarrement foutu, l'histoire que tu as deux cases pour « langues étrangères » et « langues maternelles » alors que quand tu pars…tu te dis qu'est-ce que je vais écrire « oui j'ai progressé en français ? » Enfin je veux dire, je sais parler en français. Donc c'est une espèce de grille de lecture que j'ai du mal à comprendre… Le principe me semble vachement intéressant et il y a des trucs sur lesquels j'aurais insisté, qui ne sont pas dans le Youthpass. Et il est un peu schizophrénique parce que c'est une espèce de certificat pour valoriser tes expériences sur le marché de l'emploi, en tout cas c'est ce qu'on te dit, et vrai ce n'est pas adapté si je veux que ce soit ça. Pendant le training course par exemple ils l'ont présenté avec un PowerPoint et en mode de « soit on peut vous faire un truc inutile qui sert à rien de présentation du Youthpass, soit on peut vraiment faire quelque chose d'intéressant pour vous et c'est-à-dire que ça vous serve d'une manière ou d'une autre dans votre réflexion » On était un peu dans la réflexion, comment nous on le présenterait aux jeunes, mais il nous ont dit en gros, que « si vous êtes pas convaincus et vous ne savez pas vous en servir, vous ne saurez pas l'expliquer aux autres, enfin, ça leur sera pas utile non plus, mais voilà…ça peut être bien comme pas bien. Après ce que j'ai fait pendant notre échange de jeunes, j'avais préparé des questions genre « qu'est-ce que j'ai appris, de quoi je suis fier » qui les ai fait réfléchir sur le fait qu'ils ont appris des choses pendant cette semaine et du coup j'ai transformé cette évaluation un peu en jeux collectifs. Ce n'était pas formalisé en grille mais en tout ça pour susciter la réflexion, après je pense qu'il y a un intérêt d'avoir une grille en plus commune mais voilà ça peut être amélioré pour la prochaine fois. Je pense que le Youthpass peut être intéressant en termes de reconnaissance de ce genre d'expérience, mais en tout cas, comme j'ai déjà dit, il y a des choses à améliorer.

Q : Comment une expérience d'échange de jeune peut être valorisée ?

R : C'est surtout quand t'es jeune, on se dit peut être qu'il a la capacité de partir à l'étranger, mais effectivement, moi aussi ça été assez compliqué à expliquer aux gens parce que l'objectif n'est pas d'en faire un truc formel, ou ce n'est pas un voyage scolaire où tu as des cours le matin machin, mais en même temps ce n'est pas non plus la fête tout le temps quoi. T'es dans un espace d'apprentissage non formel avec des objectifs pédagogiques spécifiques etc.

Q : Toi, qui a participé à deux trainings courses et qui a monté un échange de jeunes, qu'est-ce que ces expériences t'ont apporté ? Qu'est-ce que tu fais maintenant ?

R : Moi, ça m'a vraiment fait découvrir l'éducation non formelle, ce que c'était, ça été le fait que maintenant je fais de l'animation et que je fais un master Politique Enfance Jeunesse à la fac. Pour moi c'est un peu le premier point qui m'a lancée là-dedans et ça a recentré ma vie sur l'éducation, sur toutes ces formes et notamment non formelle. Moi je compte utiliser tout ça, bon cette année je n'ai pas le temps mais je compte faire des formations, d'en créer moi-même, de faire des échanges de jeunes. J'ai appris ce que c'est, les workshops, d'animer un temps, j'ai appris des outils pédagogiques en fait, après il y a bien sûr des gens géniaux que j'ai rencontrés, un enrichissement sur les différentes pratiques… Je pense,…que l'union européenne est une vaste connerie tant qu'elle est faite aujourd'hui, c'est un espace justement contraire à l'émancipation, je pense que par contre le PEJA, il y a vraiment un truc à faire quoi. Pour moi, c'est le seul dispositif qui est…alors moi, j'ai un peu peur que ça devienne un truc pour intégrer les jeunes dans la compétition mondiale de l'emploi, mais il y a quand même des forces. Tous les animateurs et formateurs que j'ai rencontrés en tout cas, je trouvais qu'il y avait une philosophie de l'empowerment qui était vraiment présente et du coup ce n'est peut-être pas encore perdu.

Entretien, Nicolas, 27 ans, étudiant, retour de SVE depuis deux ans, avril 2012

En septembre 2013, j'ai rencontré Nicolas par le biais d'une journée de sensibilisation des jeunes d'un club de prévention aux dispositifs européens et internationaux. Nous étions tous les deux à cette rencontre pour témoigner de notre expérience. L'objectif de cette journée était de présenter le SVE, l'engagement volontaire, mettre en place une rencontre entre des jeunes qui sont partis à l'étranger ou venus en France pour participer à un projet d'intérêt collectif, les sensibiliser et donner envie de partir à l'étranger et de s'investir. Suite à cette journée, nous avons gardé contact et nous avons ainsi discuté de son expérience de mobilité.

Q : Pourquoi tu as décidé de faire un SVE ?

R : J'étais parti en Erasmus en Espagne et Erasmus ne m'a pas plu et j'ai commencé avec les bourses à faire un stage dans une association. Ça s'est très bien passé et on s'est très bien entendu et comme j'avais un DEUST en animation, j'avais des compétences pour travailler dans cette association-là. Au bout de mon année Erasmus, il n'y avait plus de bourse, et je voulais continuer à travailler. C'est pourquoi on a débloqué un SVE avec eux pour que je reste. J'ai participé à la rédaction du dossier d'accréditation des structures SVE et quand ça a été accepté, j'ai contacté une Asso ici à Toulouse qui m'a « envoyé ».

Q : D'accord, tu étais déjà sur place, donc il n'y avait pas vraiment d'accompagnement avant ton départ…

R : Oui c'est ça ! Du coup le projet c'était de rester dans un endroit que j'aimais bien parce que j'étais déjà en train de vivre une expérience et j'avais envie de la prolonger, vraiment parce qu'un an c'était beaucoup trop court. Et d'autre part, le boulot était super intéressant et pour moi, c'était mon premier « vrai boulot ».

Q : C'était facile de trouver une association d'envoi qui était prête à faire le dossier pour toi sans t'avoir rencontré?

R : Oui ca été plutôt facile. J'étais très au courant et j'ai pris la liste des associations d'envoi et j'ai contacté la première et ça a marché. Il n'y avait pas de soucis pour eux, en même temps ça devait leur faciliter l'accompagnement j'imagine…

Q : Bon, du coup, tu t'es organisé toi-même pour pouvoir rester sur place…comment ça s'est passé avec la structure d'accueil ?

R : Oui je me suis débrouillé mais par contre, j'avais des problèmes pendant mon SVE. Ils n'avaient pas l'accréditation avant. J'étais leur premier SVE, avant j'avais le statut de stagiaire. Donc avant j'y allais deux trois fois par semaine, c'était plutôt flexible, je faisais pas vraiment partie de l'activité quoi et quand le SVE s'est déclenché, on s'est mis un peu aux normes des 30 heures, des droits et devoirs du SVE et là ça commençait à bugger, parce que le boulot était super stressant, j'avais aucun tuteur sur place, enfin c'était quelqu'un qui faisait partie de l'Asso et du coup ce n'est pas quelqu'un à qui tu parles quand ça va pas. Donc, je ne pouvais pas vraiment me livrer à cette personne-là, et l'association en France, je

la connaissais pas, donc pas de raison de me livrer à eux non plus. Du coup on est rentrés un peu en conflit…

Q : Et comment tu as réussi à gérer la situation ?

R : Finalement, j'ai écourté le SVE et j'ai continué à rester sur place quand même à faire d'autres choses mais j'ai écourté parce que j'étais fatigué et il n'avait pas de sortie de crise réelle.

Q : C'était par rapport à quoi ces conflits ?

R : C'était par rapport à l'organisation du travail. J'étais le SVE d'une toute petite Asso qui a été gérée par un couple, donc à côté il y avait le projet de vie, ils travaillaient tout le temps et beaucoup dans l'imprévu aussi et moi j'avais des projets à moi et je ne pouvais pas me projeter parce que j'étais tout le temps soumis à ça et dans leur projet j'étais un peu le bouche trou pour la logistique et les allers retours, le taxi machin au dernier moment. Il y avait une injonction à l'engagement dans le sens de « tu peux monter des trucs » et j'en ai monté des projets mais dans des conditions très désagréables.

Q : J'imagine que c'était difficile, s'il n'y avait pas un médiateur…

R : Oui du coup on a fait avec des techniques de gestion de conflit, pour savoir pourquoi ça ne marche pas, parce que c'était des gens que j'aimais bien et que j'apprécie toujours, mais ça n'a pas suffi. Et pour tout dire, j'ai démissionné, l'histoire qu'aucune partie soit mal vue.

Q : Comment s'est passé ton retour ? Tu as pris contact avec la structure d'envoi ?

R : Au retour, si, enfin j'ai fait des allers retours en France et j'avais déjà rencontré l 'Asso entre temps. Mais le retour, je n'ai rencontré personne pour revenir sur ce truc-là.

Q : Tu avais envie de couper un peu avec tout ce qui s'était passé ?

R : Ah non, le SVE c'était une expérience bouleversante, j'ai que des bons souvenirs même si il n'y aurait pas eu ce souci-là. Mais bizarrement deux ans plus tard je fais un mémoire sur la mobilité, le PEJA et je pense que ce n'est pas anodin du tout…

Q : Donc tu vois ça quand même comme une expérience formatrice ? En termes d'apprentissages ça t'a apporté quoi exactement ?

R : Ouais,…c'est vraiment la question que je me pose souvent….ce que je formalise le mieux c'est les apprentissages interculturels, j'ai développé des échanges de jeunes du PEJA et puis le fait d'être à l'étranger soi-même, ça met un peu en place ta vision des choses. Des fois je crois que c'est plus des apprentissages personnels, par exemple le vivre ensemble, que des apprentissages professionnels, parce que mes missions je n'avais pas une responsabilité exceptionnelle.

Q : Oui, après tu as aussi essayé de gérer ce conflit…

R : Oui, c'est ce que je me suis dit. En fait, il y a plein choses dont je ne me rends pas compte…

Q : Tu as fait l'auto-évaluation avec le Youthpass ?

R : Le Youthpass, c'est ma coordinatrice là-bas qui l'a rempli pour moi et on l'a finalisé ensemble, elle me l'a montré pour modifier des détails ensemble et il est plutôt bien, il montre plein de choses, mais ce n'était pas vraiment une auto évaluation. C'est elle qui me l'a proposé et ensuite on l'a regardé ensemble. Après, j'avais une place dans l'Asso et de faire

une auto évaluation, j'aurais été le premier à dire non, après c'est difficile de réfléchir à tout ça quand on est encore sur place…Mais je sais encore quand on l'a fait, j'ai mis l'accent sur la même chose que je viens de te dire, l'inter culturalité, de vie ensemble, de choc culturel et c'est aujourd'hui ce qui ressort aussi…

Q : Et, …

R : Attend, il y a aussi beaucoup de choses de l'ordre de la timidité linguistique. Non seulement j'étais en Espagne et je ne parlais pas forcément super bien espagnol au début et après les échanges de jeunes on les a en anglais, et j'avais un anglais pathétique à la base et j'ai pris confiance petit à petit et aujourd'hui ça me reste énormément en fait, ça m'arrive des fois de faire quelque chose en anglais ou de parler en anglais, il est toujours aussi mauvais mais j'ai pas du tout peur parce que je sais que c'est le contraire qui se passe, donc ça été un gros apprentissage, quand je le compare au début quand je suis arrivé à la fac en Espagne, j'étais mort de trouille de prendre la parole et à la fin après le stage et le SVE c'était le contraire…

Q : Tu as participé aux séminaires SVE ?

R : Les formations là ? J'ai uniquement fait le séminaire à l'arrivée. Je l'ai trouvé génial, vraiment génial ! Ça permet de prendre le recul, ça m'a vraiment marqué. On parlait à quoi sert le SVE, ce que je ne savais pas forcément, parce que pour moi c'était un moyen pour pouvoir rester à l'étranger plus longtemps. Et de savoir que c'est un outil politique pour réunir des gens, créer une citoyenneté européenne et aussi parce que ça propose un accompagnement à l'expérience à l'étranger où on pouvait parler et échanger. C'est ce que j'ai critiqué enormément avant dans l'Erasmus, qui donne des sous aux gens pour qu'ils aillent se soûler ailleurs, je caricature, mais il y a beaucoup de gens qui s'en servent pour ça, c'est sans aucune critique quoi,…mais pourtant ce n'est pas beaucoup d'argent public qui ne sert à rien ? Là on met on place des ateliers d'inter culturalité et de réflexion…Malheureusement je n'ai pas participé au séminaire du milieu, de la fin et de retour, parce que pour celui au milieu j'étais occupé avec un projet, et la fin, vu que ça s'est terminé un peu avant… je ne l'ai pas fait non plus.

Q : C'est dommage que tu n'aies pas eu l'information pour le séminaire de retour, ça t'aurait peut-être permis de discuter de ton expérience avec d'autres volontaires…

R : Ouais, je pense que ça m'a vraiment manqué, et là au moment de mettre des mots, j'y arrive pas non plus tu vois. De conscientiser, mettre les mots sur ce que j'ai appris, ce que je n'ai pas appris, vraiment noir sur blanc ça permet de l'intégrer un peu plus, j'imagine.

Q : T'as fait quoi au retour alors ?

R : Au retour j'ai repris la fac, j'avais plus au moins prévu ça avec déjà cette idée en tête d'écrire un mémoire sur ce sujet-là.

Q : Tu as cherché le lien avec cette expérience…

R : Oui, et dès le début, que ce soit sur l'inter culturalité, la politique, j'avais une envie de travailler là-dessus et le mémoire que je fais là, il a un côté personnel aussi. Au retour, je me suis aussi investi dans deux associations pour participer à des journées de préparation pour des SVE qui allaient partir, j'ai fait des témoignages vidéo pour une autre association, des

petites choses comme ça. Après je sortais avec la fille qui faisait un SVE après moi dans la même association, et donc pendant les premiers six mois en France, j'avais encore un lien très fort avec cette expérience et je suis régulièrement retourné en Espagne. On avait tous les deux un lien très fort avec l'endroit à Grenade et c'est réconfortant, rassurant de pouvoir en parler après au quotidien…. (Pause)…J'ai passé aussi très longtemps à faire un bel album photo de deux ans de photos dans cet endroit-là. Ce qui m'a le plus marqué, je me rends compte maintenant, c'est de l'ordre de vivre à l'étranger…

Q : Oui, parfois il semble qu'on se rend compte beaucoup plus tard de…

R : Ouais,…et parce que j'ai beaucoup appris sur moi…au début, quand je suis arrivé en Espagne, j'ai un peu pété les plombs, parce que je ne trouvais pas mes repères à la fac et l'Andalousie c'était un bordel monstrueux et du coup je me suis vu réagir quoi, je sais aussi avec le recul, ce qui m'est arrivé à ces moment-là et c'est quelque chose qui m'a beaucoup appris sur moi… et après, comme j'étais aussi dans une Asso qui accueillait des SVE, j'ai vu ce processus chez plein de gens et je le regardais de près…

Q : Maintenant, deux ans après, quand est-ce que tu exprimes cette expérience ?

R :…. (Très longue pause)…J'ai d'autres trucs aussi. Au retour, j'ai fait des modules d'inter culturalité pour de formations BPJEPS. J'y suis allé, C'est moi qui voulais faire ça, et c'était un gros moment d'expression de ce que j'avais appris et de partage, ça m'a fait vachement de bien, même si je n'ai pas fait référence avec mon expérience à moi…désolé, je reviens un peu sur les questions d'avant, parce que je me mets un peu à réfléchir en même temps…Je me suis mis à lire beaucoup, par l'intermédiaire de la fac aussi, sur l'éducation interculturelle, dans une perspective de comprendre un peu ce qui se passe quand les gens de différentes cultures se rencontrent, parce que c'est ce qui me passionnait là-bas. Donc, j'ai fait ça et j'ai pu le partager par l'intermédiaire de ces formations-là, la journée de préparation de SVE et ouais. C'était une vraie envie de partage….qui m'est passée un peu depuis. Et aujourd'hui, quand est-ce que je mobilise ça où je l'exprime ? De manière très pratico-pratique, pour une candidature pour un projet à l'étranger, j'ai fait valoir que j'ai déjà de l'expérience à l'étranger, que je suis autonome…et d'une manière plus professionnelle là du coup, dans le fait de faire un mémoire sur les politiques européennes, je connais le monde de ces programmes là et ça me sert d'accès direct pour rencontrer des gens et faire des interviews et je m'en sers énormément de ce recours-là. Je commence toujours par ça d'ailleurs : « j'ai fait un SVE », pour que ça fasse tilt, et je continue bien à l'exploiter…

Q : Quelle est la réaction quand tu dis « j'ai fait un SVE » ?

R : Là pour le coup, je m'adresse à des associations qui font du SVE, donc il y a toujours des associations qui connaissent le programme et celles qui ne le connaissent pas, c'est juste pour dire que je sais ce que c'est quoi. Mais stratégiquement ça peut me servir, si j'ai envie de m'investir là-dedans quoi, d'utiliser le fait que je connais ces programmes-là.

Entretien, Clément, animateur pédagogique et référent des actions européens à l'Aroéven Midi-Pyrénées, mars 2014

Mouvement laïque. Habilitée par les Ministères de l'Education Nationale, de la Santé, de la Jeunesse et des Sports, du Tourisme et de l'Ecologie, du Développement et de l'Aménagement durables, la Fédération des Associations Régionales des Œuvres Educatives et de Vacances de l'Éducation Nationale (Aroéven) milite pour une éducation permanente et globale.

En début d'année 2014, la DRJSCS a organisé dans les départements plusieurs formations à l'intention des porteurs de projet pour les aider à « s'approprier » le nouveau programme Erasmus +. Lors d'une première formation de deux jours à Toulouse, j'ai rencontré Clément, animateur pédagogique et référent des actions européennes à l'association Aroéven. Il m'a proposé de prendre contact avec lui, si j'avais des questions par rapport à son travail et les projets de sa structure. Nous avons pris rendez-vous pour un entretien en mars 2014.

Q : Quel poste occupes-tu dans cette association ?

R : Alors, je suis prof détaché de l'Education Nationale et ici je m'occupe parmi d'autres missions notamment des projets européens.

Q : Et quels sont les projets européens dont tu t'occupes ?

R : Nous, on fait que de l'envoi SVE mais nous n'accueillons pas ici. On prépare que ceux qui veulent partir mais on constate que ceux qui viennent s'informer ici à l'association sont souvent diplômés. Après, on a trois projets européens. Un avec les jeunes. On avait lancé un appel à tous les jeunes qu'on connait, nos stagiaires BAFA etc. et on va dire qu'un groupe de jeunes à St Girond s'est formé. On s'est dit que là on part dans l'expérience d'un vrai projet, monté par les jeunes, donc on ne sait pas encore exactement ce qu'ils vont faire et je ne peux pas t'en dire beaucoup plus. En fait, nous, on accompagne mais c'est eux qui vont choisir leur projet, donc pour l'instant on a fait que deux réunions avec eux. Notre objectif est de les accompagner tout au long du projet sans leur imposer quelque chose. Dans la première réunion par exemple, on leur a expliqué les dispositifs qui existent. C'était plutôt une réunion d'information et de présentation. À la deuxième réunion, ils commençaient à réfléchir s'ils choisissent plutôt un thème ou un lieu, bon c'est un peu compliqué à expliquer ce projet… En tout cas, on les accompagne ensuite dans le montage du dossier, dans la relation, on leur met à disposition du matériel, nos locaux etc. On fait tout pour qu'ils puissent avancer.

Q : Du coup, ce projet se fait dans le cadre de quelle action du PEJA ?

R : En fait c'est une vraie expérimentation, parce que souvent, ce sont les Asso qui montent des projets et mettent des jeunes dessus et nous, on avait envie de monter le projet à l'inverse et avec les jeunes. On va voir si ça marche. Pour répondre à ta question, on a rien enclenché

au niveau européen, c'est nous qui payons parce qu'on n'est pas sûr combien de temps le montage du projet va durer et si cela va aboutir à quelque chose.

Q : D'accord, pardon je t'ai coupé…les deux autres projets…

R : Oui, un autre projet qui nous tient à cœur est le BAFA européen avec des partenaires espagnols, suisses, italiens, allemands et belges. Bon, on est encore au début du projet, mais l'objectif et vraiment d'échanger avec des cultures différentes sur le domaine de l'animation et de la jeunesse. Ensuite, par rapport au troisième projet, on veut aussi faire des formations professionnelles, c'est-à-dire de travailler avec les partenaires étrangers pour faire des échanges de pratiques. Ce projet-là sera intégré dans la formation BPJEPS. Voilà pour les trois projets. Les deux derniers sont envisagés pour 2015 par contre…

Q : Et toi, tu es prof à la base, comment tu t'es retrouvé ici ?

R : Ah,…c'est compliqué. Il y a des postes détachés de l'Éducation nationale et Aroéven, ça veut dire Association Régionale des Œuvres Éducative et de Vacances de l'Éducation Nationale. C'est une association d'éducation populaire mais qui a une longue histoire avec l'Éducation Nationale, même si aujourd'hui on travaille plus trop avec eux… comme c'est une association reconnue et agréée qui est complémentaire de l'enseignement public, je peux travailler ici, mais je suis payé par le Rectorat…

Q : Et toi, tu as une expérience de mobilité ou est-ce que c'était un terrain complètement inconnu pour toi ?

R : C'était complètement nouveau pour moi. Je n'étais pas formé à la base pour faire ce travail. Enfin, je veux dire sur la mobilité et les dispositifs européens, je n'y connaissais que dalle. J'ai jamais fait de mobilité mis à part pour les vacances et je m'y étais jamais penché là-dessus. Après, je connaissais Erasmus de nom et voilà. Donc tout le reste, je l'ai découvert en arrivant dans cette structure. Je me suis formé un peu tout seul, ici avec la correspondante régionale du PEJA et j'ai aussi participé à une formation nationale sur les programmes de mobilité. D'autre part, il y avait des journées, quatre ou cinq je crois, sur le sve et je suis allé au comité régional pour la sélection de projets. J'ai également participé à la formation de deux jours sur le nouveau programme Erasmus+ parce que je voulais savoir un peu plus de quoi on parle.

Q : Raconte-moi un peu comment tu accompagnes les jeunes.

R : Alors, j'accueille les jeunes ici un par un pour les informer sur le dispositif du sve. Avant, on faisait des réunions d'information collectives avec d'autres associations de mobilité et ça tournait, mais je ne sais pas, ça fait longtemps que je n'ai pas vu de message sur notre calendrier Google. Donc maintenant, je les accueille directement au bureau et je passe environ une heure à 1h ½ avec eux pour répondre à leurs questions, leur présenter le SVE et expliquer comment ça se passe. Après, c'est un suivi, pour ceux qui s'accrochent, c'est-à-dire ceux qui trouvent vite, je les vois pas beaucoup et les autres, je les vois un peu plus régulièrement. Mais souvent c'est pour des questions très techniques : « est-ce que ma lettre de motivation est bien », « J'ai eu une réponse, quel est la prochaine étape » etc.

Q : Est-ce qu'il y a des difficultés par rapport à l'accompagnement ?

R : L'accompagnement se passe plutôt bien, mais fonctionnellement le sve n'est pas vraiment avantageux pour les associations. Souvent ça nous coûte plus de temps qu'on est payé surtout quand il y a des problèmes sur place et il faut voir comment faire revenir le volontaire…On fait le sve parce qu'on le défend vis-à-vis des jeunes mais sinon une structure comme la nôtre n'a aucun intérêt de faire le sve, car l'Asso ne vit pas de ça.

Q : Je comprends,…tu vois combien de jeunes par an environ ?

R : Je fais partir environ 2 ou 3 jeunes et j'en vois jusqu'à 14 jeunes par an qui sont intéressés. Il y en a beaucoup qui changent d'avis ou qui peut-être se font accompagner par une autre structure, parce que je leur dit qu'ils peuvent aussi voir les autres associations d'envoi dans la région. Après, c'est vrai qu'il faut être assez autonome, même si je leur propose de regarder les offres un peu avec eux, de regarder leur lettre de motivation, mais bon, après il y a beaucoup de refus de la part des Asso d'accueil et du coup il y en a plein qui abandonnent. Moins tu as de qualification plus de refus tu as.

Q : Tu donnes rendez-vous aux jeunes à leur retour pour parler un peu de leur expérience?

R : Après leur volontariat ? Bon, pour l'instant il y en a une qui me donne des nouvelles. En général, j'envoie un mail pour savoir s'ils sont bien arrivés et rentrés et ils me disent vite fait : « oui ça va très bien » et voilà, c'est fait. Pour la plupart, je sais que ça s'est bien passé, ils sont contents et allez hop ! Ils ont pas envie de raconter comment ça s'est passé et souvent ils sont déjà partis pour d'autres projets ou même ils ne rentrent plus. Après, si jamais ils ont envie de revenir, je suis là pour répondre à leurs questions.

Q : Donc tu ne fais pas vraiment une évaluation ou un bilan avec eux ? Est-ce que tu expliques le Youthpass ?

R : Je leur parle du Youthpass, mais il y en a aucun qui le remplit avec moi. Je leur montre un exemple, mais bon il n'est pas très sexy non plus et on voit vite que ça prend du temps de le remplir. Je leur dit qu'ils doivent le faire avec leur tuteur sur place. Je leur dit qu'on est sur des compétences et non pas sur des diplômes, mais je ne sais pas s'ils le font après, s'ils le font là-bas, aucune idée. Après, j'ai l'impression qu'il y a le réflexe, je prends l'exemple pour ceux qui ont peu…, que même là ils ont du mal à se projeter parce qu'ils n'ont pas de diplômes. Il y en a qui ont de l'expérience, mais ils n'osent pas la mettre en avant. Je leur dit : « ça il faut le mettre » mais en France on met beaucoup d'importance sur les diplômes et les jeunes pensent souvent ne pas avoir la compétence…

Q : Est-ce qu'ici à l'association vous avez d'autres outils pour travailler ou valoriser les compétences des jeunes ?

R : Non, on n'a pas vraiment d'outil pour travailler sur les compétences. On est en train de voir si on peut construire, ensemble avec d'autres associations, un référentiel de compétences sur lequel on peut s'appuyer, mais c'est comme avec tous les outils, on sait qu'il va être très vite détourné par des organismes comme la Ligue c'est un peu compliqué…mais on est en train de réfléchir sur ca..

Entretien, Chantal, responsable du bureau Europe International Jeunesse de la DRJSCS Midi-Pyrénées, avril 2014

Le service Europe-International-Jeunesse se situe au sein du service Jeunesse du pôle Cohésion sociale. Il rassemble des initiatives et dispositifs en lien avec les politiques de mobilité internationale en direction des jeunes. Il est chargé du développement des actions de mobilité sur le territoire et constitue le relai régional de l'Agence Française du Programme Jeunesse en Action (AFPEJA). Afin de conforter les actions relatives à la mobilité internationale et à la coopération européenne et internationale en matière de jeunesse, notamment en coordonnant les actions des directions départementales, la DRJSCS MP travaille en lien avec des différents partenaires : le réseau des Missions locales et de l'Information Jeunesse (CRIJ, BIJ, PIJ, etc.), les structures d'animation (MJC, associations et centres sociaux) les lycées professionnels, techniques, et agricoles, les Instituts spécialisés et les collectivités locales ainsi que les associations et structures tournées vers l'international et opératrices de mobilité. Étant ma tutrice de stage, Chantal a été d'accord de faire un entretien et de discuter sur la thématique de la recherche et sur son expérience.

Q : A ton avis, qu'est-ce qu'on apprend grâce à l'éducation non formelle et plus spécifiquement les programmes de mobilité non formels ?

R : Première chose, dans les programmes on se retrouve en inter culturalité. Ça permet déjà d'introduire le doute dans tes certitudes parce que tu vois que d'autres vivent différemment avec d'autres rythmes et certitudes aussi, et je pense que rien que la rencontre de ces deux réalités tout d'un coup font te poser la question de la vérité. Rien que ça, je trouve ça extraordinaire ! Et à partir de là, si l'accompagnement est professionnel autour, ça va pouvoir permettre de se poser des questions chaque fois qu'on se retrouve dans des situations inconfortables, différentes…au lieu de se fermer on s'ouvre parce qu'on va comprendre que ça peut fonctionner ailleurs autrement et ça pour moi, c'est la plus grande des richesses. Apprendre à se connaître et à s'ouvrir aux autres. Apprendre de se connaître est très important, mais « par rapport à »

Q : Quelle forme peut prendre la reconnaissance de ces acquis de mobilité non formelle (à quel niveau sont-ils reconnus) ?

R : Alors, on en parle beaucoup de mettre en place…, enfin il y a plusieurs écoles. Mais, je crois que l'éducation formelle a la peau dure. On n'arrive pas encore vraiment à intégrer dans un cv les compétences acquises dans le non formel. Et je pense qu'on y arrivera beaucoup mieux avec les entreprises et les professionnels qu'avec l'éducation nationale par exemple. Parce que c'est trop ancré dans nos esprits. Je pense qu'il faut contourner, trouver des moyens, mais ça fait des années des années qu'on parle de ca…Je pense que c'est un mal français ou en tout cas du sud, du grand sud de l'Europe, mais surtout français. On se base

sur l'apprentissage de la théorie mais on laisse de côté tout le pragmatisme et l'expérience, la transmission qui est quand même une expérience incontournable ! Enfin, pourquoi ne pas le reconnaître ?

Q : Est-ce que la reconnaissance varie par rapport aux différentes formes de mobilité ?

R : Oui bien sûr, avant je parlais de la reconnaissance en général. Mais si on regarde sur les curriculums, on ne valorise pas trop l'engagement, on le mentionne à peine, alors que les anglo saxons te mettent une tartine sur tout ce qu'ils ont appris depuis l'âge de 12 ans, et c'est reconnu en plus. Nous, on ne va pas le mettre parce que ce n'est pas reconnu, donc c'est aussi un cercle vicieux. Après, c'est sûr qu'un engagement sur le long terme a plus de poids sûrement dans un curriculum qu'un petit engagement. Sauf que cet engagement sera reconnu que par les gens qui seront prêts à le reconnaître. Et toutes les personnes ne sont pas prêtes à le reconnaître. Ça va être considéré comme exotique mais pas forcément valorisé, en revanche si tu cherches un emploi dans le domaine du volontariat, là oui ça a une valeur. Donc, c'est toujours davantage reconnu par celui qui en a besoin et qui connait et reconnaît la valeur intrinsèque de cette expérience.

On parle souvent de la reconnaissance au niveau professionnel mais il y a aussi la reconnaissance à d'autres niveaux. Je le vois quand je parle du volontariat de long terme aux parents, ils posent la question de qu'est-ce que mon enfant va faire pendant ce temps-là, il vaut mieux faire des études. Non seulement ce n'est pas reconnu par la société en général mais comment les jeunes doivent reconnaître ces expériences eux-mêmes ? Tout le monde est contre en disant que c'est des loisirs. La valeur de cette expérience n'est pas reconnue. Mais après, si tu es très bien accompagné ce sera…, enfin la qualité de l'accompagnateur, c'est de faire mesurer la valeur que ça a pour le jeune. C'est-à-dire ce que ça modifie en terme de comportement, de compétences et d'acquisition de savoir-faire, de savoir être et d'acquisition de connaissances etc. Déjà de le faire conscientiser par la personne, qui parfois n'a même pas l'idée de se retourner vers elle-même pour savoir ce qu'elle apprend. On sait que ça modifie quelque chose mais on ne sait pas quoi exactement. Et ça fait partie de la démarche à intégrer chez les personnes, et une fois que tu as fait cette démarche je pense qu'on ne peut plus l'arrêter. C'est la démarche interculturelle et de retour sur soi-même, donc la démarche d'apprentissage différente de la démarche d'apprentissage par cœur. Je pense que c'est ça vraiment la valeur, et là je te parle plus de l'accompagnateur.

Q : Tu connais bien les structures qui travaillent avec ces programmes. Comment accompagnent-ils les jeunes ? Quelles sont leurs difficultés par rapport à l'accompagnement en général et plus spécifiquement en termes de compétences ?

R : Si eux-mêmes ils n'ont pas la démarche, ils ne peuvent pas la transmettre. Si tu as à faire à quelqu'un qui a fait une VAE, il a fait cette démarche et il va pouvoir la transférer à quelqu'un. Et je pense, quand il s'agit de faire acquérir une démarche, c'est très très difficile quand tu ne l'as pas toi-même acquise. Ce que j'ai réalisé, c'est que s'il y avait si peu d'accompagnateurs qui faisaient faire le Youthpass à leurs jeunes, le Youthpass étant une premier étape sur ce qu'on a appris, s'il l'en avait si peu…, c'est parce qu'ils ne savaient pas faire. Et ils ne savent pas le faire parce qu'ils n'ont pas compris l'importance de ce que ça

pourrait être de conscientiser tout ça. C'est-à-dire, ils ne savent pas eux-mêmes, ne trouvent pas ça essentiel et du coup ne peuvent pas le transmettre comme il faut.

Q : Donc toi, personnellement, qu'est-ce que tu penses du Youthpass ?

R : Ce que je trouve difficile dans ce Youthpass, c'est qu'il faut en remplir un chaque fois que tu fais une mobilité. Moi je préfère un livret qui se complète qu'un Youthpass à chaque fois, et qu'il te fasse revenir en arrière pour voir l'évolution. C'est pour ça que j'ai toujours été un peu contre ce Youthpass à cause de ça.

Q : Le nouveau programme Erasmus+ met l'accent sur les compétences. Est-ce qu'il y a une différence par rapport aux programmes antérieurs ?

R : Nos politiques sont dirigées par Bruxelles directement et Bruxelles a toujours dit ça. Mais comme il n'y avait pas beaucoup de visibilité sur les actions non formelles et les résultats donc ils ont demandé de mieux valoriser les compétences. Ça fait partie de la formation tout au long de la vie aussi, de savoir qu'est-ce que j'ai gagné en m'engageant et c'est un moyen aussi de montrer qu'il existe des jeunes qui s'engagent et qu'est-ce que ça modifie.

Q :Peut-être est-ce que c'est l'esprit des personnes qui a changé par rapport à ces projets de mobilité non formelle ?

R : C'est sûr que l'esprit des gens a aussi changé en fonction du contexte de notre société, bon il y avait toujours des personnes qui venaient pour les subventions, mais maintenant c'est quasiment que ça, ils viennent chercher des subventions pour des projets qui existent déjà. Alors les valeurs et le travail derrière ne sont plus les mêmes. De la part des jeunes c'était plutôt dans l'esprit de participer à un projet, c'était moins la démarche individuelle que maintenant, le SVE par exemple était un engagement, c'est-à-dire de s'engager moralement avec une structure d'envoi et d'accueil, aujourd'hui ils ne comprennent pas ça du tout. S'ils sont gagnant dans cette expérience, ils gagnent mais si ça leur plaît pas, ils se tirent. Il y a aucun engagement vraiment. A l'époque on avait aussi des formations pour les accompagnateurs, mais il n'y a plus d'argent pour ça non plus à l'agence nationale...

Q : Quels supports sont proposés aux structures et aux jeunes pour travailler sur les compétences (outils, formations, échanges etc.) ?

R : Maintenant je me suis dit qu'il faut mettre en place une formation pour les accompagnateurs en juin pour qu'ils apprennent surtout l'importance de faire réfléchir les jeunes sur ces expériences. Si les accompagnateurs ne sont pas formés par l'expérience il faut au moins les former par une formation un peu active… C'est souvent les évaluations, que l'effet produit par ton action sur les personnes n'est pas analysé. C'est aussi l'agence nationale qui doit intervenir sur ce sujet de compétences et former les acteurs.

Entretien, Judith, 32 ans, salariée à partageons les jardins, avril 2014

Judith est la copine de mon ancienne collègue de volontariat à Itinéraire International. Elle a participé à un échange de jeunes et elle a également travaillé dans une association organisant des projets dans le cadre du PEJA. Diplômée d'un Master 2 Gestion de la Biodiversité, elle travaille aujourd'hui à Partageons les Jardins.

Q : Comment as-tu connu les programmes européens ?

R : Il y avait l'association Solafrika, qui montait son premier projet d'échange européen et ils m'ont invitée comme participante et aussi pour aider à organiser un peu le truc, parce qu'on avait le projet que j'allais bosser avec eux…

Q : Donc tu connaissais déjà les personnes qui organisaient l'échange…

R : Ouais, c'est des copains. Et voilà, du coup j'ai fait l'échange avec eux et après j'ai signé un contrat de deux ans, un cae je crois, et là j'ai commençé par faire le bilan de ce projet de jeunes…

Q : Tu connaissais déjà un peu les programmes européens avant de commencer à travailler avec eux ?

R : Non, je ne connaissais pas du tout ces dispositifs du PEJA. Cet échange était ma première participation à un projet européen. C'était un échange sur le thème de l'éco-citoyenneté, dans les Pyrénées. On a fabriqué des cuiseurs à économie de bois, on a fait plein d'autres activités, je me rappelle plus.

Q : Comment cet échange a été préparé avec les participants avant ?

R : C'est-à-dire comment ?

Q : Quel était l'accompagnement au projet ? Est-ce que tu as participé à des rencontres avant par exemple ? Est-ce que c'était un groupe de jeunes qui se connaissaient déjà…

R : Non, tout ça, c'était un projet de Solafrika…en fait, il faut savoir que l'association a connu les programmes européens parce qu'ils étaient intervenus dans une formation ou un séminaire de Fla-Kultur, je crois qu'ils montraient aux jeunes comment faire des séchoirs solaires. Et c'est là où ils ont connu le programme et ils se sont dit : Ouais c'est trop bien, bosser avec des jeunes…et du coup ils se sont lancés dans les échanges. Donc au début ils n'avaient pas trop de partenaires, je ne sais pas exactement comment ils ont trouvé des partenaires, parce qu'ils étaient encore tout novices dans les programmes.

Q : D'où venaient les jeunes ?

R : Généralement, on a toujours galéré pour tous les projets pour trouver des jeunes, ce n'était pas évident, pourtant j'en mettais des paquets partout, je mettais des annonces sur toutes les sites ou à la fac, dans tous les endroits où il y a des jeunes. Pour cet échange-là, on était sept ou huit français je crois, il y avait par exemple un jeune qui a été envoyé par la maison des jeunes. Il avait des petit soucis….d'ordre social, ou je ne sais plus trop quoi…Comme Solafrika bosse avec des jeunes, qui galèrent, des quartiers compliqués et…j'oublie les mots de toute façon…et donc les jeunes à la limite quoi, enfin ceux qui ont des

problèmes quoi. Et c'est là-dedans qu'on diffusait les messages et les conseillers ils étaient tous à fond et trouvaient ça trop bien et ils voulaient nous envoyer des jeunes…Mais, c'était très dur de motiver les jeunes, soit ils avaient leur permis de conduire à passer, ils n'avaient pas de temps etc. donc souvent on se retrouvait en dernière minute sans groupe de jeunes…

Q : Comment ça se passait, les jeunes venaient directement à l'échange ?

R : Non, on se rencontrait avant pour en parler pour savoir ce qu'il attendait, ce qu'il voulait faire et ce qu'il proposait aussi d'autre. On a essayé de les intégrer, enfin de les motiver et tout…après ça dépend des participants. Il y en a qui sont à fond…tu vois, par exemple pour un autre projet, le troisième qu'on organisait je crois, on avait une participante, qui était tellement motivée qu'après elle est revenue pour effectuer un service civique à l'association. Mais on n'avait pas de groupe déjà bien défini avant, c'est vrai que normalement un échange de jeunes c'est un groupe qui veut faire un projet et qui commence à rencontrer un tel et un tel…C'est un peu le problème avec le PEJA…Ce n'est plus le projet des jeunes, mais honnêtement quel jeune ici sur Toulouse vient : tiens, je vais monter un échange de jeunes…vas-y va trouver. Même quand tu leur proposes un projet qui est déjà un peu ficelé et tu as qu'à venir à telle date à telle heure, tu leur cours derrière…

Q : Après ou pendant l'échange vous avez fait un bilan ou une évaluation sur comment ça s'est passé et sur ce qu'ils ont appris ?

R : On a fait des évaluations pendant l'échange. Après, ça dépend des participants…en fin de projet, on fait des évaluations tous ensemble, avec des écrits ou d'autres manières avec des photos ou des vidéos…mais après, non, c'est dur…chacun part avec une expérience super enrichissante personnellement, mais…ça s'arrête là. Des fois on a produit des petites choses, des livrets par exemple. Après, nous on faisait un petit rendu et après le bilan, généralement il y a que nous à la fin, pour faire les papiers, l'histoire des budgets et tout ça…

Q : Et le Youthpass ?

R : Le Youthpass, on leur disait « voilà le Youthpass », mais je vois bien ce que ça donne, il y en a certains, ce sont des collectionneurs et puis il y en a plein d'autre qui s'en fout du Youthpass pour qui c'est limite un papier brouillon…enfin bref…

Q : Et toi tu l'as rempli pendant l'échange auquel tu as participé ?

R : Ouais, je l'ai. Je le remplissais à chaque fois…après nous on faisait des Youthpass simples, à part pour le dernier échange ou on leur demandait un peu plus ce qu'ils voulaient mettre dedans.

Q : Qu'est-ce que ça t'a apporté ces expériences d'échanges ?

R : Qu'est-ce que ça m'a apporté ?....Ça apporte vachement de….je sais pas, c'est énorme…Bon, là on ne voyageait même pas, on organisait des trucs qui se sont passés ici, mais c'est super riche quand même,…c'est énorme, moi j'aime bien….après je ne pourrais pas faire une liste pour tout ce que j'ai appris…ouais, l'anglais peut-être et après plein de choses personnelles je crois…

Q : C'est-à-dire « personnel » ?

R : Je ne sais pas…(Pause) des choses personnelles comme…bah, c'est le développement personnel…je ne sais pas trop comment expliquer…(pause). Déjà le fait de pouvoir mieux

communiquer avec n'importe qui, tu te développes, ça ouvre sur plein choses, après tu vois des gens qui viennent d'autre pays où tu avais juste un stéréotype dans la tête avant et finalement on est tous pareils, on est tous dans le petit sac…c'est pour ça, au bout d'un moment, à faire des projets et des projets…il y a des choses…, enfin tu changes vachement, ça change plein truc…(elle réfléchit)…qu'est-ce que j'ai appris d'autre ? Donc, l'anglais…oui, la connaissance des autres pays, de l'Europe où tu te dis, à côté c'est l'Europe, c'est pareil…après par rapport aux thèmes et activités des échanges aussi…je sais pas…c'est assez personnel aussi et après ça dépend des projets. Des projets qui se passent mal, tu apprends aussi plein de choses, quand tu dois gérer des groupes,…non ça apprend vachement aussi quand toi tu le fais et que tu montes et tu écris et gères…là tu apprends beaucoup, de gérer un projet de A à Z où tu dois gérer des budgets de vingt mille euros,…c'est un autre niveau…après, c'est à chacun de voir comment il continue à utiliser ce qu'il a appris, ça se fait naturellement, on se dit « j'ai déjà vu ça, je connais des trucs et…quand tu rentres d'un projet par exemple où tu as appris à fabriquer des trucs comme ça, tu te sens…plus apte à le faire…

Q : Tu as fait combien d'échanges ?

R : J'ai participé au premier et j'en ai refait sept après. Ensuite, j'ai participé à des formations de Fla-Kultur, et Solafrika est passé en mode formation maintenant…Après que j'étais partie de l'association, ils commençaient à tester un peu les formations dans le cadre du PEJA, parce qu'effectivement, Solafrika a plein choses à apprendre aux jeunes et moins jeunes, toutes les techniques de construction pour les fours, et tout ce qu'ils font maintenant… On aurait dû en faire déjà plus tôt…parce qu'à Solafrika, au lieu de faire venir juste les jeunes de toute l'Europe pour faire des soirée culturelles et des petits gâteaux et où on rigole, on faisait déjà des formations avant… c'est là aussi qu'il y ces limites sur le PEJA, et sur ce que certains organisent…et c'est pour ça heureusement Solafrika est passé en mode de formation parce que pendant les échanges on était loin de l'échange, on était déjà dans la formation et même la formation où je suis allée, un 4.3, j'avais l'impression que c'était un peu du foutage de gueule ; des fois, ils nous faisaient faire des choses qu'on pouvait après faire faire aux enfants mais construire des trucs en papier ça va cinq minutes mais j'étais vraiment déçue par rapport aux contenus, mais bon ils ont comblé les temps, ils ont fait ci et ça, j'étais assez déçu et en même temps je sais que le PEJA est vachement utilisé pour s'amuser surtout…je pense.

Q : Et là où tu travailles maintenant ? Vous travaillez avec les projets européens aussi ?

R : Oui, mais partageons les jardins, c'est un autre mode…Ils ont fait déjà une initiative de jeunes au niveau national avant que je suis arrivée. C'était pour fabriquer le livret des jardiner. Et l'an dernier, on a monté une autre initiative nationale pour la fête de la courge et d'autres, les ateliers pratiques, c'est ce qu'on aimerait développer mais le projet a été refusé deux fois.

Annexes n° 5 : Monographie d'entretiens informels

Marie, 20 ans, étudiante, retour du SVE depuis 8 mois, février 2014

Elle a découvert le SVE en faisant des recherches sur les différents programmes de volontariat. En tapant au départ « service volontaire français » elle est ensuite tombée sur le service volontaire européen. Elle voulait faire une année de césure après son baccalauréat afin de prendre de la distance avec le monde scolaire et faire des rencontres. *« J'avais envie d'apprendre autrement, de façon pratique, en menant des travaux de groupe et en prenant des responsabilités ».* Le sve lui permettait de planifier quelque-chose sur le long-terme, de rester au même endroit en résolvant la question du logement, de la langue et du travail de subsistance. L'aspect d'une reconnaissance institutionnelle de cette année de découverte était également vecteur de sa motivation. Elle est allée au service jeunesse de sa ville où ils lui ont fourni plus d'information sur le sve. Ensuite elle s'est rendue dans l'association qui s'occupait des envois dans sa ville. On lui a expliqué plus en détail le fonctionnement du sve, et elle s'est rendue à quelques-unes de leurs activités.

Lors de sa mission elle a appris à vivre en communauté et à accepter les différences. Cette expérience lui a notamment permis de découvrir les difficultés et les joies du travail associatif de trouver sa place, de prendre la mesure de ses capacités, de savoir préparer un projet et en discuter avec les autres, d'être attentif aux propositions du groupe. Elle a appris à s'auto-former et aussi à lâcher-prise.

Son retour a été un peu difficile car elle a emménagé seule à Paris pour ses études. C'était dur car elle n'avait pas encore vraiment quitté le domicile de ses parents et aussi parce qu'elle n'avait plus l'habitude d'être seule après 6 mois de vie (presque) sans intimité. Elle habitait et travaillait avec 4 autres volontaires, une grand-mère Moldave et les visiteurs de passage. Toutefois, elle ne saura pas dire si c'était la fin de son sve qui a compliqué les choses. Peut-être au contraire, cela a pu l'aider à se responsabiliser et à s'habituer à la vie universitaire. Entre-autre, le sve lui permis de rencontrer des gens en discutant d'expériences de vie à l'étranger et elle a aussi rejoint une association d'anciens volontaires. Pour elle, l'échange avec d'autres personnes qui ont vécu un peu la même chose et le fait de partager son expérience avec ceux qui sont intéressés de partir à l'étranger est extrêmement valorisant.

Concernant le Youthpass, elle trouve que c'est un bon moyen de faire reconnaître les apports d'une expérience à l'étranger et du travail associatif, qui permet par ailleurs de réfléchir à ses acquis et de marquer la fin de l'aventure. Á son avis, il doit néanmoins rester souple et ne pas se transformer en un outil de notation en termes d'acquisition de savoir. Elle espère que le Youthpass permettra de faire changer les mentalités et de faire valoir l'importance et la richesse de ces moments d'échanges et d'expérience de soi offerts par les programmes de mobilité.

Hélène, 28 ans, en reprise d'études, retour du SVE depuis 6 mois, mars 2014

Elle venait de terminer ses études en Lettres modernes et elle avait passé le concours de professeur. Déjà après quelques semaines elle s'est rendu compte que ce travail ne lui plaisait pas. Elle était très stressée et ne se sentait pas du tout à l'aise. Lors d'un salon sur l'orientation, elle a rencontré la Maison de l'Europe et a commencé à discuter avec les intervenantes. Elle aime beaucoup voyager et elle voulait partir vivre à l'étranger pour une assez longue période pour découvrir autre chose. La décision a été prise assez vite et elle a rencontré plusieurs fois l'intervenante de son association d'envoi qui lui a expliqué comment tout allait se passer. On lui a donné beaucoup de conseils et d'exemples sur le départ, l'expérience, l'aide qu'elle allait recevoir... Elle a aussi échangé plusieurs mails avec la responsable de son association d'accueil qui lui a donné quelques conseils également.

Lors de cette expérience elle a beaucoup appris sur elle-même, sur ses besoins et sur ses limites. *« Je ne sais pas si on peut réellement parler d'apprentissage, ce serait plutôt une sorte de mise en pratique, d'expérimentation, de possibilité de tester et de réaliser des activités. Ce n'est pas un savoir. »* Elle a ainsi pu réaliser des activités diverses et en tester de nouvelles. Par ailleurs, elle a découvert de nouvelles cultures et elle a aussi appris l'estonien et amélioré son anglais. Durant sa mission, elle a repris confiance en elle-même et c'était l'occasion de réfléchir à ce qu'elle voulait vraiment réaliser.

Son retour s'est passé *« assez mal »*. C'est arrivé trop vite, elle ne l'avait pas préparé et elle n'avait fait aucun bilan sur son expérience avec son association d'accueil. Comme il était impensable pour elle de rester sans rien faire à son retour, elle a très rapidement recommencé à étudier, mais elle est restée dans son coin assez longtemps, même si elle se poussait à sortir. Pour résumer, elle a mis quatre mois à se sentir bien à nouveau : *« le déclic s'est produit quand j'ai recommencé à voyager, que j'ai rendu visite à ma camarade de SVE et que j'ai recommencé à créer en participant à un atelier de fabrication de marionnettes pour le carnaval de Paris »*.

Elle n'a toujours pas terminé à écrire son Youthpass, mais elle veut prendre le temps pour le faire. Elle dit que le Youthpass fonctionne par compétences, une notion qui, quant à elle, correspond bien à l'expérience du SVE. Cependant, elle trouve que certaines compétences, comme le sens de l'initiative et de l'entreprenariat, sont assez floues et qu'il est difficile de comprendre exactement ce qu'elles recouvrent. D'une part, elle trouve que c'est très utile de faire son Youthpass pour faire le bilan de ce qui a été réalisé pendant le SVE et clore ce chapitre, même tout seul. D'autre part, elle sait que la France est un pays assez conservateur qui ne reconnaît que les diplômes et assez peu les compétences *: « il est difficile de faire valoir son Youthpass pour trouver un emploi par exemple »*.

Manon, 27 ans, à la recherche d'un emploi, de retour depuis 6 mois, mars 2014

Après avoir terminé ses études, elle avait très envie de partir à l'étranger, pour vivre une expérience, pour participer à un projet et apprendre l'anglais. En faisant des recherches sur internet et elle est tombée sur le site : Jeunesse en action. Finalement, elle a choisi le SVE parce qu'il lui offrait toutes ces possibilités sans frais. Pour elle, c'était un cadre qui permet de partir sans se soucier de rien, c'est très rassurant, surtout quand on souhaite partir seul pendant plusieurs mois. D'abord, elle a été accueillie à l'association Léo Lagrange à Montpellier pour une réunion d'information, puis mise en relation avec une association Lyonnaise, qui devait faire le lien entre les structures d'accueil et les futurs volontaires. Après un déménagement, elle a été à une autre réunion d'information à Coutances où on lui a décrit une autre procédure qui était de rentrer directement en contact avec les structures d'accueil et de revenir vers l'association d'envoi si besoin ou si le projet était disponible. Pour résumer, son accompagnement a été très partiel. Les réunions d'information étaient très bien, mais ensuite elle s'est débrouillé un peu toute seule pour les recherches. Pour finir, une fois le projet trouvé, elle était accompagnée dans toutes les démarches de formalisation et la préparation au départ.

Pendant les premiers mois de volontariat, elle a eu du mal à trouver sa place dans l'association. Son tuteur n'était pas vraiment présent. Elle ne l'a vu que deux fois. Les autres membres de l'association étant très préoccupés par leur travail, personne ne pouvait vraiment s'occuper d'elle. La communication avec les salariés n'a pas été facile mais finalement avec le temps, elle a su s'intégrer dans l'équipe et proposer ses idées et participer aux activités. Cependant, elle ajoute qu'elle aurait aimé être davantage accompagnée durant cette période d'intégration.

Grâce à cette expérience elle a appris beaucoup de choses sur elle-même, la vie en communauté, la culture finnoise, ainsi que l'agriculture biodynamique et l'éco construction.

À son retour elle était « paumée ». Par contre, elle a participé au séminaire de retour qui était très bien organisé et qui lui a fait beaucoup de bien. Le fait de partager son expérience avec des gens qui ont vécu plus ou moins la même chose lui a semblé très important. *« On se sent assez seul quand on revient même si on retrouve ses proches. L'expérience est très intense et on ne mesure pas forcément la difficulté de rebondir après ».*

En ce moment, elle cherche du travail dans le domaine de l'Economie Sociale et Solidaire. Elle porte un regard assez partagé sur le Youthpass. *« Je ne sais pas trop,… je l'ai et j'en suis contente mais je ne pense pas que cela soit assez connu pour que ça soit valorisable. »*

Laure, 24 ans, à la recherche d'un emploi, de retour du SVE depuis 6 mois, mars 2014

Elle a entendu parler du SVE pour la première fois, par une amie de classe lors de sa licence professionnelle. Par la suite elle s'est renseignée sur Internet, puis dans une association qui est devenue son association d'envoi. Elle cherchait un moyen de partir à l'étranger, n'importe lequel, car elle pensait que c'était une richesse personnelle et professionnelle à ne pas

manquer dans sa vie. Ayant terminé ses études, elle estimait que c'était le bon moment pour partir. D'autre part, elle voulait aussi prendre du recul sur sa vie de façon générale. Le SVE lui a rapidement paru être le meilleur choix étant donné qu'il est presque entièrement financé et il n'y pas besoin d'avoir beaucoup d'argent de côté. Ce dispositif très encadré, avec un projet défini, des formations avant le départ, à l'arrivée, à mi-parcours et au retour ainsi que le suivi d'une association d'envoi et d'accueil lui semblait adapté à ses besoins : *« C'était parfait pour une froussarde comme moi qui ne se sentait pas capable de juste partir à l'aventure avec un sac à dos… ».* Comme elle cherchait un projet dans le domaine de la culture, le SVE lui permettait de rester connecté à son domaine professionnel. Elle voulait vivre une *« expérience vraiment valorisable sur son CV par la suite ».*

Au niveau de son accompagnement, elle a d'abord participé à une réunion d'information. Suite à ça, elle a pris rendez-vous avec un conseiller de l'association pour concrétiser son projet. Ensuite, elle a dû préparer son cv et une lettre de motivation à la maison et elle a commencé à rechercher sur la base de données du SVE afin de trouver une association d'accueil. Une fois qu'elle avait trouvé un projet et une structure d'accueil, son association d'envoi avait préparé une après-midi durant laquelle elle a pu exprimer ses doutes, ses attentes, poser ses questions. Cette rencontre était organisée avec une autre volontaire qui partait aussi dans peu de temps. *« C'était vraiment très intéressant et bénéfique, surtout le fait d'être à deux. Ça rassure et l'autre fille a posé des questions auxquelles je n'avais même pas pensé ».* Sinon, son association d'accueil lui avait donné des éléments qu'elle pouvait préparer (notamment des films ou recettes ou autre pour pouvoir parler de la culture française), et elle a aussi eu la chance de pouvoir suivre son projet via Facebook plusieurs mois avant son départ, car un autre groupe de volontaires était déjà sur place.

Par rapport aux acquis de sa mobilité, elle explique qu'elle pourrait elle-même faire un mémoire sur cette question. Elle a appris énormément sur des points techniques : elle a amélioré son anglais, appris un peu de polonais et à travailler avec des enfants, des personnes âgées et des prisonniers. D'autre part, elle a développé son sens de la diplomatie dans la vie courante et au travail, car elle vivait et travaillait au même endroit avec trois autres volontaires. Ainsi, elle a appris à se sentir beaucoup plus européenne que française, à se sentir concernée et intéressée par des pays comme l'Ukraine ou la Géorgie, dont elle connaissait à peine l'existence auparavant. Le volontariat lui a aussi permis d'apprendre à voyager seule aussi, à se débrouiller dans un pays où elle ne connaissait pas la langue. Enfin, elle a également appris beaucoup sur elle-même et certaines situations personnelles qui n'étaient jusqu'alors pas résolues.

Son retour a été très difficile. Déjà, les derniers moments en Pologne étaient compliqués car elle savait qu'elle devait profiter des derniers moments, mais elle avait du mal car elle voulait aussi revoir ses proches et son pays. Une fois en France, elle s'est sentie *« complètement à côté de la plaque ».* Elle en avait marre de parler français et elle avait l'impression que tout

s'était figé chez elle alors que beaucoup de choses avaient bougé durant son SVE. *« J'avais l'impression que personne ne pourrait comprendre ce que j'avais vécu, et qu'on ne vivait plus sur la même planète ».* De ce fait, elle passait beaucoup de temps connectée à Skype avec les personnes qu'elle avait connues là-bas. Pour passer ce moment difficile, il lui a fallu du temps. Le séminaire de retour organisé par l'Agence nationale, l'a beaucoup aidée, car elle pouvait exprimer tout ses sentiments et elle a constaté que beaucoup ressentaient la même chose.

Depuis le mois de novembre elle cherche du travail, dans le domaine de l'organisation de projets culturels. Pour elle, c'est un peu comme un rapport de stage, ce n'est pas très agréable à faire, mais ensuite on est content de pouvoir le relire pour se rendre compte des compétences que l'on a acquies durant son SVE. A son avis, le Youthpass peut permettre de parler de son expérience de façon plus précise lors d'un entretien d'embauche par exemple. *« Il me permet juste de me rappeler de mes apprentissages de façon précise et d'être plus à l'aise quand j'en parle ».* Enfin, elle dirait qu'il n'est pas inutile, mais que son utilité est tout-de-même assez limitée et minime.

Isabelle, 22 ans, volontaire en Estonie, depuis 4 mois, mars 2014

Suite à un voyage en Finlande il y a 3 ans, elle voulait à tout prix partir habiter dans ce pays. Bien entendu, prendre son sac à dos et trouver un job quand on ne parle pas la langue ce n'est pas évident. Du coup, elle a cherché tous les sens possibles pour partir à l'étranger dans un cadre X ou Y. Finalement, elle est tombée sur le dispositif du SVE et elle s'est débrouillée pour trouver une association d'envoi proche de chez elle. A la base, elle voulait juste aller en Finlande, pays pour lequel elle a eu un coup de cœur. Ayant assisté à une réunion d'information, elle avait commencé à rechercher une structure d'accueil. Après six mois sa recherche était toujours sans succès. Elle a commencé à élargir sa recherche pour trouver un projet, mais sans y croire réellement. Finalement, son association d'envoi lui a envoyé un mail pour un SVE court terme d'un mois en Grèce et elle a accepté. Cette expérience fut tellement enrichissante, qu'elle se retrouve actuellement en Estonie pour 8 mois, également dans le cadre d'un SVE. Elle a eu peu de temps pour préparer son départ. Une volontaire était à sa place pour le projet en Estonie, mais a dû revenir en France après un mois. Du coup, elle a été sélectionnée pour la remplacer. Par conséquent, *« j'ai juste eu le temps de rencontrer mon association d'envoi pour un entretien d'avant départ, de préparer mon sac, et de partir ! »* De ce fait, son accompagnement a été plutôt à distance et concernant des questions pratiques et techniques par rapport à l'organisation de son voyage.

Elle a appris surtout sur les autres cultures et la vie en communauté, car ils étaient 21 jeunes de plusieurs endroits d'Europe (Pologne, Belgique, Autriche, Turque et France) qui devaient préparer plusieurs activités pour le Street art festival de Kalamata. Bien entendu, ce fut

également le début de son apprentissage non formel de l'anglais. Elle a ainsi commencé à apprendre en Grèce et elle continue maintenant en Estonie.
Son retour de Grèce a été assez coriace, même si elle n'était partie qu'un mois là-bas. *« Entendre de nouveau parler français, des gens énervés à tour de bras, la pollution, la pluie...bref, c'est comme si j'étais dans une bulle qui s'envolait de plus en plus haut et qui soudainement s'est écrasée contre le sol »*. D'où le fait qu'elle soit repartie très vite pour un SVE long terme !
Elle pense que le Youthpass peut vraiment aider à appuyer une candidature si toutefois on prend le temps de vraiment bien le remplir. *« C'est contraignant certes, mais s'il peut permettre de décrocher une entrée en université ou de trouver un job, je suis preneuse ! »*

Anne, 19 ans, volontaire européenne depuis 8 mois, avril 2014
Anne est volontaire européenne en France. Elle avait 18 ans au moment du départ. Elle avait déjà une expérience de mobilité, car en 2010/11 elle a participé à un échange entre son lycée en Autriche et un lycée australien. Suite à cette année en Australie, elle a passé son bac en Autriche en juin 2013. Après avoir terminé l'école, elle a décidé de faire un SVE, parce qu'elle voulait être utile aux autres et travailler pour l'humanité. D'autre part, c'était aussi pour découvrir une autre culture et améliorer son français. En Autriche, elle a participé à un séminaire de départ et elle était en contact avec son organisation d'envoi et d'accueil pendant toute la préparation de son projet en France. Finalement, elle est partie à Villefranche de Rouergue en septembre 2013 où elle prend part à un projet d'animation dans un collège et lycée pour une durée de dix mois. Elle est actuellement toujours en France, mais après le séminaire de mi-parcours, elle a déjà commencé à réfléchir sur son Youthpass. Elle pense que c'est une très bonne méthode pour voir soi-même, ce qu'on a réussi à faire et ce qu'on pouvait vivre pendant les mois passés. En plus, elle ajoute, que cela donne de la valeur au volontariat, car elle trouve qu'en France, c'est surtout le service civique qui est connu, mais pas vraiment le SVE. Souvent les personnes qu'elle rencontre ne connaissent pas le programme et elle doit leur expliquer ce que c'est. Elle a appris à s'adapter à une culture qui est différente de la culture autrichienne. Par ailleurs, elle a amélioré son français et elle a appris ce qu'enseigner les enfants et être responsable d'un groupe d'élèves représente. Pour son retour, elle est déjà en train de préparer un concours afin de décrocher une place dans une faculté de médecine, soit en Allemagne ou en Autriche.

Martha, 27 ans, à la recherche d'un emploi, de retour de SVE depuis 8 mois, avril 2014
Avant de venir en France, elle a fait des études pour devenir professeur des écoles en Espagne. Malheureusement, elle n'a pas réussi un dernier cours de son diplôme et elle devait attendre un an pour refaire l'examen et terminer ses études. De toute façon, elle se posait des questions sur la situation économique en Espagne et elle a décidé de voir ailleurs. Elle avait

envie d'apprendre le français et d'avoir une expérience de volontariat *« qui permet d'aller plus loin en expériences que quand on travaille de n'importe quoi dans son pays »*. Elle a entendu parler du SVE et elle a contacté une structure d'envoi. Son Organisation d'envoi et aussi sa structure d'accueil l'ont beaucoup aidée à préparer son départ, en lui donnant des conseils, des informations sur le lieu, le projet et ils se sont occupés de toutes les formalités administratives. Elle a aussi contacté des amis qu'elle connaissait à Toulouse et elle s'est renseignée elle-même pour avoir un maximum d'informations avant son départ. Elle est ainsi partie le 19 septembre pour s'engager sur un projet de dix mois dans une MJC toulousaine. Ses missions étaient, l'animation au sein du centre de loisirs, l'accompagnement à la scolarité et notamment la participation et l'organisation des évènements européens et l'échange avec les jeunes. Lors de cette année, elle a appris beaucoup de choses! *« D'abord j'ai appris que tout ce qu'on sait parfois ne sert à rien quand on change de pays, c'est à dire, j'ai appris qu'il faut désapprendre et être curieux comme un enfant si on veut vraiment connaître profondément une nouvelle culture et avoir des expériences précieuses dans la vie, des expériences qui font grandir et élargir l'esprit et le cœur »*. En plus, elle s'est rendu compte que la valeur du volontariat est le fait de partager ses capacités sans recevoir de l'argent en retour, mais en recevant plein de choses plus importantes que l'argent. Pour elle, le volontariat est généralement bien connu en France. Même si de telles expériences ne sont peut-être pas assez valorisées, c'est un pays où, à son avis, le bénévolat marche très bien. Cependant, elle trouve que le SVE n'est pas assez connu, mis à part par les personnes qui travaillent avec ce dispositif ou qui l'ont déjà vécu eux-mêmes. Pendant son année de volontariat, elle a rencontré beaucoup de gens qui n'avaient jamais entendu parler du programme et à qui elle devait expliquer de quoi il s'agissait. Au sujet de son Youthpass, elle raconte qu'elle a bien aimé l'écrire parce qu'il lui a fait apercevoir beaucoup de choses que le SVE lui avait apportées et dont elle ne se serait jamais rendu compte toute seule. Par contre, elle ne pense pas que son certificat lui apportera grande chose pour trouver un travail. Elle dit que pour le moment, ce n'est pas un document très connu, en dehors du SVE et des programmes européens.

Son retour a été un peu difficile. À la fin de sa mission, elle avait envie de rester en France et elle commençait à chercher un travail mais elle n'a rien trouvé, même si son association d'accueil a essayé de l'aider à trouver des pistes. Donc, après un certain temps, elle est rentrée chez elle. Maintenant, même si elle n'était pas contente au début, elle est très heureuse d'être à Majorque, de retrouver sa ville, sa famille, ses amis et de redécouvrir toutes ces choses-là. C'est au moment où elle a recommencé ses études et elle s'est impliqué dans des projets artistiques (musique, théâtre...), qu'elle s'est sentie bien de nouveau.

Sylvie, chargée de projets, Études & Chantiers, février 2014

Sylvie est salariée de l'association et s'occupe de l'information, l'accompagnement et la coordination des différentes actions. Elle est également tutrice des volontaires en service

civique. L'accompagnement des jeunes se fait de manière individuelle. En général, les jeunes viennent s'informer directement à l'association ou sont envoyés par nos partenaires. Un premier temps est consacré au conseil et à l'information sur les chantiers et les différents programmes de volontariat. Ensuite, si le jeune veut s'engager, il sera accompagné dans les démarches administratives. Elle trouve qu'il faudrait renforcer encore plus le travail de sensibilisation des jeunes, en leur montrant que non seulement la mobilité internationale est un atout pour leur profil professionnel, mais aussi que ces projets leur sont accessibles, contrairement aux idées reçues en la matière. Au retour, les jeunes peuvent revenir vers l'association pour faire un bilan s'ils le souhaitent. Par contre, ce n'est pas un rendez-vous obligatoire et ils ne sont pas contactés ou invités par l'association. Avec les jeunes qui ont participé à un chantier international, elle se sert des questions qui figurent sur une grille d'évaluation pour faire un petit bilan avec eux. Mais elle explique qu'en général, les jeunes reviennent uniquement vers elle dans le but de refaire une mobilité ou de continuer à s'engager dans les activités proposées par l'association. Cependant, elle n'est pas vraiment convaincue du Youthpass et elle trouve qu'il ne sert pas à grande chose. Á son avis, le Youthpass ne permet pas forcément de trouver un travail. Au sujet de l'accompagnement au retour, elle pense que le travail autour des compétences et aussi de l'orientation des jeunes après une mobilité n'est pas vraiment un travail qui doit être fait par les associations de mobilité. Elle explique qu'elle ne se sent pas vraiment compétente pour le faire.

Annexes n° 6 : La préparation pédagogique, linguistique et culturelle

Le programme Leonardo s'inscrit dans le cadre de la politique de la ville de Toulouse. De ce fait, il s'adresse aux jeunes demandeurs d'emploi entre 18 et 30 ans, habitant dans une Zone Urbaine Sensible (ZUS), qui veulent vivre une expérience professionnelle à l'étranger.

Suite à plusieurs rendez-vous individuels avec la chargée du programme, quatre jeunes ont décidé de partir à l'étranger pour une expérience professionnelle. Deux envisagent un départ en Angleterre, deux autres veulent partir en Espagne et Finlande. Ensemble, ils vont participer aux ateliers de préparation qui vont les aider à se fixer des objectifs personnels et professionnels pour l'expérience à l'étranger.

Atelier 1

Le premier atelier contient d'abord une mise au point sur le programme Leonardo et la présentation du déroulement des ateliers de la PPLC. Ensuite, la conseillère demande aux jeunes ce qu'ils ont compris des objectifs du programme Leonardo da Vinci et des relations entre les différents intervenants dans le projet (partenaires, prestataires) en France et à l'étranger ainsi que leur rôle. Elle s'assure qu'ils ont bien compris les phases de sélection et préparation et quelles sont les différentes étapes avant d'être en stage en entreprise. Ensuite, elle réexplique la contractualisation et convention de stage et demande aux jeunes s'ils ont des questions depuis le dernier rendez-vous et s'ils sont toujours intéressés pour poursuivre les différentes étapes. Les jeunes remplissent un questionnaire sur les attentes des ateliers avant de commencer à parler de leurs motivations et des apports et craintes d'une expérience à l'international. Ils regardent un petit film d'une minute, réalisé par des jeunes français partis à l'étranger et des jeunes étrangers venus en France pour découvrir de différents points de vue d'une expérience de mobilité. A la fin du film, la conseillère leur pose des questions sur ce qu'ils en pensent, s'il y a des choses qui les ont surpris et sur ce que les jeunes dans le film ont retiré de cette expérience. Ce questionnement se poursuit par une discussion sur les apports de la mobilité, notamment en lien avec leur parcours personnel et professionnel, leur motivation et craintes par rapport à cette expérience qui sont notés sur des post-it et affichés au tableau. À la fin de l'atelier sont introduits les documents administratifs comme la carte européenne d'assurance maladie, les aspects financiers, l'utilisation du téléphone à l'étranger, le compte bancaire et la carte d'identité.

Atelier 2

L'objectif du deuxième atelier est de faire un travail sur les compétences transversales. Après avoir fait un point sur les documents administratifs, la conseillère explique l'objectif de la

séance : « Vous avez beaucoup de compétences autres que professionnelles que vous avez pu acquérir dans différentes situations. Le but est donc de les identifier et de profiter de cette période de stage à l'étranger pour en développer de nouvelles ce qui vous servira ensuite dans votre vie professionnelle future ». Ensuite, les jeunes doivent deviner lesquelles des compétences représentées sur une liste sont transversales. La conseillère leur donne des exemples et leur explique la différence entre le savoir, le savoir-faire et le savoir-être. Finalement, une liste des compétences transversales les plus pertinentes pour la mobilité est distribuée aux jeunes, où ils doivent lister leurs compétences acquises, si elles sont transversales ou non et celles qu'ils pourraient développer pendant leur stage. Ils doivent également donner un exemple professionnel et social, dont ils pourraient développer leurs compétences pendant le placement à l'étranger. À partir de cette liste, le jeune peut avoir d'autres compétences à ajouter dans son tableau de compétences transversales.

À l'occasion de cet atelier les jeunes sont censés comprendre et définir leurs objectifs. Avec plusieurs exemples, la conseillère leur décrit la méthode SMART, un moyen mémo technique pour se souvenir des caractéristiques que devrait idéalement avoir un objectif pour permettre sa réalisation (**S**pécifique, **M**esurable, **A**pproprié, **R**éaliste, **T**emporellement défini). Les jeunes établissent un calendrier prévisionnel de leurs objectifs professionnels, personnels, culturels ou linguistiques par rapport à leur projet de mobilité. Cet outil permet un suivi du jeune, et peut servir pour l'accompagnement au retour. De plus, la conseillère leur donne une description de leurs structures d'accueil avec les noms des tuteurs de stage, les aspects pratiques comme le transport, l'hébergement et la nourriture qui comprend la bourse. Elle parle aussi de l'attitude professionnelle qui est attendue par les partenaires du programme.

Atelier 3

Le troisième atelier doit amener une réflexion sur l'inter-culturalité, l'adaptation, l'éloignement d'un séjour à l'étranger. Les clichés des étrangers sur les français et ceux des français sur les autres pays européens, la différence entre les stéréotypes et les traits culturels sont abordés, ainsi, ce que la diversité nous apporte et ce que l'on apporte à la communauté d'accueil.

Les jeunes regardent un petit film de 5 minutes sur les stéréotypes des européens sur les français. Le but de l'atelier est aussi de s'interroger sur les différences culturelles et de s'informer sur la géographie, l'histoire, l'orientation politique, le climat, le marché du travail (droits, devoirs, place du stagiaire, relations au travail), la nourriture et les fêtes culturelles et traditionnelles. Ils doivent remplir sur une fiche, leurs connaissances sur le pays d'accueil. Ceci est suivi d'un petit quizz pour comparer les différents pays.

Cet atelier fait aussi un point sur la vie quotidienne et les aspects pratiques de leur séjour comme le téléphone (adaptateur), les transports sur place, les sorties, le coût de la vie, le décalage horaire, les horaires d'ouverture des magasins, le permis de conduire ou la monnaie. Ils doivent rechercher et compléter ces informations pour l'atelier suivant. D'autre part, il s'agit de réfléchir aux enjeux de la communication interculturelle. À travers des petits jeux sur les gestes, des mises en scènes et jeux de rôles, les jeunes imaginent des situations auxquelles ils vont être confrontés pendant leur séjour, comme par exemple les rapports au sein de la colocation (par exemple le ménage) ou de la famille d'accueil (lors du repas), comment agir, si je m'ennuie en stage ou si le stage proposé n'est pas celui demandé.

Atelier 4

Le dernier atelier avant le départ reprend les aspects administratifs et de vie pratique. La conseillère s'assure que tous les papiers sont bien remplis et que la convention de stage et des divers documents sont signés. Il s'agit de donner les derniers renseignements nécessaires, de faire un retour sur les inquiétudes des jeunes et de répondre aux dernières questions. En outre, les jeunes vont faire un exposé sur leur pays d'accueil et donner un retour sur les ateliers de préparation.

La préparation pédagogique, linguistique et culturelle d'une mobilité professionnelle, Itinéraire International, décembre 2012

Annexes n° 7 : Les ateliers SVE

La préparation d'un projet SVE peut se faire en plusieurs temps. Les jeunes, ayant participé à une réunion d'information générale sur tous les dispositifs de mobilité et intéressés par le SVE, sont invités à venir à un premier atelier d'information.

Atelier 1 : Qu'est-ce que le SVE ?

Autour de la table, cinq jeunes filles et trois garçons et la conseillère en mobilité. Après avoir présenté l'association, la conseillère ouvre un tour de table en demandant à chaque jeune d'expliquer les raisons de sa venue à la réunion. Elle leur pose des questions par rapport à leur projet SVE (pays souhaité, dates, durée, etc.). Trois jeunes se sont déjà bien renseignés avant de venir et ont une idée plus ou moins explicite de leur projet. En revanche, les cinq autres sont venus pour obtenir des renseignements et n'ont pas encore vraiment réfléchi sur les détails du projet.

Les objectifs du PEJA

La conseillère commence par expliquer les objectifs du PEJA en développant que c'est un programme d'éducation non formelle qui permet aux jeunes européens de se rencontrer. Elle précise que le programme est censé susciter la conscience européenne chez les jeunes et assurer la paix et l'avenir de l'Europe.

Les objectifs du SVE et l'esprit du volontariat

Ensuite, elle explique l'état d'esprit et les objectifs du SVE. Elle insiste sur l'idée d'un engagement et sur le fait d'être motivé, de vouloir apporter son soutien, sa présence et son énergie à un projet d'intérêt collectif. D'autre part, elle signale aux jeunes de ne pas confondre le volontariat avec un travail, un bénévolat ou avec un stage.

Pourquoi faire un SVE ? Qu'est-ce que ça apporte ?

Une partie de la réunion est consacrée à définir l'expérience de volontariat. Elle présente le SVE comme une expérience humaine, qui permet la rencontre avec des gens d'horizons différents et de cultures différentes. Elle donne des exemples d'apports d'une telle mobilité : « Il ne faut pas avoir peur par rapport à la langue, vous allez réaliser très vite, réaliser qu'on peut échanger avec quelqu'un d'une autre culture au-delà de la barrière de la langue...après, le SVE permet aussi de découvrir une autre activité, se sentir utile, contribuer à la réalisation d'un projet, voyager, découvrir d'autres réalités,...acquérir de nouvelles compétences…mais attention, comme je vous ai expliqué tout à l'heure, ce n'est pas un stage ! ».

Les modalités du programme et son fonctionnement

Dans un deuxième temps sont évoquées les modalités du dispositif. Ils abordent ensemble la notion de différence entre SVE court terme et long terme, la durée et les thématiques des missions proposées, les pays du programme et les pays partenaires, la prise en charge (transport, logement, assurance, argent de poche), les cours de langue, la fonction du tuteur sur place, les séminaires SVE organisés par les agences nationales du PEJA ainsi que la fonction des rapports finaux. Elle leur montre un exemplaire du Youthpass et la charte des volontaires. Ensuite, elle leur explique la procédure pour faire un SVE.

Comment participer ?

Enfin, le fonctionnement du contrat « tripartite » entre le volontaire, l'association d'envoi et l'association d'accueil est explicité ainsi que les dates de dépôt de dossier. Ici, la conseillère insiste de nouveau sur la notion de la motivation. Elle leur conseille de ne pas se fixer uniquement sur les pays où on parle anglais mais surtout donner de l'importance à la mission proposée : « Le choix du projet et de l'environnement est important pour une bonne adéquation entre le futur volontaire et sa structure d'accueil ! ». Elle leur dit de ne pas se laisser décourager si leurs candidatures sont refusées. « C'est une question de patience…, il faut envoyer plein de lettres de motivation…parfois, ça peut durer très longtemps, parfois vous allez trouver très vite. Le plus vous êtes flexibles avec le choix de pays, le projet etc. le mieux c'est, mais attention, ne tombez pas dans l'excès et dans l'envoi massif « copier-coller » de candidatures ! » Elle leur explique également le fonctionnement de la base de données, comment y rechercher un projet et elle leur montre le dossier de candidature. À la fin de la réunion, elle présente le contenu du deuxième atelier.

Atelier 2

L'objectif du deuxième atelier est de faire un point sur les dossiers en français, voir où chacun en est, vérifier si l'esprit du SVE a été bien compris, regarder le fond des dossiers et la motivation des jeunes ainsi que de répondre aux questions. Entre outre, cet atelier permet aux jeunes d'échanger sur l'avancement de leur projet et des éventuelles difficultés.

Cette fois, elle leur montre en détail la base de données et les différentes entrées en leur précisant le statut de « Hosting organization » et « sending organization », les dates de projet, qui ne sont pas forcément affichées (Elle leur conseille de les demander par mail) et les dates d'accréditations, qui ne sont pas les dates de projet. Par rapport à la recherche de projet, elle leur explique : « Dans un premier temps, s'il y a des difficultés avec l'anglais, il suffit de regarder les taches du volontaire, c'est-à-dire il ne faut pas tout lire dans le détail, mais bien prendre connaissance des conditions, de l'environnement pour voir si le projet a un intérêt pour vous ou pas ». Elle souligne également que le choix du projet est important, mais qu'il

ne faut pas négliger l'environnement et la vie quotidienne qui sont un aspect important sur du long terme (grande ville, petit village, campagne, capitale, en colocation ou pas, moyens de transport, isolement,...).

Ensuite, un exemple de Mail de candidature est donné aux participants qui sert comme un modèle surtout utile pour les formules de salutations etc. La conseillère essaie de dédramatiser cette étape du projet en leur disant : « on n'attend pas de vous une expression dans un anglais parfait ! C'est le contenu, la présentation, la motivation qui compte. N'hésitez pas à demander des infos sur le projet, sur les dates d'accueil et éventuellement les conditions d'accueil. Elle leur montre également le site Youth Networks et comment ils peuvent y créer un profil. Elle explique que ce n'est pas la base de données officielle du SVE, mais un complément qui permet surtout aux structures de trouver un volontaire si besoin.

Une fois que leur candidature et le dossier sont traduits et validés, la conseillère les inscrit comme « Chercheurs de sve » sur une liste des suivis de l'association afin de leur faire passer des offres de projets qu'envoient les partenaires de l'association.

À la fin de cet atelier, elle leur donne son adresse mail pour un suivi individuel et leur assure qu'elle reste disponible pour toute question.

Observation, les ateliers d'information et de préparation SVE, Itinéraire International, janvier 2013

Annexes n° 8 : Notes de terrain, Travail du groupe 5 « Mieux reconnaître les acquis de la mobilité internationale, 13 décembre 2013

En France, lors du comité interministériel de la jeunesse (CIJ) du 21 février 2013, la nouvelle politique « priorité jeunesse » a été adoptée. Elle s'articule autour de 13 chantiers, déclinés en 47 mesures. « Accroître et diversifier la mobilité européenne et internationale des jeunes » est une de ces chantiers. Mon stage de recherche au Service Europe International Jeunesse de la DRJSCS Midi-Pyrénées me permet de participer au Comité permanent des opérateurs de la mobilité européenne et internationale (CPMEI) des jeunes dans le cadre du CIJ. Cinq groupes de travail autour de différentes thématiques liées à la mobilité ont été définis, dont le groupe 5 « Mieux reconnaître les acquis de la mobilité » auquel j'ai assisté. Les premiers travaux attendus devaient prendre la forme de recommandations et de propositions à destination des 27 Ministres composant le CIJ, pour l'année à venir ou sur du plus long terme. Il s'agissait donc bien de déterminer des priorités et non d'y répondre dans le cadre du groupe de travail. Une première réunion devait permettre aux acteurs de poser et partager les bases de leur réflexion, de valider une méthode de travail ainsi que d'en envisager les perspectives. Dans un premier temps, il s'agissait de produire un panorama des possibilités de reconnaissance de la mobilité européenne et internationale afin de cerner les domaines dans lesquels ces mobilités peuvent être valorisées, d'identifier les experts en capacité d'éclairer sur les conditions de la valorisation, de définir les modalités de collecte et de synthèse ainsi que d'anticiper le travail de rédaction final.

Enjeux :

Dans un premier temps, les membres du groupe ont discuté sur les enjeux de la reconnaissance des compétences. Convaincus que la mobilité à une valeur propre à elle-même, ils ont ainsi réfléchi à la définition du terme « acquis » sans le réduire aux acquis pour l'employabilité du jeune. Il en ressortait que le terme « acquis » pourrait être compris comme ce qui peut être valorisé lors de l'expérience de mobilité. D'autre part, ils mentionnaient l'importance de différencier les termes « reconnaissance » et « valorisation » ainsi que « valorisation » et « validation ». Un membre du groupe expliquait qu'il est important de sortir de la VAE (qui est complexe) et du diplôme (qui ne s'adresse qu'à une catégorie de jeunes).

Reconnaissance :

Un second temps était consacré à diverses questions par rapport à la reconnaissance.

Les membres du groupe étaient d'accord sur le fait qu'il s'agit de valoriser et reconnaître les compétences de tous les jeunes, quelle que soit la mobilité effectuée (formelle, non formelle ou informelle). Y compris les mobilités courtes (chantiers de jeunes) et les mobilités hors dispositifs (au pair, PVT).

D'une part, la notion d'une reconnaissance de soi et d'autre part d'une reconnaissance plutôt sociale et politique a été discutée. Venant de différents domaines de la mobilité internationale (formelle, non formelle ou informelle), une partie du groupe souhaitait mettre l'accent sur la question d'accompagnement des jeunes à reconnaître les compétences acquises en pointant la nécessité de mettre en place un « parcours de reconnaissance » avant même le départ grâce à une pédagogie du retour. Cela a amené l'idée de s'appuyer sur les « compétences fortes » qui peuvent être mises en valeur au cours d'ateliers collectifs. D'autres membres du groupe privilégiaient de se consacrer d'abord à la question d'une reconnaissance de la part des entreprises, parlementaires et du monde économique. Au fil de la discussion, le groupe était d'accord que la reconnaissance passe d'abord par soi-même (le bénéficiaire d'une mobilité) et à partir d'une dynamique locale (comme des structures travaillant en réseau sur des questions de mobilité intégrant des méthodes d'accompagnement adaptées), avant d'être reconnue par le monde du travail. Par ailleurs, l'existence de multiples systèmes par auto-reconnaissance (Europass, Youthpass, référentiel du ministère de l'agriculture…), a été constatée, toutefois, la création d'un outil commun établissant une norme pour la reconnaissance dans le cadre d'une expérience mobilité était contestée. Au regard des tentatives antérieures, certains membres du comité n'étaient pas convaincus de la réussite de tels outils et ont fait la remarque que ces derniers ne sont pas utilisés par les structures de jeunesse. D'autres se montraient plus optimistes en disant que ces outils ne doivent pas être obligatoires mais peuvent être une inspiration pour organiser l'accompagnement. En tout cas, ce constat a fait émerger l'idée d'établir une plateforme sur Internet afin de mutualiser les savoirs. En même temps il devrait permettre à chacun l'accès aux bonnes pratiques des autres. Enfin, l'instauration d'un langage commun, accessible aux jeunes et l'intégration de compétence qui ne figurent pas dans l'Europass (comme par exemple la débrouillardise) ont fait objet de débat.

Pour certains acteurs, la Valorisation des compétences acquises y compris non-formelles, devait aider à améliorer l'employabilité des jeunes. Surtout les acteurs professionnels de l'insertion soulignaient l'aspect d'une valorisation à partir de compétences clés et le fait du comment on peut passer du certificat à l'acceptation professionnelle de la mobilité non formelle.

Enfin, le manque de reconnaissance de la mobilité et de ce qu'elle apporte par une partie du monde de l'entreprise, le grand public et les « encadrants » de jeunesse, a été abordé. Un membre du groupe a averti que toutes les mobilités n'ont pas la même valeur pour les entreprises (en fonction du lieu, du type de mobilité, de la durée…) et que la mobilité est normale pour certains cursus et n'est donc pas valorisée/valorisable. D'autre part, la représentation culturelle de la mobilité (instabilité,…) en France a également été identifiée comme un frein.

Cette première réunion s'est déroulée plutôt en forme de brainstorming et de mise en commun d'expériences des différents acteurs. Les priorités du groupe n'ont pas pu être déterminées de manière claire et construite. Cependant, cette rencontre a mené à une liste de plusieurs recommandations :

- Mettre en place les conditions favorables à la reconnaissance.
- S'appuyer sur le niveau régional : Pour toucher les entreprises et surtout les PME-TPE, travailler avec les services de formation professionnelle dans les CR, travailler sur l'accompagnement au retour et fabriquer des outils communs ainsi que pour construire des relais.
- Faire passer l'information aux employeurs pour qu'ils tiennent compte des expériences de mobilité : via les structures d'insertion ?
- Faire passer l'information aux jeunes pour qu'ils intègrent leur expérience de mobilité dans leur CV et non dans les annexes.
- Réfléchir à une convergence des outils de reconnaissance et doit-on appuyer cette convergence sur les outils européens ?
- Mettre en place un outil national qui permettrait une traçabilité des compétences en lien avec les discussions qui ont lieu actuellement entre les partenaires sociaux. Sachant qu'un outil commun fonctionne difficilement au niveau national : réfléchir à une « norme » qui définirait un tronc commun de contenus.
- Mise en place d'un système d'accréditation.
- Systématiser le rapport de mobilité (à l'image du rapport de stage).
- Mettre en place un langage commun à tous : jeunes, encadrants de jeunesse, employeurs, structures d'information… Mais en tenant compte du problème de génération (les recruteurs actuels n'ont pas bénéficié de la mobilité) : enjeu à moyen terme 5/10 ans.
- Mettre en place un système qui permettrait d'aider les jeunes à décrire les compétences en s'appuyant sur les systèmes déjà existants.
- Bien prendre en compte les compétences non-formelles acquises.
- Créer un métier de « conseiller en mobilité internationale ».

ANNEXES N° 9 : Compte rendu de la réunion du groupe 5 « Mieux reconnaître les acquis de la mobilité »

Comité permanent de la mobilité européenne et internationale des jeunes

Groupe de travail 5
« Mieux reconnaitre les acquis de la mobilité»

24 janvier 2014

Eléments de compte-rendu / relevé de décisions

A – Résumé

Le groupe 5 doit établir des recommandations qui seront présentées au prochain Comité permanent de la mobilité. Celui-ci devrait se tenir en juin.

Plusieurs pistes de recommandations émergent, qui viennent s'ajouter à celles déjà évoquées le 13 décembre : formaliser les compétences acquises par les jeunes dans le cadre de la mobilité, formaliser les compétences de leurs encadrants, intégrer ces compétences dans les référentiels de formation initiale et continue ; mesurer la qualité de la mobilité ; prendre en compte la spécificité des jeunes en difficulté ; favoriser la valorisation sociale de la mobilité : prendre en compte les initiatives des territoires ; établir la durée minimum à partir de laquelle une expérience de mobilité peut être valorisée.

La prochaine et dernière réunion du groupe 5 (le 24 mars à 14h30) vise à établir les recommandations définitives. Une première liste sera envoyée, mi mars, pour faciliter la discussion en séance. NB : les animateurs rencontreront leurs homologues des 4 autres groupes de travail, le 6 mars, pour échanger sur leurs travaux respectifs et harmoniser le format de restitution au Comité.

D'ici là, les échanges peuvent se poursuivre via un espace collaboratif accessible aux membres des cinq groupes de travail. Un mail a été adressé en ce sens, le 6 février, avec un mode d'emploi et les codes d'accès. L'espace est accessible sur : https://collaboratif.jeunesse-vie-associative.gouv.fr/sites/DJEPVA/mobilite/default.aspx

B – Points abordés

Enjeux

Les 5 groupes de travail du Comité poursuivent trois objectifs :

- Identifier des préconisations et des actions concrètes qui seront présentées à la ministre au prochain Comité permanent de la mobilité européenne et internationale qui devrait se réunir en juin,
- Initier la construction d'un langage commun aux différents acteurs présents dans le groupe de travail (représentants du monde associatif, des collectivités territoriales, des structures de mobilité, des ministères).
- Faire en sorte que ces acteurs s'engagent, dans leur domaine respectif, à prendre en compte au mieux les résultats des travaux du groupe.

Recommandations / pistes de travail

Après discussions, plusieurs recommandations émergent.

1. **Formaliser les compétences relatives à la mobilité**: connaitre, décrire, valoriser, valider (CEDEFOP).
    - Il est nécessaire de définir les compétences non formelles spécifiquement acquises dans une période de mobilité européenne et/ou internationale car elles ne sont pas référencées actuellement. Il faut aider les jeunes et les encadrants à identifier et formaliser ces compétences.
    - **Les professionnels qui encadrent les jeunes doivent également voir leurs compétences spécifiques reconnues** : un métier type « référent mobilité » pourrait être reconnu.

Illustration : Dans le cadre de la formation professionnelle, le Conseil Régional Ile de France a conduit une démarche de formation de formateurs avec la mise en place de référentiel métier adhoc. Cette démarche pourrait être transférée à la question de la mobilité européenne.

<u>Proposition</u> : Les compétences relatives à la mobilité devraient être identifiées et figurer dans les référentiels de formation initiale et continue.

2. **Mesurer la qualité de la mobilité quelque soit le secteur (cadre d'apprentissage formel et non formel).**

Il faut davantage se préoccuper du retour des jeunes ayant expérimenté une mobilité : aider les jeunes à décrire et identifier ce qu'ils ont acquis. Actuellement, le système européen de transfert et d'accumulation de crédits7 est un système centré sur l'étudiant, la certification de l'éducation non formelle reste en suspens.

Illustrations : A l'université de Laval au Québec, tous les étudiants qui ont expérimenté une mobilité remplissent un questionnaire en ligne (15 à 30 minutes nécessaires). A ce jour, l'université dispose d'un corpus d'environ 750 fiches à disposition du public. *Autre illustration* : L'université franco allemande témoigne dans le cadre de son double diplôme de la <u>prise en compte systématique de la mobilité via un rapport</u> que chaque étudiant est tenu de rédiger.

<u>Proposition</u> : Un outil de restitution des expériences acquises commun à toutes les formes de mobilité devrait être développé.

3. **Opérer une différenciation en fonction du public : les jeunes en difficulté doivent faire l'objet d'une attention particulière.**

Illustration : Pole emploi a fait le constat de la <u>sous exploitation du retour d'expérience</u> : d'une part les employeurs ne sont pas toujours au clair sur l'intérêt de la mobilité, d'autre part les jeunes ne sont pas toujours les meilleurs ambassadeurs de leur propre mobilité. Face à ce constat, Pole emploi a mis en place deux projets innovants, l'un de réalisation de vidéos par des jeunes pour les employeurs potentiels, l'autre d'ateliers collectifs.

---

[7] L'ECVET est un cadre méthodologique commun qui facilite le transfert des crédits d'apprentissage d'un système de certification à l'autre. Son objectif est de promouvoir la mobilité transnationale et l'accès à l'apprentissage tout au long de la vie. Ce dispositif n'a pas vocation à remplacer les systèmes nationaux de certification, mais à optimiser leur comparabilité et leur compatibilité. L'ECVET s'applique à tous les acquis obtenus dans les diverses filières d'enseignement et d'apprentissage, puis transférés, reconnus et capitalisés en vue de l'obtention d'une certification. Cette initiative permet aux citoyens européens d'obtenir plus facilement la reconnaissance de leurs formations, de leurs compétences et de leurs savoirs dans un autre État membre.

http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11107_fr.htm

4. **Valoriser socialement la mobilité.**

Les représentants du monde de l'entreprise doivent être davantage sensibilisés à la plus value de la mobilité**.** Les **CESER** devraient être ciblés. **Les pairs** doivent être davantage mobilisés pour convaincre les jeunes de s'inscrire dans un projet de mobilité.

Illustration : Erasmus + soutient les réseaux d'anciens Erasmus, SVE. Il existe des réseaux sociaux, des cartographies en ligne de « jeunes mobiles ».

Proposition : Un observatoire ou office de la mobilité pourrait être créé pour diffuser et valoriser socialement les expériences de mobilité.

5. **Etablir la durée minimum à partir de laquelle une expérience de mobilité peut être valorisée.**

Une mobilité d'une journée est elle pertinente ?

Par ailleurs, les débats ont porté également sur les territoires et l'existant : il faut éviter les redondances et s'assurer que les futurs outils ou actions soient co construits avec les acteurs pour qu'ils se l'approprient. Il est important de ne pas opposer employabilité et citoyenneté.

Méthode de travail

Un **espace numérique**, dédié aux échanges entre les membres du groupe est disponible sur : https://collaboratif.jeunesse-vie-associative.gouv.fr/sites/DJEPVA/mobilite/default.aspx

Il est possible de mettre des documents, de lancer des discussions, d'ajouter des éléments dans le calendrier. Le suivi des activités peut se faire par des alertes. Il est également possible de suivre les travaux des autres groupes. Un mode d'emploi a été adressé à l'ensemble des utilisateurs avec les codes d'accès le 6 février par mail. Pour tous besoins, rapprochez vous des secrétaires des groupes.

La **prochaine et dernière réunion du groupe 5** aura lieu le 24 mars à 14h30 au Ministère.

Elle vise à établir les recommandations définitives pour le Comité permanent.

Pour faciliter la discussion en séance, un projet sera envoyé, mi mars, aux membres du groupe.

Pour information, les animateurs rencontreront leurs homologues des 4 autres groupes de travail, le 6 mars, pour échanger sur leurs travaux respectifs et harmoniser le format de restitution au Comité.

Prochaine réunion le 24 mars 2014 à 14h30

ANNEXES N° 10 : Compte rendu de la réunion des animateurs des 5 groupes de travail

Comité permanent de la mobilité européenne et internationale des jeunes

Réunion des animateurs des 5 groupes de travail - 6 mars 2014

Propositions de recommandations au comité

1. **Contexte et objectif de la réunion**

Le Comité interministériel jeunesse (CIJ) du 4 mars a confirmé le chantier 10 visant à « augmenter le nombre de jeunes bénéficiaire et diversifier leur profil ». Les mesures restent donc identiques. Le rapport du CIJ est consultable sur :
http://www.jeunes.gouv.fr/actualites/actualites-interministerielles/article/deuxieme-comite-interministeriel-6000

En 2013, les jeunes et les organisations de jeunesse ont pris une part active à la première année de mise en œuvre du Plan priorité jeunesse. L'enjeu, désormais, est d'associer plus étroitement les collectivités territoriales et les acteurs territoriaux privés (universités, chambre de commerce, etc).

Le chantier relatif à la mobilité européenne et internationale des jeunes, déjà complet et cohérent, n'est pas notablement modifié par le CIJ.

Le Comité permanent de la mobilité européenne et internationale se réunira le 22 mai en matinée.

La présente réunion des animateurs des 5 groupes vise à identifier les leviers pour avancer sur l'objectif général du chantier 10 et identifier collectivement et prioriser les propositions qui seront présentées au Comité.

2. **Recommandations**
   a. **Propositions de recommandations au Comité permanent de la mobilité européenne et internationale**

Après présentation des travaux de chaque groupe (méthodes, difficultés, résultats obtenus à ce stade), des premières recommandations émergent :

1. **Capitaliser les ressources existantes**

Il est prévu de réaliser une recherche des sources statistiques puis, à partir de celles-ci, de construire une synthèse de données.

2. **Mener une étude qualitative sur les jeunes bénéficiaires de la mobilité**

Il est proposé de réaliser une étude bibliographique ayant pour objet de faire l'analyse et la synthèse des études qualitatives existantes sur la mobilité. La réalisation de cette analyse demande un budget.

3. **Créer les conditions pour que le Fond social européen (FSE) soutienne l'accompagnement vers et dans la mobilité des jeunes et particulièrement ceux le plus éloigné de la mobilité « NEETs » (non scolarisés, sans emploi, sans formation)**

La mobilité européenne doit être utilisée dans les parcours des jeunes, et à ce titre il est nécessaire de soutenir davantage l'accompagnement en amont et en aval de l'expérience de mobilité. A l'instar de ce qui se fait dans d'autres pays européens notamment en Allemagne, le Fonds social européen est légitime pour soutenir ces structures d'accompagnement. Il est proposé de lancer une étude pour modéliser les bonnes pratiques en la matière.

4. **Systématiser la sensibilisation et la formation des encadrants de jeunesse à la mobilité**

Un plan de formation des encadrants de jeunesse sera mis en place pour accroître leur connaissance des dispositifs de mobilité et leur expertise en ingénierie de projet européen. Une double expérimentation sera menée, la première portera sur l'aménagement des référentiels pour inclure des modules ou des contenus « Mobilité » dans les formations initiales, et une seconde portera sur la création d'une formation au métier de Conseiller à la mobilité (type brevet d'Etat ou diplôme universitaire).

5. **Associer tous les acteurs à la mise en œuvre territoriale**

Dans le cadre de la déclinaison territoriale du chantier 10, la mobilisation de tous les acteurs locaux intéressés par la mobilité européenne et internationale des jeunes est nécessaire. Une instruction interministérielle devra permettre de mobiliser l'ensemble des secteurs (formation initiale, formation continue, emploi, éducation non formelle, etc) sur les territoires. Il s'agira de proposer un cadre de référence, adaptable aux réalités locales.

6. **Créer un portail internet recensant toutes les offres publiques de mobilité avec des données dédiées aux jeunes, aux encadrants de jeunesse et aux familles.**

Ce portail présentera de manière conviviale les offres de mobilité en Europe et à l'international. Il mettra en relation les jeunes et les structures d'accompagnement de proximité et permettra également aux encadrant de bénéficier d'une primo information en matière d'ingénierie de projet.

7. **Lancer une campagne de sensibilisation dans les lieux accueillant des jeunes avec et par les jeunes et les organisations de jeunesse.**

S'appuyant sur le principe de communication par les pairs, les jeunes, mais aussi leurs encadrants, ayant déjà bénéficié de la mobilité européenne seront invités à présenter leurs expériences et les projets auxquels ils ont participé pour susciter l'envie chez les non initiés. Cette campagne se développera dans les lieux d'accueil des jeunes (établissements scolaires, associations, missions locales…). Elle s'accompagnera de la création préalable de guides pédagogiques et associera les réseaux d'information et d'accompagnement.

8. **Mieux valoriser socialement les expériences de mobilité auprès des entreprises, des recruteurs et des partenaires sociaux**

Les représentants du monde de l'entreprise doivent être davantage sensibilisés à la plus value de la mobilité. Un CESER pourrait être saisi pour faire des propositions en ce sens.

Chacune de ces recommandations fera l'objet d'une fiche type reprenant le format suivant : constats et problématiques, propositions, éventuellement illustrations, calendrier.

Le comité permanent de la mobilité européenne et internationale aura lieu le 22 mai 2014 à 09h30

ANNEXES N° 11: FORMATION SALTO-YOUTH: NON FORMAL EDUCATION FOR THE NEXT GENERATION

Notes de terrain, mars 2013

J'ai participé à une formation dans le cadre du dispositif Salto-South. Le thème est l'éducation non formelle et l'objectif de cette formation est d'améliorer le travail jeunesse au niveau local et international en utilisant des méthodes non formelles. Elle rassemble des travailleurs jeunesse, des animateurs, des bénévoles et volontaires du domaine de la jeunesse de différents pays pour échanger, découvrir, expérimenter et développer un certain savoir sur les méthodes d'éducation non formelle. Le projet intègre un temps sur les compétences clés et le Youthpass.

La formatrice qui anime l'atelier annonce avant de commencer: "I'm sorry, but now we are going to do something very boring. We have to speak about the key competences and the Youthpass." Elle présente les compétences clés avec un PowerPoint et elle explique brièvement ce qu'est Youthpass. Un des participants demande: "I didn't understand…, what will the Youthpass do for me? How is it going to help me?" La formatrice répond que le Youthpass n'est reconnu que dans très peu de pays et qu'en Croatie par exemple, ce certificat ne sert à rien. Elle note, que peut-être avec le nouveau cadre européen de référence pour l'éducation non formelle, les choses changeront un jour. Elle n'explique pas que le Youthpass est avant tout un certificat qui sert à autoévaluer ses compétences.

Durant la formation, nous avons des temps d'évaluation en groupe où on doit donner un feedback pour le programme de chaque journée. Ce temps est suivi d'un temps individuel d'écriture sur nos ressentis et sentiments durant la journée. On est censé tout noter dans un journal qui nous a été distribué en début de la formation. Ce temps d'écriture n'est pas obligatoire. Des questions pour guider l'écriture sont affichées au mur :

Self-evaluation

1. How can I apply what I have learned today in my life?

2. How did I feel during the day?

3. What difficulties did I have?

4. How was my implication/contribution?

5. Did I surprise myself in anyway?

Quand je demande aux autres participants, personne ne tient ce journal. Après la formation nous avons un mois pour remplir notre Youthpass. Dix parmi vingt-deux personnes ont joué le jeu et se sont « autoévalués ».

BIBLIOGRAPHIE

Ardoino, J. (2000). *De l'accompagnement en tant que paradigme.* Pratiques de Formation / Analyses, N° 40.

Bedin, V., & Fournier, M., (dir.), (2009). *Erving Goffman. La Bibliothèque idéale des sciences humaines*. Editions Sciences humaines

Bedin Véronique & Fournier Martine. (2009). *Axel Honneth. La Bibliothèque idéale des sciences humaines*, Editions Sciences humaines

Bernardin, J-F., (2011). *LA MOBILITÉ DES JEUNES Avis du Conseil économique, social et environnemental*. Paris : CESE.

Bertoncini, Y., FRANCE. Centre d'analyse stratégique, (2008). *Encourager la mobilité des jeunes en Europe*. La Documentation française Rapports et documents.

Bier Bernard. (2007). *La « politique de la reconnaissance » comme catégorie d'analyse de l'action publique en direction des jeunes.* Pensée plurielle, n° 14.

Bouchaud, Nicolas. (2012). *Les obstacles à l'accès des jeunes au service volontaire européen: contribution à l'étude d'un dispositif de volontariat*. Rapport d'étude AFPEJA, INJEP, Paris

Boutinet, J-P., (2007). *Penser l'accompagnement adulte.* Paris : PUF.

Bordes Véronique. (2010). *Quelles politiques pour la jeunesse en France aujourd'hui?* Forum21 European Journal on Child and Youth Research

CAFOC de Nantes. (2012). *Développer les compétences clés.* Chronique sociale, Lyon

Cahier du Pave n°1. (2012). *Le projet.* Le Pavé

Cicchelli, V., (2011/3). *La connaissance des jeunes comme support aux politiques de la jeunesse : quinze ans d'initiatives européennes.* Informations sociales, n° 165-166.

Commission européenne. (2007). *Compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie – Un cadre de Référence Européen.* Bruxelles.

Commission européenne. (1997). *Pour une Europe de la connaissance.* Bruxelles.

Commission européenne. (2014). *Working with young people: the value of youth work in the European Union.* Bruxelles.

Compte-rendu de la conférence-débat (2013). *La mobilité non formelle en Europe : un levier pour le parcours des jeunes*. INJEP

Conseil de l'Europe. (2007). *Mini Compendium de l'éducation non formelle*. Strasbourg. Council of Europe Publishing.

Conseil de l'Europe. (2009).*Manual for facilitators in non-formal education*. Strasbourg. Council of Europe Publishing.

Cussó Roser. (2008). *Quand la Commission européenne promeut la société de la connaissance*. Mots. Les langages du politique, n°88.

Dirani, A., Labadie, F., (2013). *Gagner en compétences grâce au programme européen « Jeunesse en action »*. Études et Synthèses n°15

Education permanente n°153, (2002-2004). *L'accompagnement dans tous ses états*.

Étévé Christiane. (2007). *Mignon Jean-Marie. Une histoire de l'Éducation populaire*. Revue française de pédagogie, n°161.

Forum européen de la jeunesse. (2005*). Reconnaissance de l'éducation non formelle : Confirmer les compétences réelles des jeunes dans la société de la connaissance.* Bruxelles.

Galland, O., (2011). *Sociologie de la jeunesse.* Paris : Armand Colin.

Gautier, X., (2003). *A. Lhotellier. Tenir conseil. Délibérer pour agir.* L'orientation scolaire et professionnelle, Paris : Seli Arslan.

Glaser, G. & Strauss, A., (1967), *La découverte de la théorie ancrée*. Paris : Armand Colin.

Grelley, P., (2011/3). *« Contrepoint - Erasmus et ses frères ».* Informations sociales, n° 165-166.

Guéguen Haud & Malochet Guillaume. (2012). *Les théories de la reconnaissance*. Paris, La Découverte, coll. « Repères »

Hellweg, J., (2011), *Anthropologie- Les premiers pas.* Paris : L'Harmattan.

Honneth Axel. (2006). *La société du mépris, vers une nouvelle théorie critique.* Paris. La Découverte.

Jorro Anne. (2009). *La reconnaissance professionnelle: évaluer, valoriser, légitimer*. Presses Université Ottawa.

Lagrée, Jean-Charles. (2006). *L'Europe en quête de politiques « jeunes »*. Agora débats/jeunesses, n°42

De Foucauld, J-B. (2011). *Compétences bénévoles. Faut-il les valoriser ?* La vie associative n° 16

De Laulanié, C. (2014).*Entretien : Les liens entre mobilité et employabilité des jeunes*. INJEP

Le Boterf, G. (2002). *De quel concept de compétence avons-nous besoin?* Soins cadres, n° 41

LE BOUEDEC G., (2001). *L'accompagnement en éducation et formation, Un projet impossible ?* Paris, L'Harmattan.

Lepage, P. (2001). *Le travail de la culture dans la transformation sociale.* INJEP

Livre blanc de la Commission européenne, (2001). *Un nouvel élan pour la jeunesse européenne.* Bruxelles, le 21.11.2001, COM(2001) 681 final - Non publié au Journal officiel

Livre blanc de la Commission européenne sur l'éducation et la formation. (1995). *Enseigner et apprendre, vers la société cognitive*.

Livre Blanc sur le dialogue interculturel. (2008). *Vivre ensemble dans légale dignité*. Conseil de l'Europe. Strasbourg.

Livre vert de la Commission européenne, (2009/10). *Promouvoir la mobilité des jeunes à des fins d'apprentissage.* Bruxelles, le 8.7.2009, COM(2009) 329 final et le 15.9.2010, COM(2010) 478 final

Loncle, P. (2010). *Politiques de jeunesse. Défis majeurs de l'intégration.* Presses universitaires de Rennes

Loncle, P. & Muniglia, V., *Les catégorisations de la jeunesse en Europe au regard de l'action publique.* Informations sociales, 2011/3 n° 165-166.

Negura, L., *L'analyse de contenu dans l'étude des représentations sociales*, Sociologies [En ligne], Théories et recherches, mis en ligne le 22 octobre 2006, consulté le 16 mai 2013. URL : http://sociologies.revues.org/993.

Paul, M., (2004). *L'accompagnement: une posture professionnelle spécifique*. Paris: L'Harmattan.

Parlement européen et le Conseil. (2006). *Recommandation sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie*, [Journal officiel L 394 du 30.12.2006]

Prodhomme, M., (2002-4). *Accompagnement de projets professionnels et de bilan de compétence*. Education permanente, N° 153.

Recherche et Formation. (2009). *L'accompagnement dans la formation.* (2009), n°62, Lyon : E.N.S. Editions.

Revue Informations sociales. (2011). N° 165-166, *Politiques de la jeunesse en Europe*. Paris : CNAF.

Richez J.-C. (2011). *Panorama des différentes formes de volontariat et de service civique en Europe*, Rapport d'étude, Paris, INJEP

Ricœur Paul. (2004). *Parcours de la reconnaissance.* Paris. Editions Stock, collections « Les Essais ».

Robiteau, C. & Silvestre, S. (2012). *Le service volontaire européen: une étape dans le parcours de vie des jeunes.* Une enquête en région Centre, Rapport d'étude, INJEP, Paris

Saint-Jean, M., Mias, C., et Bataille, M., (2003). *« L'accompagnement de l'implication dans le projet issu du bilan de compétences des salariés en activité »*. L'orientation scolaire et professionnelle, 32/1.

Talleu, Clotilde. (2013). L'européanisation des politiques de jeunesse. L'action publique en

Faveur de la mobilité des jeunes. Rapport d'étude, INJEP, Paris

Van de Velde, C., (2008). *Devenir adulte, sociologie comparée de la jeunesse en Europe*, Paris, PUF.

Wiel, G., & Levesque, G., (2009). *Penser l'accompagnement. Accompagnement et modernité. De la naissance à la fin de vie*. Lyon: Chronique social.

Williams Robert. (1997). *Hegel's ethics of recognition.* Berkeley: University of California.

Wittorski, R. (1998). *De la fabrication des compétences. Éducation permanente*, n° 135.

Wittorski, R. (2007). *Professionnalisation et développement professionnel*. Paris : L'Harmattan.

Youthpass Info-Kit Partie 2

Commission européenne : le guide du volontaire

TABLE DE MATIERES

INTRODUCTION 4

PARTIE I : L'EDUCATION NON FORMELLE 9

1. D'OU VIENT L'EDUCATION NON FORMELLE ? 9

1.2 Qu'est-ce que l'éducation non formelle ? 11

1.3 Comment fonctionne l'éducation non formelle et qu'est-ce qu'on y apprend? 12

PARTIE II : OUVERTURE CONCEPTUELLE 14

1. LA COMPETENCE, UN SAVOIR AGIR COMBINATOIRE RECONNU 14

1.1 De la structure et du processus de construction 14

1.2 Les huit compétences clés 15

2. QU'EST-CE QUE LA RECONNAISSANCE ? 19

2.1 Les différentes formes de reconnaissance 21

3. LE CONTEXTE D'EMERGENCE DE L'ACCOMPAGNEMENT 23

3.1 La posture et les fonctions de l'accompagnant 26

3.2 La relation d'accompagnement 26

4. CONCLUSION ET MISE EN LIEN DES CONCEPTS 29

PARTIE III : MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE 31

1. LE TERRAIN 31

2. LA METHODE UTILISEE 32

PARTIE IV : LES ENJEUX DE RECONNAISSANCE POUR LA MOBILITE NON FORMELLE 35

1. PROCEDURES ET CONCEPTIONS D'ACCOMPAGNEMENT 35

1.1 Ce que « accompagner » veut dire 36

1.2 Un accompagnement construit à partir de valeurs et expériences 38

1.3 Un manque de ressources humaines et matériels : Les difficultés par rapport à l'accompagnement 41

2. ACCOMPAGNER EN TERMES DE COMPETENCES 45

2.1 Entre conseil, information et préparation culturelle 46

1.3 Le retour : Un moment difficile et peu accompagné 49

3. MIEUX RECONNAITRE LES ACQUIS DE LA MOBILITE NON FORMELLE 56

2.1 La mobilité non formelle : une approche originale 58

2.2 L'utilité du Youthpass : Un dispositif contesté 63

PARTIE V : INTERPRETATION ET RECOMMANDATION 71

1. CONNAITRE, DECRIRE ET EXPRIMER SES COMPETENCES 71

2. RECONNAITRE SOCIALEMENT LES COMPETENCES NON FORMELLES 72

2. LE METIER D'ACCOMPAGNATEUR 74

CONCLUSION 78

ANNEXES N° 1 : LISTE DE COMPETENCES, APTITUDES ET ATTITUDES DEVELOPPEES GRACE A LA MOBILITE INTERNATIONALE NON FORMELLE 85

ANNEXES N°2 : TABLEAUX DE COMPETENCES 86

ANNEXES N° 3 : TABLEAU DES ENTRETIENS 91
ANNEXES N° 4 : LES ENTRETIENS FORMELS 92
Marjorie, coordinatrice bénévole de l'association des Volontaires Européens Midi-Pyrénées 92
Entretien, François, animateur du Pôle Ressource Europe pour la Jeunesse des Francas de l'Ain, mars 2014 97
Entretien avec Manuela, conseillère en mobilité internationale chez Itinéraire International, en février 2013 100
Entretien, Jean, coordinateur Enfance Jeunesse d'une MJC, avril 2014 105
Entretien, Mélanie, 23 ans, étudiante, avril 2014 111
Entretien, Nicolas, 27 ans, étudiant, retour de SVE depuis deux ans, avril 2012 115
Entretien, Clément, animateur pédagogique et référent des actions européens à l'Aroéven Midi-Pyrénées, mars 2014 120
Entretien, Chantal, responsable du bureau Europe International Jeunesse de la DRJSCS Midi-Pyrénées, avril 2014 123
Entretien, Judith, 32 ans, salariée à partageons les jardins, avril 2014 125
ANNEXES N° 5 : MONOGRAPHIE D'ENTRETIENS INFORMELS 129
ANNEXES N° 6 : LA PREPARATION PEDAGOGIQUE, LINGUISTIQUE ET CULTURELLE 137
ANNEXES N° 7 : LES ATELIERS SVE 140
ANNEXES N° 8 : NOTES DE TERRAIN, TRAVAIL DU GROUPE 5 « MIEUX RECONNAITRE LES ACQUIS DE LA MOBILITE INTERNATIONALE, 13 DECEMBRE 2013 143
ANNEXES N° 9 : COMPTE RENDU DE LA REUNION DU GROUPE 5 « MIEUX RECONNAITRE LES ACQUIS DE LA MOBILITE » 146
ANNEXES N° 10 : COMPTE RENDU DE LA REUNION DES ANIMATEURS DES 5 GROUPES DE TRAVAIL 149
ANNEXES N° 11 : FORMATION SALTO-YOUTH: NON FORMAL EDUCATION FOR THE NEXT GENERATION 151
BIBLIOGRAPHIE 152
TABLE DE MATIERES 156