

Compte-rendu de l'atelier lorrain

« Valorisation des compétences acquises dans un cadre non-formel »

Mercredi 11 juin 2014
Hôtel de Région, Metz

Contexte

En 2013, une conférence jeunesse LOR'Jeunes a été organisée sur le thème de « l'engagement des jeunes ». Il a été réaffirmé à cette occasion par l'ensemble des partenaires concernés et par les jeunes eux-mêmes que l'engagement constitue un enjeu majeur.

S'engager est devenu un moyen d'acquérir des compétences : la prise d'initiative, le travail en équipe, la ponctualité, l'esprit critique sont autant de ressorts susceptibles de favoriser l'insertion professionnelle et l'employabilité des jeunes.

Face à ces constats, un groupe de travail régional nommé « Valorisation des compétences acquises dans un cadre non-formel » a été constitué dans le cadre de LOR'jeunes. Il s'agit ici d'appréhender comment l'engagement associatif, les passions, les projets des jeunes peuvent être valorisés pour une meilleure employabilité.

Dans le même temps, les représentants lorrains au sein du groupe de travail jeunesse de la Grande Région ont été sollicités pour organiser un Atelier Régional Forum Jeunesse afin de préparer le Forum Jeunesse du 13 octobre 2014 sur le thème suivant : « La mobilité et l'employabilité des jeunes dans la Grande Région ».

L'État et le Conseil Régional de Lorraine ont donc naturellement proposé d'organiser cet atelier sur le thème de la valorisation des compétences acquises dans un cadre non-formel » le mercredi 11 juin 2014 à l'hôtel de Région.

L'objectif était de valoriser le travail réalisé dans notre région sur ce sujet afin d'agrémenter les réflexions du groupe de travail par l'apport d'autres expériences issues des pays de la Grande Région, ainsi que l'identification des aspects interculturels. Cette rencontre a aussi permis de fonder les premières bases d'un réseau transfrontalier entre acteurs jeunesse afin de permettre la rencontre de nouveaux partenaires de travail sur ce thème au-delà des frontières.

Près de 100 acteurs jeunesse (associations de jeunesse, fédération d'éducation populaire, collectivités,...) ont participé à la réussite de cette journée.

Rappel des Objectifs de l'atelier :

- Participation au JugendForumJeunesse de la Grande Région, proposé cette année par la Rhénanie-Palatinat sur le thème de « **La mobilité et l'employabilité des jeunes dans la Grande Région** »
- Associations : accompagner les jeunes pour valoriser des compétences acquises suite à un engagement bénévole ou volontaire
- Jeunes : valoriser les compétences acquises en dehors de l'école dans le cadre d'une recherche d'emploi
- Employeurs : considérer les compétences non formelles comme un atout pour le développement des organisations
- GT Jeunesse : fonder les bases d'un réseau transfrontalier entre acteurs jeunesse afin de permettre la rencontre de nouveaux partenaires de travail sur ce thème au-delà des frontières.

Déroulé :

09h30 : Ouverture par Julien Vaillant, Conseiller Régional délégué aux questions de jeunesse, et Muriel Hette, chef du Pôle cohésion sociale, jeunesse et vie associative à la DRJSCS de Lorraine

09h45 : Pourquoi travailler sur la valorisation des compétences acquises dans un cadre non-formel ?

11h15 : Quelle perception de ces compétences dans le cadre d'un recrutement ?

14h00 : Ateliers thématiques

Atelier 1 : Accompagner les jeunes pour les aider à identifier les compétences acquises au travers de leurs engagements : expériences d'accompagnement associatives et outils numériques

Atelier 2 : Mobilité européenne : valoriser ses compétences par ou pour une expérience internationale

15h30 : Restitution des ateliers et clôture des travaux par Laurence DEMONET, Vice-Présidente du Conseil Régional de Lorraine, déléguée aux actions régionales relevant de la formation et de l'accompagnement des parcours de vie.

Table ronde 1 : Pourquoi travailler sur la valorisation des compétences acquises dans un cadre non-formel ?

Animation : **Anne Flye Sainte Marie**, Maître de Conférence, Université de Lorraine/LISEC

Elise Luthringer, Chargée de projets, Mission Locale Terres de Lorraine (54)

Frédérique Briançon, Educatrice Spécialisée Jeunes et Cité (54)

Lisa Wiedemann, Coordinatrice Juz United de Sarrebrück

Igor Coquard, Directeur de l'Association Francas des Vosges

Introduction par Anne Flye Sainte Marie

La table ronde a pour objectif d'illustrer plusieurs expériences de valorisation des compétences construites en contexte non formel. Ces expériences ont toutes la même origine :

- la conviction qu'on apprend partout, et pas seulement dans les lieux faits pour apprendre
- l'importance, à côté des acquis formalisés, d'autres apprentissages plus diffus
- l'expérience comme source d'acquis, à certaines conditions

Madame Flye Saint Marie explique que la condition de réalisation des apprentissages non-formels est qu'une prise de conscience se fasse, au cours de l'expérience ou a posteriori ; cela ne va pas de

soi, il faut aider les jeunes à prendre conscience de ce qu'ils sont, de ce qu'ils ont vécu, à repérer les apprentissages.

Nommer ces apprentissages est fondamental : les mots sont souvent inexistant au départ, mais ils doivent être trouvés pour permettre la valorisation des compétences. L'impression que certaines activités ne compteraient pas est commune, il faut aider les jeunes à dépasser cette première impression.

Le fondement de la valorisation des compétences acquises dans un cadre non-formel est présenté de cette façon :

- Même si certaines institutions fonctionnent spécifiquement pour instruire, enseigner, former... ce ne sont pas nos seuls lieux d'apprentissage
- Nous apprenons, en tout cas nous pouvons apprendre, de toutes nos situations de vie, d'activité, de travail, de rencontre, d'engagement...
- A côté des acquis formels (savoirs de base, acquis disciplinaires, théories, procédures, capacités techniques et méthodologiques, etc...) il y a tout ce qui ne peut s'apprendre qu'au cœur de l'activité réelle, telle qu'elle se vit en situation, c'est-à-dire dans des conditions souvent complexes et changeantes, et dans une interaction permanente à d'autres acteurs.
- L'expérience constitue ainsi une source essentielle de construction de soi et de construction des compétences, à condition que nous puissions et que nous sachions, en situation ou dans l'après-coup, prendre conscience des expériences vécues, les analyser et en construire le sens.

Les pratiques d'accompagnement de jeunes pour la valorisation de leurs compétences construites en contexte non formel ont plusieurs objectifs :

- permettre aux jeunes de mieux identifier les étapes de leur parcours et d'en avoir une meilleure image
- permettre aux jeunes de mieux nommer les expériences vécues et les acquis qu'elles ont permis d'installer.
- permettre aux jeunes de mettre en regard leurs compétences et les attentes des employeurs

Les différents intervenants de cette table ronde s'attachent à montrer les moyens qu'ils ont déployés pour

- Aider les jeunes à prendre conscience de ce qu'ils sont et de ce qu'ils ont vécu, à repérer ce qu'ils ont réalisé, seuls ou avec d'autres
- Permettre aux jeunes les plus en difficulté de se construire une meilleure image de soi
- Leur proposer des démarches leur permettant d'identifier et de nommer au cœur d'un certain nombre d'expériences vécues (souvent perçues d'emblée comme « ne comptant pas »...)
 - ce qu'ils ont appris et compris
 - ce qu'ils ont appris à faire,
 - ce qu'ils ont acquis comme savoir-être
- Accompagner les jeunes dans la mise en regard de ces compétences acquises en contexte non-formel (en plus des acquis scolaires et/ou professionnels) avec les besoins du champ professionnel visé et avec les attentes d'employeurs potentiels

Mission Locale Terre de Lorraine par Elise Luthringer

En marge du travail d'accompagnement des jeunes pour la formation et l'emploi, la Mission Locale développe des projets à dimension culturelle sans visée première d'insertion, dans l'objectif d'aider les jeunes à prendre une place dans leur environnement, leur territoire. C'est avant tout un travail sur l'image de soi, qui permet aussi de faire reconnaître leur place, de les aider à créer du lien social.

L'impact est personnel de prime abord, mais le résultat à terme sur la recherche d'emploi est positif. Le travail en équipe, la ponctualité, l'organisation, la créativité, l'initiative, le respect des règles, ... sont des compétences clairement acquises au travers de ces projets.

L'accompagnement des jeunes pour prendre conscience de ces compétences a été fait en lien avec un cabinet de recrutement (ADH). L'explication de ce qu'est une compétence, le savoir-faire, le savoir-être, a donné lieu à un travail collectif, puis individuellement avec la Mission Locale pour traduire cette évaluation en mots dans un CV.

Association Jeunes et cité – Parcours de Réussite par Frédérique Briançon

L'association met en place une démarche d'accompagnement de jeunes de 16 à 25 ans, en difficulté d'insertion sociale et professionnelle, inscrits dans un accompagnement à la mobilisation (20h/semaine pendant 5 mois).

La valorisation se fait en deux étapes:

- 1) la conscientisation
- 2) la verbalisation

Une démarche couplant valorisation des compétences et accompagnement vers l'emploi est proposée aux jeunes, avec une progression pédagogique en 17 séances, réparties de la manière suivante :

Une progression pédagogique sur 17 séances est proposée en utilisant les outils suivants :

1. « Expériences Marquantes » : la conscientisation

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

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

La posture de l'accompagnant consiste à

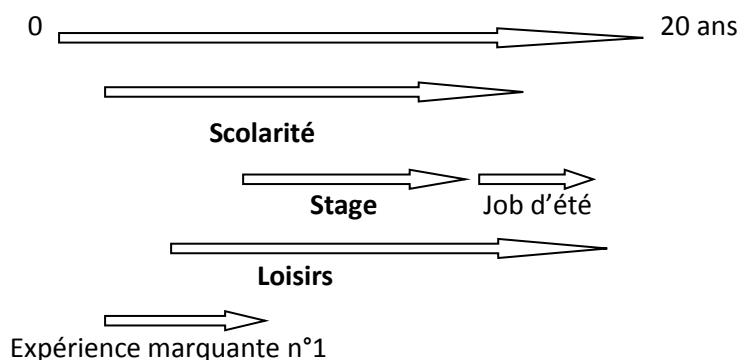
- interroger le participant sur le sens de ses formulations
- reformuler pour éclaircir le plus possible ses propos
- explorer toutes des pistes évoquées dans le discours et dans l'écrit
- proposer des traductions possibles vers le domaine professionnel.

La visualisation par un objet extérieur participe à la conscientisation.

Cette première étape de conscientisation des compétences acquises dans un cadre non formel est associée ensuite au cadre formel.

2. « Flèches Chronologiques » : la conscientisation

Dessin du parcours comme des couches successives pouvant se superposer, pour visualiser le sens que prennent les différents moments clés du parcours.



3. « Attentes des employeurs » : la conscientisation et verbalisation

Brainstorming sur les attentes des employeurs, confronté aux résultats des études menées auprès des recruteurs.

Les caractéristiques personnelles et les compétences qui constituent les exigences de base en entreprise.

L'objectif est de travailler sur les représentations du monde du travail.

4. « Gestion des situations d'entretien » : renforcement de la confiance en soi

L'objectif de ces sessions est de

- Développer une posture de distanciation
- Etablir une relation la confiance entre les participants.

5. « Fil Rouge du CV » : la verbalisation

L'exercice consiste en une simulation d'entretien d'embauche, suivant plusieurs étapes, en insistant sur le fait que c'est en étant clair sur le récit d'une expérience que le message sera décodé par l'interlocuteur :

- préparation du fil rouge du CV par écrit
- une démonstration peut être faite par l'accompagnant
- chaque participant simule son entretien d'embauche
- faire transparaître les ressources découvertes auparavant.
- lien entre les expériences et avec la candidature.
- travail sur les éléments de langage qui traduisent leur personnalité, capacités, ...

L'association constate des effets très positifs de cette expérience pour ce qui est du renforcement de la confiance en soi, de la capacité à se projeter, à construire du projet.

La surprise première des jeunes se transforme assez vite en fierté, car ils constatent vite que leurs expériences ont créé de la valeur.

Juz United par Lisa Wiedemann

Juz-united, association des centres de jeunesse autonomes en Sarre, a été fondée en 1974 suite au mouvement de 1968. Elle compte environ 130 centres et clubs de jeunesse autonomes en Sarre. Plus de 2000 jeunes s'engagent bénévolement, cet engagement est fondé sur l'initiative personnelle et la responsabilité propre.

L'association Juz-united soutient les centres dans leur travail quotidien :

- Organisation du Juleica (équivalent du BAFA en Allemagne)
- Représentation des intérêts des jeunes au niveau de la commune
- Événements culturels, ateliers, actions transfrontalières
- Divers projets (lutte contre les discriminations, prévention, Interreg)

Champs d'activités dans un club de jeunesse autonome

Comité directeur
Calendrier événementiel
Entretien
Propreté et règles
Bar

Exemples de compétences à acquérir

- Management des conflits
- Prise d'initiative
- travail en équipe
- travail manuel
- comptabilité

Contexte de la discussion sur la valorisation des compétences en Allemagne

L'enquête PISA 2000 a provoqué des débats sur l'éducation en Allemagne, elle a imposé dans le débat le problème de la reproduction des inégalités sociales induites par le système scolaire allemand.

- Travail de la jeunesse est moins discriminatoire, apprentissage hors système,
- légitimation du travail de jeunesse
- la jeunesse est une phase de développement individuel et autodéterminé, qui ne peut pas être standardisé : espace libre

Pourquoi une valorisation ?

Reconnaissance individuelle : instrument de dialogue entre jeune et évaluateur
Reconnaissance sociale : instrument standardisé (label)
Reconnaissance politique : instrument de communication politique

Kompetenznachweis Kultur : un outil allemand pour la valorisation des compétences acquises lors d'une activité artistique

But: décrire les compétences acquises et sensibiliser le jeune à l'acquisition de ces compétences

- Méthode : analyse du potentiel de l'action artistique, observation, dialogue, description
- Formation : la personne, qui fait la valorisation, doit faire une formation spécialisée

Démarche dans la valorisation des compétences chez Juz-united : réflexion actuelle sur le concept de la création d'un certificat :

Instrument pour définir les compétences

Forme du certificat

Application dans monde du travail

Francas des Vosges : expérimentation du Brevet de l'engagement par Igor Coquard

L'engagement dans un parcours d'animation volontaire dure environ 4 à 5 ans, l'objectif des Francas est d'aider ces jeunes à valoriser cette expérience au moment d'une recherche d'emploi.

Souvent débutée par les animateurs juniors, suivie par une entrée en BAFA vers 17 ans, la possibilité de s'engager sur une expérience de mobilité européenne, éventuellement un BADF : les responsabilités exercées doivent être transférables pour la suite du parcours professionnel.

Le remise d'un document formalisé par l'association se fait à l'issue d'un accompagnement : en entretien au début du parcours, puis des évaluations régulières pour mettre en valeur les compétences acquises et les compétences à acquérir. Entre 50 et 60 jeunes ont bénéficié de cet accompagnement depuis le début de l'expérience.

Les responsabilités réelles exercées par les jeunes dans l'encadrement des loisirs des enfants doivent être valorisées : le BAFA mentionné rapidement en dernière ligne du CV doit être remplacé par une fierté à avoir travaillé en équipe, organisé des projets, géré des conflits ou encore des budgets

Verbatim des échanges

- Les bénéfices indirects sont remarquables même si l'objectif initial n'est pas la recherche d'emploi. Le regard des employeurs sur les compétences des jeunes doit également bouger.
- N'y a-t-il pas un paradoxe à vouloir formaliser ce qui est par essence non-formel ?
- L'objet du travail est surtout de mettre en mots, pas forcément de produire un outil
- Ce n'est pas le marché du travail qui doit donner de la valeur à ce que l'on fait, mais la valorisation sert à faire prendre conscience aux jeunes des compétences qu'ils ont.
- L'idée est bien pour les associations de se créer un référentiel qui s'appuie sur les valeurs du mouvement, plutôt que de s'en voir imposer un.
- Il n'y a pas de paradoxe, puisque l'objectif est de faire prendre confiance aux jeunes pour les aider à trouver leur voie.
- La présentation publique des réalisations des jeunes est fondamentale pour leur valorisation, devant leurs pairs, dans les médias, devant les instances dirigeantes, surtout quand ils ont été en échec par le passé.
- Le critère de choix quand les CV se ressemblent réside surtout dans ce qui semble annexe, dans les bas de page.
- Les activités dites « non-formelles » sont en fait très réglementées, l'encadrement doit être qualifié.
- L'éducation populaire comporte l'idée de transformation sociale, qui peut effrayer ou déstabiliser un recruteur. La démarche de valorisation va au-delà de la recherche d'emploi, elle doit servir la construction personnelle.

Table ronde 2 : Quelle perception de ces compétences dans le cadre d'un recrutement ?

Animation : **Pauline Hoscheck**, chargée de mission au Pôle Jeunesse du Conseil Régional

Laura Hergesheimer, stagiaire de Master 2 Conduite de projets et développement des territoires au Pôle Jeunesse du Conseil Régional

Eric Fesneau, Chef d'entreprise : AKSEO spécialisée dans l'impression et la communication (Pont-à-Mousson)

Marie-Jeanne Giudici, Chargée de recrutement SNCF (Alsace-Lorraine-Nord-Pas-de Calais)

Laurent Chapelle, Chef d'entreprise : Société RH Expert, spécialisée dans l'expertise des ressources humaines, (Luxembourg)

Un premier tour de table a porté sur les perceptions, en général, qu'ont les recruteurs à l'égard du public jeune (les caractéristiques des jeunes accueillis/recrutés dans les entreprises) ainsi que les attentes des spécialistes en RH sur les différentes phases de sélection d'un candidat (en passant du CV, la lettre de motivation, à l'entretien d'embauche).

Dans un second temps, la table ronde a abordé la perception que les recruteurs ont de l'engagement des jeunes (associatif, sportif etc.) et la valorisation de ce type de compétences dans le cadre d'un CV ou d'un entretien d'embauche.

Représentations des recruteurs sur les compétences acquises dans un cadre non-formel par Laura Hergesheimer

Il s'agit d'une enquête qualitative réalisée de janvier à mai 2014 en Lorraine, auprès de 25 responsables RH et chefs d'entreprise, recruteurs réguliers ou occasionnels. Cette enquête a été réalisée dans le cadre des travaux du groupe LOR'Jeunes.

Thèmes abordés lors des interviews :

- Expériences des recruteurs dans l'accueil et embauche de jeunes
- Comportements identifiés et attendus de ce public-jeune
- Attentes en termes d'attitudes et compétences
- Méthodes de recrutement utilisées par les experts en recrutement
- Sensibilité aux compétences non-formelles
-

L'image spontanée que ces recruteurs ont des jeunes est plutôt négative ; ils ont par ailleurs des attentes plutôt classiques par rapport aux CV et aux lettres de motivation

Centrer l'étude sur la question des compétences non formelles s'est avéré plutôt difficile. En effet les recruteurs ont tendance à assimiler « compétences non-formelles » à « comportement ». On ressent une certaine lassitude dans le discours des recruteurs par rapport au public jeune, ce qui ne correspond pas aux attentes des acteurs du secteur jeunesse qui se penchent sur cette question dans le groupe LOR'Jeunes.

Perception des recruteurs par rapport à trois outils de recrutement :

CV	Préférence pour les CV d' une page CV clair et bien orthographié Cohérence dans les parcours Sensibles aux Jobs d'été Attentifs aux trous dans les parcours Souhait d'avoir une approche par compétence et détaillée par expérience, et non par un catalogue d'expériences passées
Lettre de Motivation	Préférence pour les lettres de motivation d'une page Lettre de motivation claire et bien orthographiée Manque d'originalité Sensibles au projet professionnel et personnel du jeune
Entretien d'embauche	Sensibles à la tenue vestimentaire, au langage non-verbal, la communication Jeunes peu préparés à un entretien Question de « Feeling » Face à un jeune qui a peu d'expériences professionnelles, possibilité de sortir du cadre de l'entretien classique

Quels sont les critères sur lesquels s'appuient les recruteurs ?

Trois critères sont récurrents dans le discours des recruteurs :

1. Motivation : avoir envie, soif d'apprendre, volonté de faire
2. Potentiel : le recruteur parie sur l'avenir, il veut pressentir l'engagement ; le regard neuf du jeune dans l'entreprise et les compétences NTIC sont les deux attentes principales concernant le potentiel des jeunes.
3. Parcours : le parcours doit avoir du sens ; les périodes de non-activité sont possibles, mais elles sont à expliciter

Termes récurrents quand les recruteurs rencontrent un jeune engagé:

Des valeurs, l'ouverture aux autres, la capacité d'écoute et de respect des règles, la générosité, la maturité et le sens des responsabilités sont les concepts qui reviennent le plus souvent dans le verbatim des recruteurs interrogés.

Que penser de la rubrique « loisirs, hobbies, activités extra... »

C'est la rubrique fourre-tout dans laquelle on retrouve le plus souvent le BAFA, les voyages humanitaires, l'engagement comme pompier volontaire, le scoutisme, etc.

Le terme même de « loisirs » dans le CV ne fait pas sérieux pour les recruteurs, les activités trop généralistes (ex : sport, voyages) sont inutiles, et les activités liées à des modes (ex: Zumba) ou à des pratiques associées aux loisirs des jeunes (ex: jeux vidéos) ne présentent pas d'intérêt pour le recruteur.

L'intérêt serait de voir une description des tâches liées aux activités extra-professionnelles.

Comment valoriser l'engagement ?

- Par compétences ou par parcours de vie
- Formaliser dans son CV une rubrique « activité extra professionnelle »
- Utiliser le « jargon » d'entreprise (ex: capacité rédactionnelle, gestion d'équipe etc.)

- Les jeunes engagés sont en général plus vivants lors de l'entretien que d'autres, mais tous les engagements ne se valent pas aux yeux des employeurs :
- L'engagement sportif est plus reconnu que les autres (synonyme de régularité, efforts...)
- L'engagement militant peut effrayer certains recruteurs (engagement politique affiché)
- Une question d'affinités entre recruteurs-recrutés peut parfois aider, ou au contraire déservir.
- « *Tout se valorise, le tout est de savoir le vendre* » : sans connotation péjorative, la perception positive de la personnalité du candidat, le savoir-être, un projet, sont autant d'atouts valorisables.

Atelier 1 : Accompagner les jeunes pour les aider à identifier les compétences acquises au travers de leurs engagements : expériences associatives et outils numériques

Animation : **Christophe Jacquot**, Pôle Sécurisation des Parcours de Vie du Conseil Régional, et **Thierry Roos**, responsable du Service Civique à la Direction Régionale Jeunesse, Sports et Cohésion Sociale

Cindy Bona, chargée de mission de Lorraine Parcours Métiers

Virginie Morales la Mura, déléguée régionale Est de l'AFEV, association de la Fondation Etudiante pour la Ville

L'atelier regroupe deux ateliers distincts prévus initialement, portant tous deux sur les outils qui peuvent aider les jeunes à identifier et valoriser leurs compétences. Trois des intervenants ont en effet dû annuler leur déplacement en raison d'un mouvement social dans les transports. La présentation du *serious game* Ludo Ergo Sum par Pascal Chaumette, de l'association ID6, et la présentation par Simona Odierna et Christina Biundo des outils développés par l'Université de la Sarre pour mesurer les compétences issues d'un parcours culturel, seront proposés ultérieurement car l'intérêt des participants pour ces deux outils a été très signalé.

L'utilisation d'outils numériques sera abordée au travers de la présentation d'une application internet créée par le Conseil Régional, LORFOLIO, permettant de garder tout au long de sa vie professionnelle une trace de tous les événements, formels et non-formels, de son parcours.

LORFOLIO : un portefeuille numérique de compétences par Cindy Bona

LORFOLIO est **une application internet** sécurisée qui permet à chaque personne de créer un compte personnel et de gérer totalement les informations contenues dans un compte.

Il offre la possibilité de garder, tout au long de sa vie professionnelle, la trace du parcours de formation (initiale et continue), les diplômes et autres certifications, les expériences professionnelles ou extra professionnelles.

LORFOLIO a entre autre pour objectif d'attester ses connaissances, ses compétences et de les valoriser. L'édition de CV par expérience via cette application peut notamment aider les jeunes à valoriser les compétences issues de leur engagement

L'accompagnement individuel de jeunes dans les quartiers populaires par *Virginie Morales la Mura*

L'AFEV, mène, depuis sa création, une **action d'accompagnement individuel** de jeunes dans les quartiers populaires. De l'accompagnement vers la lecture (autour de lecture de livre et de visite à bibliothèque) à l'accompagnement vers l'orientation, (autour de la connaissance des filières professionnelles et des possibilités de poursuite d'étude), chaque accompagnant s'adapte à la réalité de l'enfant.

L'AFEV travaille depuis quelques années avec ses bénévoles et ses volontaires en service civique sur la valorisation des compétences acquises dans le cadre de leur engagement.

Propositions pour le Forum Jeunesse de la Grande région :

- *Asseoir une **reconnaissance politique** de l'engagement en Grande région et l'étendre sur une valorisation universitaire au sein de l'Université de la Grande région*
- *Créer un **label « volontariat Grande région »** axé sur la mobilité transfrontalière et accessible aux jeunes en difficultés – logique à étendre en direction des étudiants également avec reconnaissance dans leur cursus*
- ***Essaimer** hors des frontières des initiatives locales de reconnaissance et de valorisation des compétences (par exemple : Brevet de l'engagement lorrain, KMK sarrois)*
- *Œuvrer pour des actions de **double cursus** (exemple : BAFA + Juleica)*
- *Initier des **séminaires d'acteurs** de jeunesse (bénévoles et/ou professionnels) sur l'accompagnement des jeunes dans la définition de leurs compétences*
- *Créer les conditions d'un soutien financier (ex. Fonds de soutien jeunesse de la Conférence du Rhin supérieur)*

Atelier 2 : Mobilité européenne, valoriser ses compétences par ou pour une expérience internationale

Animation : **Marie-Agnès Pierrot**, Correspondante Relations Internationales à la Direction Régionale Jeunesse, Sports Cohésion Sociale

Jean-Paul Schoeser, conseiller EURES à Pôle Emploi international

Olivier Flury, Secrétaire Général d'Itinéraire International

Le réseau EURES (EUROpean Employment Services) : accompagner les demandeurs d'emploi par Jean-Paul Schoeser

Le réseau EURES a été créé il y a vingt ans pour faciliter la mobilité des travailleurs. Financé par la Commission Européenne, il est composé de 950 conseillers, principalement dans les services publics d'accompagnement des demandeurs d'emploi, mais aussi dans les réseaux syndicaux.

Le service prépare des candidats à un emploi de l'autre côté de la frontière, le rôle des conseillers est dans ce cadre d'identifier les compétences requises pour répondre à une offre d'emploi. Ils doivent donc bien connaître les habitudes de recrutement des employeurs pour conseiller les candidats sur la façon de valoriser leurs compétences dans le cadre d'une recherche d'emploi dans un autre pays.

Il s'appuie sur les entretiens menés par les conseillers et sur un portail internet où les offres d'emploi sont actualisées chaque nuit. L'accompagnement des candidats est centré sur une information sur les conditions de vie et de travail dans le pays visé, ainsi que sur des informations sur le marché de l'emploi. L'accompagnement est important, mais les candidats doivent faire preuve d'une grande autonomie, compétence souvent difficile à valoriser en tant que telle. La capacité d'adaptation est également fondamentale : si l'accompagnement aide à faire comprendre que les méthodes et les rythmes de travail sont différents, c'est bien la capacité individuelle des travailleurs à s'adapter qui fera la différence.

Pour valoriser les compétences non-formelles des candidats avant le départ, il faut faire comprendre aux candidats que développer ce qui nous intéresse est parfois différent du développement de ce qui intéresse une entreprise, par conséquent la mobilité qui est un intérêt personnel n'est pas toujours un atout sur le plan de la recherche d'emploi : il est parfois inutile de postuler pour une offre d'emploi pour laquelle on n'apporte pas de plus-value par rapport aux travailleurs locaux. Il faut donc aider les candidats à valoriser leur parcours et leurs savoir-faire, pour faire ressortir les compétences, techniques et personnelles, au-delà des diplômes qui ne renvoient pas aux mêmes schémas que les diplômes locaux pour un recruteur étranger

Itinéraire International : valoriser les compétences avant et après une mobilité par Olivier Flury

Itinéraire International a pour but 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. A leur retour, les jeunes sont accompagnés dans la valorisation des compétences acquises dans le cadre d'une mobilité européenne.

L'association accompagne des jeunes peu ou pas qualifiés pour les aider à bénéficier d'une mobilité à l'étranger, en fonction de ce qu'ils recherchent dans leur parcours : emploi, stage, ou volontariat. L'intérêt pour les conseillers en insertion professionnelle qui accompagnent les jeunes est de discuter tout de suite de ce qu'on pourra retirer de cette expérience, comment on pourra la valoriser au retour. Le principal atout pour les jeunes réside dans le temps humain consacré à aider à la compréhension de ce qui est acquis.

Plusieurs outils d'accompagnement ont été développés au fil des années, notamment des outils de préparation linguistique et culturelle, ou encore des grilles d'indicateurs de compétences transversales.

A l'inverse d'un cadre de recherche d'emploi comme à Pôle Emploi International où l'objectif premier est le placement, l'itinéraire International s'inscrit plutôt dans une démarche d'insertion ; c'est donc plutôt la recherche d'un parcours pertinent et la mise en mots des expériences qui constituent l'objectif. C'est l'envie de partir qui prime ; parfois il y a peu de compétences à valoriser avant le départ, et la mobilité est finalement annexe : le temps de travail passé à préparer le départ peut être le déclencheur d'une valorisation personnelle. La mobilité est une étape structurante dans un parcours d'insertion, et elle est synonyme de motivation pour les employeurs.

Conclusion par Laurence Demonet, Vice-Présidente au Conseil Régional de Lorraine

- Changer de regard sur la jeunesse :

A l'heure où beaucoup de jeunes pas ou peu diplômés sont confinés à la précarité professionnelle ou l'inactivité, il est nécessaire de changer de regard sur notre jeunesse. Il est nécessaire de leur donner une/des chances.

Valoriser les compétences acquises dans un cadre non formel peut permettre à des jeunes en difficulté (décrochage, peu d'expériences professionnelles, CV vides) de changer de regard sur eux-mêmes. On peut apprendre partout et pas seulement dans les lieux faits pour apprendre (importance, à côté des acquis formalisés, d'autres apprentissages plus diffus)

- Le lien engagement/insertion professionnelle :

Traiter la question de l'engagement des jeunes ne doit pas exclure la question de leur difficulté d'insertion professionnelle, bien au contraire. Il **faut permettre aux entreprises de reconnaître et de valoriser le potentiel d'innovation des jeunes, leur ouverture sur le monde, leur aisance technologique et leur grande capacité d'adaptation.** Ces derniers sont les premières victimes des contractions du marché de l'emploi, alors qu'ils ont bien plus de compétences incorporées que les générations plus âgées.

Des travaux ont eu lieu pour préfigurer un **brevet de l'engagement** à l'échelle régionale. A la suite de cette journée, il serait intéressant de vérifier si celui-ci serait reconnu par la **société civile** et les **partenaires sociaux**.

- **LORFOLIO, un bon outil pour valoriser les compétences non formelles**

LORFOLIO a entre autre pour objectif d'attester ses connaissances, ses compétences et de les valoriser. **L'édition de CV par expérience**, via cette application, peut notamment aider les jeunes à valoriser les compétences issues de leur engagement.

De nombreuses formations LORFOLIO ont déjà eu lieu avec des volontaires et des bénévoles en lorraine. Les retours sont très positifs et les jeunes engagés ont pu mettre des mots sur ce qu'ils avaient vécu.

- **Intéressant de comparer avec nos voisins européens.**

Cette rencontre doit permettre de fonder les bases d'un **réseau transfrontalier** entre acteurs jeunesse afin de permettre la rencontre de nouveaux partenaires de travail sur ce thème au-delà des frontières (réseau qui pourrait être financé dans le cadre **d'ERASMUS +**). Il sera intéressant à l'avenir de voir comment cette thématique est traitée notamment au Luxembourg et en Allemagne, pays où une année de césure est régulièrement prise par les jeunes Sarrois et Rhénans dans le cadre de leurs parcours de formation pour vivre d'autres expériences.