

RESULTATS DU SONDAGE « Prêt à l'emploi ! »

SYNTHÈSE

1. Préambule

En 2012, l'Agence Française du Programme Européen Jeunesse en Action (PEJA) a mis en place une initiative intitulée « Prêt à l'emploi ! ». Elle répond à une Communication de la Commission Européenne lancée en faveur de l'emploi des jeunes.

Cette dynamique est composée de plusieurs éléments et poursuit un double objectif :

- mesurer les impacts des projets collectifs soutenus par le PEJA ainsi que leurs effets dans le parcours de vie des jeunes bénéficiaires,
- et démontrer les compétences acquises dans le champ de l'éducation non formelle.

Afin de recueillir les perceptions des jeunes et travailleurs de jeunesse sur les termes « collectif » et « employabilité des jeunes », un sondage exclusif mené par l'agence française du programme européen Jeunesse en Action a été réalisé en ligne et a été diffusé dans nos réseaux sociaux de juin à août 2012.

2. Profil des personnes ayant répondu

En quatre mois, nous avons reçu 478 réponses.

Sur les **478 réponses** :

- 65% sont des femmes,
- 49% ont moins de 30 ans (les 18-25 ans étant ici les plus représentés).
- Résident en majeure partie dans les régions Ile de France, Rhône-Alpes, Bretagne, Alsace et/ou Lorraine.
- La majorité de ceux qui ont répondu est en activité (bénévoles ou salariés), et pour 50% d'entre eux, ce sont des animateurs.
- Sont principalement des bénéficiaires des actions collectives du PEJA dont une majorité des rencontres européennes de jeunes. Néanmoins des personnes ayant réalisés des projets collectifs soutenus par d'autres dispositifs ont également répondu et apporté leurs contributions à ce sondage.

3. L'employabilité des jeunes

D'après les réponses, le terme « employabilité des jeunes » rime avec **adaptabilité** et **capacité**, vient en troisième position la notion de **mobilité**.

L'**employabilité des jeunes**, pour la majorité des personnes ayant répondu, est définie dans un cadre de marché du travail.

Par exemple :

- « *l'employabilité, c'est avoir les compétences en rapport avec le poste envisagé, ou avoir le potentiel pour acquérir ces compétences. Il faut savoir être mobile, s'adapter au nouveau poste ou bien entendu être disponible* ».
- « *c'est un ensemble de conditions nécessaires à l'accès des jeunes sur le marché du travail. Elles doivent combiner leurs aspirations personnelles, leur formation avec les offres disponibles* ».
- « *Capacité à être rapidement opérationnel et détention d'un savoir-faire en corrélation avec la demande* », ou « *une bonne motivation, une bonne disponibilité, un ou deux contacts préalables dans le milieu choisi et c'est parti... (souvent du bénévolat en premier lieu mais cela débouchera toujours sur quelque chose)* ».

Les réponses naviguent entre des définitions assez neutres et des ressentis négatifs ; l'employabilité est alors liée à des **exigences strictes** imposées aujourd'hui aux jeunes par le monde de travail. Cette question a été l'occasion pour certains d'exprimer leurs grandes difficultés :

- « *Un parcours du combattant. Je vis dans le Gard, je suis parent isolé, j'ai moins de 26 ans, je travaille à 1h30 de mon domicile. Je suis pourtant diplômée. Par obligation, je passe 1/4 de mon salaire dans le carburant et au moins 1/5 de mon temps en voiture, je ne vois mes enfants que 2 heures et demi par jour. Mon contrat est un contrat aidé, il ne sera pas reconduit, je devrais attendre 2 ans avant de pouvoir retravailler (il n'y a que des contrats aidés dans mon secteur d'activité et le délai de carence est de 2 ans avant de pouvoir signer un nouveau contrat)!!* »,
- « *Quand j'étais salariée, on me prenait de haut tout le temps, on me demandait automatiquement si j'étais stagiaire. Être jeune, c'est être payé moins cher pour plus de boulot car implicitement on n'a pas de famille à nourrir. Être jeune, c'est écouter les vieux éléphants nous apprendre la vie, être jeune c'est entendre que le bac +5 qu'on a, ce n'est pas de l'expérience, malgré un an de stage et de nombreux engagements bénévoles. Être jeune, ça craint.* »

La situation des jeunes sur le marché de travail est jugée **difficile** et leur recrutement centré exclusivement sur les acquis relevant d'un cadre formel et/ou d'expériences professionnelles :

- « *Cela reste difficile, mais surtout décourageant. L'employabilité actuelle des jeunes demeure en premier une souffrance. Y croire, y penser, c'est une source de stress au quotidien* » et « *la capacité à accepter, réaliser un maximum en recevant le minimum* »
- « *Un jeune est "employable" (ce n'est pas joli comme expression !) s'il est compétent ou susceptible de le devenir, et s'il est disponible (donc mobile et flexible). Il faut donc aider les jeunes à répondre à ces critères le mieux possible* »

De manière marginale, quelques personnes ont pris en compte ce terme dans une plus large perspective, à savoir : l'acquisition de différentes expériences par les jeunes qui, certes, leur

permettent d'assurer leur avenir professionnel, mais également de trouver leur place et de s'engager activement dans la vie sociale.

Ce terme se définit alors comme la « **Capacité individuelle à acquérir des savoirs, savoirs faire et savoirs être** » nécessaires à l'intégration professionnelle et sociale.

Par exemple :

- « *La capacité à utiliser des compétences, à les valoriser et à conduire un parcours cohérent et structurant leur permettant de réaliser un projet* ».

- « *Un bol d'air frais composé d'originalités, de modernité, de naïvetés, d'énergies, qu'il faut le plus souvent guider afin que tout ce potentiel soit mieux compris du reste de la société et que cela se trouve par conséquent entendu et valorisé* ».

- Et enfin « *un grand nombre de savoir-être, de savoir-faire et de connaissance. C'est l'échange qui enrichit ce genre de projet. On en sort grandi. On se nourrit de l'autre, donc très riche expérience!* ».

4. Les acquis des « projets collectifs » :

Les résultats du sondage démontrent **une vraie plus value** dans la réalisation ou la participation à un projet collectif.

L'aspect « collectif » est ressenti comme **une force** : 77% des réponses, ou comme **un levier** : 40% des réponses.

Les acquis cités dans les réponses sont nombreux : l'esprit d'équipe, l'écoute, l'ouverture d'esprit, la patience, la tolérance, l'inspiration, la richesse et la découverte de l'autre, le respect, la prise de responsabilités, la répartition des tâches, la confiance, l'adaptabilité, l'entraide, la motivation, l'autonomie, la solidarité, le partage de compétences, le sens du partage, la mise en place d'un réseau, la communication.

D'après les personnes ayant répondu, participer ou réaliser un projet collectif recouvre différents principes :

- « *l'union fait la force parce que quand nous travaillons en groupe dans notre projet, le travail avance très vite parce que nous adaptons un bon rythme et une bonne ambiance* ».

- « *Mutualisation des forces vives et des compétences, dans une volonté d'atteindre un objectif commun. Le travail en collectif permet en outre de cette mutualisation, d'échanger des points de vues différents sur une thématique commune et donc avancer de manière plus complète* ».

Ou encore : - « *Dépasser l'ethnocentrisme. Appréhender d'autres perceptions du monde et d'autres schémas cognitifs. Avoir un esprit ouvert. Travailler en groupe. Prendre des responsabilités* »

Les participants aux projets PEJA soulignent également l'importance de valeurs telles que : la tolérance, l'ouverture vers les différentes cultures et la mobilité.

- « *Initier des projets européens est quelque chose que j'ai appris. Il me reste à assurer un bon contenu éducatif interculturel grâce à l'équipe d'animateurs que je coordonne* ».

Les acquis le plus souvent soulignés ou cités sont souvent liés à des engagements individuels.



— Agence française —

Ainsi participer ou prendre part à un projet collectif permettrait tout autant de développer : l'autonomie, la confiance en soi, la persévérance, la responsabilisation que des compétences techniques spécifiques.