

Direction de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative
Bureau de l'initiative, de l'information et de la participation des jeunes
Mission de l'engagement et de l'initiative des jeunes
95, avenue de France - 75 650 PARIS CEDEX 13

RÉFÉRENTIEL MÉTIER DE L'ACCOMPAGNATEUR DE PROJETS DE JEUNES

Groupe national de travail - réseaux d'accompagnement de projets de jeunes

» SOMMAIRE

| | |
|--|-----------|
| DÉVELOPPER L'ACCOMPAGNEMENT DE PROJETS DE JEUNES | 3 |
| UN OUTIL POUR DÉVELOPPER LA PÉDAGOGIE DE PROJET | 4 |
| GUIDE D'UTILISATION DU RÉFÉRENTIEL | 5 |
| <i>Description</i> | 5 |
| <i>Sources mobilisées</i> | 6 |
| <i>Acteurs concernés par le référentiel</i> | 6 |
| <i>Usages du référentiel</i> | 7 |
| LE RÉFÉRENTIEL MÉTIER DE L'ACCOMPAGNATEUR DE PROJETS DE JEUNES | 9 |
| <i>Posture et éthique</i> | 10 |
| <i>Positionner la fonction d'accompagnement</i> | 11 |
| <i>Organiser la fonction d'accompagnement de projets de jeunes</i> | 12 |
| <i>Faire émerger des envies</i> | 13 |
| <i>Accueillir des porteurs d'intention</i> | 14 |
| <i>Passer un contrat avec les porteurs de projets</i> | 15 |
| <i>Former les jeunes en démarche de projet</i> | 16 |
| <i>Développer un suivi et une valorisation des acteurs d'initiatives</i> | 17 |
| SYNTHÈSE | 18 |

Membres du groupe national de travail

Véronique VIEILLOT (DRJSCS de Champagne - Ardenne), Hélène MONTEIL-ALEXANDRE (DDCSPP de Haute-Loire)
Jean-Philippe CHAPELLE (DDCS de la Manche), Farid MEBARKI (DJEPVA/A2)

» DÉVELOPPER L'ACCOMPAGNEMENT DES PROJETS DE JEUNES

L'engagement, l'expression ou la participation des jeunes, ne s'expriment plus nécessairement par l'adhésion à des corps intermédiaires (syndicats, associations, partis...), mais également par le soutien à des causes ou par la réalisation de projets individuels ou collectifs en prise avec leurs cultures et leurs sociabilités. La démarche devient alors aussi importante que l'objectif car elle appelle un acte éducatif permettant aux jeunes de révéler et de développer leurs capacités tout en les mettant en interaction avec un environnement institutionnel, économique, social, culturel... lointain ou immédiat.

La pédagogie du projet, fondée sur la conduite d'une initiative en vraie grandeur, est un puissant facteur de construction personnelle permettant : l'autonomisation et la responsabilisation, l'affirmation d'aptitudes, l'ouverture aux autres et l'interaction avec les institutions. En créant un cadre d'accompagnement permettant aux jeunes de conduire en pleine responsabilité des initiatives culturelles, artistiques, citoyennes, écologiques, économiques ou solidaires, ils deviennent et se reconnaissent porteurs et créateurs de ressources, ils se construisent sur un plan personnel et balisent un parcours d'insertion sociale et/ou professionnelle voulu et assumé.

Susciter l'expression des envies, détecter les porteurs d'intention, les aider à la clarifier et enfin les accompagner dans leurs démarches, est indispensable pour permettre le passage de l'envie à l'action. Ces étapes relèvent d'une intervention éducative construite qui ne saurait se limiter à l'animation d'un dispositif. Pour mettre en œuvre leur projet, les jeunes doivent impérativement trouver des interlocuteurs capables d'une écoute de qualité et d'un accompagnement professionnel propices à leur autonomie tant personnelle que professionnelle. Si les métiers relevant des politiques de jeunesse se sont diversifiés et professionnalisés, force est de constater que « l'accompagnement », pratique transversale à de nombreux secteurs professionnels, appelle également à une plus grande reconnaissance et à sa structuration pour ce qui relève des métiers du champ éducatif.

Le ministère chargé de la jeunesse est fort d'une longue expérience de procédures de soutien aux projets de jeunes et d'actions promouvant la culture de l'initiative auprès des opérateurs de jeunesse. Dans le cadre des politiques éducatives territoriales, des dispositifs contractuels, des labellisations de structures partenaires de programmes ou en relation avec sa mission de formation, le ministère chargé de la jeunesse contribue au transfert de savoir-faire pédagogiques, de savoirs procéduraux et de savoirs théoriques en direction d'acteurs et des professionnels de jeunesse.

Cette action de formation reconnue et répondant aux objectifs partagés du ministère chargé de la jeunesse, des collectivités territoriales et des mouvements associatifs en matière de développement qualitatif des politiques de jeunesse, se consolide par la réalisation d'un référentiel métier de l'accompagnateur de projets de jeunes.

» UN OUTIL EN FAVEUR DE LA PÉDAGOGIE DE PROJET

La diffusion de la culture de l'initiative sur les territoires, nécessite des relais en relation directe avec les jeunes et leurs lieux de vie. Professionnels des politiques de jeunesse (animateurs, éducateurs, conseillers, salariés de l'éducation non-formelle...) et acteurs de la communauté éducative (enseignants, bénévoles associatifs, parents...) devant répondre aux besoins exprimés par les jeunes et offrir à leurs élans le cadre et l'accompagnement nécessaires tant à la réalisation de leurs objectifs qu'à leur construction personnelle, nécessitent un référentiel visant à situer leurs pratiques et identifier des besoins de formation.

Depuis près de 25 ans, à travers son action continue en faveur de l'initiative de jeunes, le ministère chargé de la jeunesse observe les initiatives et les expérimentations relevant de cette thématique. Réalisé à partir des pratiques des agents du ministère, de leurs observations sur les pratiques professionnelles de praticiens évoluant en collectivité ou dans le secteur associatif et à partir des travaux conduits par le GIP Défi jeunes, ce référentiel métier se veut un outil mobilisable par le plus grand nombre pour identifier les actes professionnels et les compétences nécessaires pour les réaliser dans le cadre d'une action dédiée à l'accompagnement de projets de jeunes.

Cet outil qui se veut un levier pour la formation des professionnels de jeunesse et un outil de réflexion sinon d'action pour la mise en place de politique en faveur de la culture de l'initiative, interroge davantage les actes professionnels et plaide pour la reconnaissance des spécificités de l'accompagnement des projets de jeunes. Le référentiel remet au cœur des politiques dédiées à l'initiative des jeunes, les acteurs jeunesse ; leur positionnement, leurs actions pédagogiques et leur éthique. Éléments fondamentaux et incontournables qui trop souvent sont éludés au profit de réflexions et d'initiatives centrées exclusivement sur les dispositifs à mettre en place ou les moyens financiers à mobiliser. Multiplier les opportunités de financement sans interroger leur accessibilité, leur relais sur les territoires et les capacités et dispositions des acteurs susceptibles de les relayer efficacement, ne peut que fragiliser la portée éducative de tels dispositifs.

Les acteurs de la formation dans le champ de la jeunesse, pourront également utilement utiliser cette contribution pour affiner leurs propositions, ouvrir de nouveaux chantiers et conseiller les organisations ainsi que leur personnel qui voudraient développer de nouvelles compétences en matière d'accompagnement de projets de jeunes.

Le référentiel métier proposé s'articule autour des éléments suivants :

- Un guide d'utilisation
- Un rappel de la posture et de l'éthique de l'accompagnateur de projets de jeune
- La variété des situations d'intervention de l'accompagnateur
- Le recensement des actes professionnels de l'accompagnateur de projets de jeunes
- L'identification des compétences requises pour développer ces activités professionnelles

» GUIDE D'UTILISATION

DESCRIPTION

« Un référentiel est le résultat d'une démarche d'analyse du travail qui permet de dresser, à un certain moment, un inventaire de l'emploi, un inventaire des activités et de leurs évolutions, et un inventaire des compétences liées à ces activités. Le référentiel constitue un outil qui permet non seulement de piloter la gestion des emplois, mais aussi d'évaluer et de valider des compétences, ou encore d'élaborer et de prescrire des produits et des prestations de formation ». Définition de l'AFPA.

Le référentiel se veut un outil décrivant les facettes d'un emploi : il y associe des actes professionnels à des compétences. Ces actes professionnels ont été identifiés à travers les observations et l'expérience des membres du groupe de travail et à partir de matériaux mobilisés pour repérer les pratiques professionnelles couramment associées à l'accompagnement de projet de jeunes. L'existence **du programme Envie d'agir** depuis 1987 (Défi jeunes) a été un levier d'observation déterminant pour recenser les actions des accompagnateurs.

Parce qu'il a été bâti en prenant appui sur l'observation des situations de travail et non sur une définition a priori, le référentiel adopte une visée résolument professionnelle. Il identifie les compétences clés en situation professionnelle ; c'est-à-dire qu'il s'efforce de faire le lien entre des actes professionnels, un contexte défini et des compétences nécessaires. Chaque compétence est accompagnée d'un commentaire qui peut utilement aider à son évaluation.

Ces compétences accumulées et combinées en fonction de la situation d'accompagnement, constituent les savoirs (connaissances générales, théoriques, procédurales et spécifiques à un environnement), les savoir-faire (opérationnels, expérimentiels, relationnels et cognitifs) et les savoir-être nécessaires au métier d'accompagnateur. Cet outil se veut généraliste afin que les différents acteurs concernés par l'accompagnement de projets de jeunes puissent partager un langage commun.

Les compétences de base prises en compte dans ce référentiel sont organisées selon des situations professionnelles et des étapes propres à l'accompagnement de projets de jeunes. Elles constituent les contextes dans lesquels évolue l'accompagnateur. Ces étapes s'articulent de manière cohérente, mais possèdent également leur logique propre. Aussi, il a été admis et observé que l'accompagnement de projet de jeunes se structurait en 7 grandes étapes nécessitant un positionnement professionnel particulier et mobilisant des compétences spécifiques :

1. Positionner la fonction d'accompagnement
2. Organiser la fonction d'accompagnement de projets de jeunes
3. Faire émerger des envies
4. Accueillir des porteurs d'intention
5. Passer un contrat avec les porteurs de projets
6. Former les jeunes en démarche de projet
7. Développer un suivi et une valorisation des acteurs d'initiatives

SOURCES MOBILISÉES

Si les travaux sur l'accompagnement sont nombreux, il n'existe pour autant aucun référentiel métier de l'accompagnateur dans le champ d'emploi dédié à la jeunesse. Pour répondre aux préoccupations du plus grand nombre possible d'acteurs, ce référentiel a été élaboré en tenant compte de plusieurs outils dont :

1. le référentiel de bonnes pratiques « *Qualité des services de l'information jeunesse* » BPX50-745 – AFNOR novembre 2006 ;
2. le référentiel du conseiller de jeunesse et d'éducation populaire chargé des initiatives de jeunes élaboré par le GIP Défi jeunes (2001) ;
3. le répertoire des métiers territoriaux section éducation et animation ;
4. des fiches de poste d'animateurs impliqués dans l'accompagnement de projets de jeunes ;
5. des outils d'associations investies dans l'accompagnement de projet ;
6. des programmes de formation issus des services déconcentrés de la jeunesse et des sports ;
7. les outils et réflexions pédagogiques du site d'aide à la mobilisation du Programme Européen Jeunesse en Action (<http://outils.jeunesseenaction.fr/initiatives/>);
8. les réflexions et observations des membres du groupe de travail.

ACTEURS CONCERNÉS PAR LE RÉFÉRENTIEL

Ce référentiel se veut un outil pour la prise de décision en matière de développement des politiques en faveur de l'initiative des jeunes sur les territoires. Les acteurs qui peuvent trouver un intérêt dans l'usage de ce référentiel sont :

- l'État, les collectivités territoriales, les associations et les entreprises en tant qu'employeurs et acteurs des politiques de jeunesse ;
- les acteurs impliqués dans le financement des emplois du secteur jeunesse : l'État, les collectivités, le Fonjep, les CAF... ;
- les commanditaires financeurs publics et privés de la formation professionnelle : OPCA de branches ou interprofessionnels, l'État, les collectivités territoriales, le CNFPT ;
- les conseillers et prescripteurs de formation : Pôle Emploi, missions locales, PLIE... ;
- les opérateurs de formation : organismes de formation, formateurs (animateurs ou concepteurs) et consultants ;
- les personnes en insertion professionnelle et les salariés en professionnalisation ou en voie de qualification ;
- les salariés, leurs représentants et les demandeurs d'emploi ;
- les observateurs des évolutions dans le champ de l'emploi du secteur jeunesse.

USAGES DU RÉFÉRENTIEL

Développer qualitativement les politiques locales de jeunesse

À travers le référentiel, il est possible d'envisager un travail au long court visant à promouvoir la pédagogie de projet non pas par la création ou la consolidation de dispositifs, mais par une action de formation en direction d'animateurs territoriaux, de salariés associatifs ou de bénévoles. Le référentiel est alors un tableau de bord permettant :

- de consolider une expertise en matière de développement de l'initiative des jeunes pour tous les acteurs impliqués dans le développement des politiques de jeunesse ;
- la réalisation d'un diagnostic local sur les pratiques en matière d'accompagnement ;
- d'identifier des besoins de formation pour l'ensemble des personnes concernées ;
- de sensibiliser les décideurs aux enjeux des compétences humaines nécessaires au développement des politiques en faveur de l'initiative des jeunes et aux conditions techniques et organisationnelles de leur mise en œuvre ;
- d'interroger les actions développées en matière de formation visant à développer les capacités des acteurs et des réseaux engagés dans l'accompagnement de projet de jeunes ;
- de qualifier une offre d'accompagnement (qui peut par ailleurs seulement constituer une séquence ou une partie des situations proposées par le référentiel) et la diffuser aux opérateurs locaux de jeunesse afin d'envisager des complémentarités avec leurs actions.

Appuyer la gestion des ressources humaines

La diversité des situations professionnelles dans le champ de l'emploi dédié aux politiques de jeunesse, appelle à la mobilisation d'outils en mesure de répondre aux besoins des salariés et à leur accompagnement pour l'adaptation à un poste, la mobilité professionnelle ou la formation. De même pour le bénévolat, les associations soucieuses des actions conduites par leurs bénévoles, nécessitent des repères pour accompagner leur engagement. Ce référentiel sera particulièrement apprécié pour :

- caractériser les dimensions et l'étendue d'un poste pour conduire une action de recrutement ou évaluer un salarié ;
- apprécier les situations de travail et anticiper les risques éventuels chez les salariés qui ne possèdent pas certaines capacités nécessaires à l'accompagnement de projet (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) ;
- fixer un cadre à la commande de formation et en évaluer les résultats (définir des objectifs et un cahier des charges) ;
- conseiller, évaluer et orienter les professionnels ou les bénévoles dans l'acquisition de compétences ;
- valider les compétences acquises et professionnaliser les salariés en poste afin de les qualifier et/ou de les faire évoluer (VAE)

Guider les actions de formation

Le référentiel métier, en situant les pratiques professionnelles et en balisant les conditions nécessaires au développement de la pédagogie de projet, permet également d'élaborer des propositions en matière de formation et d'accompagnement pédagogique des personnes suivant des jeunes dans leurs projets ou voulant développer cette compétence. Le référentiel permet d'éclairer utilement :

- le salarié ou le bénévole qui souhaite valoriser les compétences résultant des acquis de son expérience (description de son expérience dans le cadre d'une démarche VAE) ;
- les salariés et les bénévoles voulant entrer en formation ou nécessitant des repères pour, en lien avec leur hiérarchie, faire évoluer leur poste ou obtenir des aménagements pour développer leur action d'accompagnement ;
- le conseiller chargé d'accompagner une personne en vue de son insertion professionnelle, qui doit identifier les grandes lignes d'un projet et d'un profil professionnel avant de définir un parcours de formation ou de recherche d'emploi ;
- les employeurs voulant conduire des bilans de compétences auprès de leurs salariés ;
- les opérateurs proposant des formations ou des outils relatifs à l'accompagnement de projets de jeunes ;
- les opérateurs de formation voulant homologuer des unités capitalisables de BPJEPS liées à l'accompagnement de projet de jeunes ;
- les acteurs en charge du développement des politiques de jeunesse afin de conduire des évaluations et proposer des solutions en matière d'accompagnement des opérateurs, des salariés ou des bénévoles.

L'architecture du guide, et notamment les séquences identifiées, permet d'envisager la formation en matière d'accompagnement de projets de jeunes de manière très large. Chaque étape ou chaque compétence identifiée, peut, dans le cadre d'une réflexion ou d'une action de formation qui lui serait spécifique, s'envisager de manière autonome. Le séquençage du référentiel ne vise pas tant la progression dans les compétences, mais l'adaptabilité à chaque situation et à chaque besoin, notamment individuel. Ce référentiel se veut un levier pour la définition de parcours de formation individualisés.

Contribuer à la reconnaissance et à la structuration des emplois du champ jeunesse

Le référentiel est le reflet de la complexité accrue des missions relatives aux emplois dédiés à la jeunesse et notamment dans le champ de l'animation. Ce référentiel est l'illustration de l'évolution du métier d'animateur et peut par ailleurs appuyer :

- la branche professionnelle de l'animation explicitant les compétences associées à des référentiels d'emploi ou de certification ;
- les organisations syndicales pour leur action en faveur de la reconnaissance des missions conduites par les salariés et pour leur rôle dans l'évolution des conventions collectives ;
- les employeurs qui doivent définir de nouveaux cadres organisationnels et de nouveaux outils managériaux pour accompagner leurs salariés et développer les politiques en faveur de l'initiative des jeunes.

› RÉFÉRENTIEL DE L'ACCOMPAGNATEUR DE PROJETS DE JEUNES

- › **POSTURE ET ÉTHIQUE**
- › **POSITIONNER LA FONCTION D'ACCOMPAGNEMENT**
- › **ORGANISER LA FONCTION D'ACCOMPAGNEMENT DE PROJETS DE JEUNES**
- › **FAIRE ÉMERGER DES ENVIES**
- › **ACCUEILLIR DES PORTEURS D'INTENTION**
- › **PASSER UN CONTRAT AVEC LES PORTEURS DE PROJETS**
- › **FORMER LES JEUNES EN DEMARCHE DE PROJET**
- › **DEVELOPPER UN SUIVI ET UNE VALORISATION DES ACTEURS D'INITIATIVES**

› POSTURE ET ÉTHIQUE

L'accompagnement de projet avant d'être technique, est un cheminement entre deux personnes. L'accompagnement de jeunes à une étape de leur vie où ils se construisent tout autant avec leurs pairs, leurs cultures spécifiques et leurs lieux, est une posture éducative imposant une éthique. Elle postule la capacité en chaque jeune à trouver en lui les ressources pour se découvrir, se reconnaître acteur de la société, surmonter ses difficultés et transformer son environnement. L'aide extérieure n'est qu'une aide à la prise de conscience et à la décision. C'est un regard confiant que porte l'accompagnant sur l'accompagné, propice à nourrir la confiance en soi et l'estime de soi indispensables à la réussite de la démarche éducative.

La relation entre l'accompagnateur et l'accompagné est par nature déséquilibrée. Elle relève, dans le cadre d'un service, d'une relation entre un professionnel et un bénéficiaire. Pour l'un il s'agit de recevoir une aide pour surmonter une difficulté ou une faiblesse ou tout simplement avancer, pour l'autre de mettre en œuvre des compétences professionnelles et relationnelles. Des dérives peuvent naître de cette asymétrie, charge à l'accompagnateur, par son éthique, de les éviter :

- en étant conscient de sa position il s'interdit tout abus d'influence en respectant le cadre de sa mission, en favorisant l'autonomie des accompagnés et en discutant avec les jeunes de son rôle, de ses obligations et de ses limites (congruence) ;
- en faisant preuve d'un respect inconditionnel à l'égard des jeunes accompagnés ;
- en s'astreignant au secret professionnel sur les informations personnelles qui peuvent être révélées tout au long de la démarche ;
- en admettant que dans un cadre professionnel les accompagnés ne doivent rien à l'accompagnateur sur le plan affectif ;
- en pouvant refuser un accompagnement pour des raisons éthiques, matérielles ou méthodologiques.

Ni proche, ni lointain, l'accompagnateur doit savoir choisir la distance idéale qui est celle de l'empathie. Cette distance varie selon les situations, la personnalité des jeunes (et des accompagnateurs), leurs demandes et leurs besoins. Elle varie également dans le temps, en fonction des exigences du moment. La compétence de l'accompagnateur passe par la maîtrise de cette flexibilité et par un ajustement constant.

Au regard de la situation d'accompagnement, la dimension éducative est conditionnée par des attitudes positives dans la relation entre l'accompagnateur et le jeune. Ces attitudes sont autant de savoir-être (respect, écoute, empathie, congruence, recul, tempérance...) qui seront mobilisées pour accompagner des jeunes et qui constituent des pré-requis indispensables au métier d'accompagnateur de projet de jeunes. Ces pré-requis sont aussi à considérer par les acteurs qui voudraient confier une mission d'accompagnement à un salarié ou un bénévole.

» POSITIONNER LA FONCTION D'ACCOMPAGNEMENT

| ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES | COMPÉTENCES DÉVELOPPÉES | INDICATIONS POUR L'ÉVALUATION |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Identifie les acteurs ayant soutenu des projets portés par des jeunes d'un territoire - Recense les dispositifs mobilisables sur un territoire - Repère les prescripteurs effectifs ou potentiels de jeunes en démarche de projet - Constitue un répertoire des acteurs impliqués dans le soutien à l'initiative de jeunes | <p>Être capable de recenser les acteurs et les ressources du territoire en matière d'appui aux projets de jeunes</p> | <p>La mesure et l'analyse de la documentation (papier ou électronique) mobilisée par l'accompagnateur et son service peuvent être envisagées.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - Recueille des informations relatives à la situation des jeunes sur le(s) territoire(s) visé(s) - Identifie les types initiatives portées par les jeunes du territoire - Identifie les lieux de vie des jeunes du le territoire visé et appréhende le service rendu aux jeunes | <p>Être capable de réaliser un diagnostic auprès de son public en lien avec le(s) territoire(s)</p> | <p>Outre la documentation réunie, il est souhaitable d'avoir un regard particulier sur la connaissance de l'accompagnateur et de sa hiérarchie des sources d'information locales à même de préciser la situation et les besoins des jeunes.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - Situe son activité d'accompagnement dans une démarche éducative et de formation en prise avec un cadre professionnel - Inscrit l'accompagnement de projet de jeunes dans une réflexion et une action territoriale dédiée à la jeunesse (politique éducative locale...) | <p>Être capable de positionner sa fonction d'accompagnateur de projet dans un cadre éducatif général ou spécifique à un service et/ou un territoire</p> | <p>La connaissance par les décideurs locaux, des grandes orientations locales et nationales des politiques de jeunesse, peut être révélatrice de l'assimilation des enjeux posés par l'accompagnement de projet de jeunes.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - Précise son rôle en matière d'accompagnement de projets de jeunes en lien avec leurs situations, leurs besoins, et les offres des autres opérateurs... - Favorise les synergies entre l'accompagnement de projets de jeunes et les autres initiatives locales dédiées à la jeunesse - Se fait identifier par les acteurs œuvrant pour la jeunesse à l'échelle du territoire | <p>Être capable de positionner son intervention auprès des différents acteurs et de la promouvoir</p> | <p>Mesurer la notoriété d'un service ou d'une personne engagé(e) dans l'accompagnement auprès d'opérateurs locaux, pourrait utilement pointer les progrès accomplis.</p> |

Les décideurs (élus territoriaux ou associatifs, chefs de service) sont principalement concernés par ce volet qui est aussi un levier pour définir des complémentarités avec l'existant et orienter l'action d'accompagnement du service.

» ORGANISER LA FONCTION D'ACCOMPAGNEMENT DE PROJETS DE JEUNES

| ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES | COMPÉTENCES DÉVELOPPÉES | INDICATIONS POUR L'ÉVALUATION |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Choisit un lieu d'accueil facile d'accès et repérable - Choisit des horaires adaptés à l'accueil des jeunes - Aménage un espace favorisant la qualité des échanges - Organise les possibilités de prise de rendez-vous - Développe la possibilité de rendez-vous à l'extérieur - Organise les possibilités d'échanges par courriel | <p>Être capable d'organiser et de développer la faisabilité technique de l'accompagnement</p> | <p>L'analyse de l'aménagement d'un service pourra permettre une évaluation quant à l'acquisition de cette compétence.</p> <p>Les décideurs sont particulièrement concernés par ce volet.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - Elabore et met à disposition des outils d'information compréhensibles et accessibles par les jeunes (choix des supports, stratégie de diffusion...) - Constitue un fonds documentaire actualisé relatif à l'initiative de jeunes (revue de presse, informations techniques...) | <p>Être capable de produire des documents adaptés aux publics et aux objectifs pédagogiques visés</p> | <p>Outre l'analyse des documents présentés, il sera également pertinent d'envisager une évaluation quantitative et qualitative de la consultation de ces documents par les jeunes.</p> |

» FAIRE ÉMERGER DES ENVIES

| ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES | COMPÉTENCES DÉVELOPPÉES | INDICATIONS POUR L'ÉVALUATION |
|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Fréquente et discute avec les jeunes sur leurs lieux de vie en participant à des actions les regroupant (manifestations, festivités, actions citoyennes, rencontres...) - Instaure une relation de confiance avec les jeunes visés en mobilisant, si nécessaire, des acteurs locaux reconnus (jeunes, professionnels, bénévoles, adultes référents...) - Organise des réunions ou des ateliers au plan local valorisant des initiatives et présentant des opportunités d'accompagnement | <p>Être capable d'organiser des interventions auprès de jeunes dans un environnement extérieur à sa structure</p> | <p>Le nombre d'interventions, leur fréquence, les acteurs locaux mobilisés, le public présent et la diversité des modalités d'intervention, pourront servir de canevas à l'évaluation de cette compétence.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - Engage un dialogue favorable à l'émergence d'idées - Mobilise des méthodes de créativité permettant l'expression d'envies - Propose son appui et son accompagnement | <p>Être capable d'utiliser des techniques pédagogiques propices à l'émergence de projets</p> | <p>La diversité des techniques et des outils utilisés pour susciter l'expression d'envies ou de projets (photo-langage, déflectologie...), peut aider à l'appréciation de cette capacité chez les accompagnateurs.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - Suit les jeunes rencontrés au long court en se rendant disponible et en multipliant les opportunités de rencontres (envoi d'informations, relances...) - S'appuie sur des jeunes repérés pour leur expérience, leur influence ou leur rôle au plan local pour inciter d'autres jeunes à exprimer des envies | <p>Être capable d'associer les jeunes à l'émergence de projet en développant la communication de pair à pair (bouche à oreilles)</p> | <p>Les initiatives ciblant les jeunes prescripteurs (envoi d'information, regroupements, formations, contacts réguliers, invitation à des événements...) peuvent constituer la trame d'une évaluation de cette animation de réseau.</p> |

» ACCUEILLIR DES PORTEURS D'INTENTION

| ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES | COMPÉTENCES DÉVELOPPÉES | INDICATIONS POUR L'ÉVALUATION |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - Met les jeunes dans une situation confortable et propice à l'échange - Se met en position d'écoute sans s'imposer - Décrypte la demande et contribue à sa reformulation - Questionne sans jugement et laisse répondre - Synthétise et identifie avec les jeunes des besoins prioritaires | <p>Être capable de développer une communication et un savoir-être adaptés à ses interlocuteurs</p> | <p>L'observation d'un entretien (in situ ou par vidéo) sera utile pour apprécier cette aptitude.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - Propose aux jeunes la consultation de documents et de supports actualisés relatifs à l'initiative de jeunes - S'assure auprès d'eux de la pertinence des informations diffusées et de leur utilité - Propose éventuellement l'apport d'éléments complémentaires utiles à la compréhension ou au montage du projet - Manifeste sa disponibilité pour une rencontre ultérieure et contribue à ce que les jeunes clarifient leurs objectifs et intentions | <p>Être capable de susciter l'intérêt des jeunes à la démarche d'accompagnement et à ses opportunités</p> | <p>L'observation d'un entretien (in situ ou par vidéo) sera utile pour apprécier cette aptitude.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - Consigne sur un outil des informations permettant de resituer les jeunes pour une prochaine rencontre (coordonnées, nature de la démarche, disponibilités, documents fournis, prescripteurs...) - Anticipe et se rend disponible pour les rencontres ultérieures | <p>Être capable d'élaborer une organisation interne de travail en matière de suivi</p> | <p>Un inventaire et une analyse des outils pour le suivi des jeunes (fiche contact, tableau de suivi...) et des outils d'organisation de l'accompagnateur (agenda, répertoire, ...), peut permettre la validation de cette compétence.</p> |

» PASSER UN CONTRAT AVEC LES PORTEURS DE PROJETS

| ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES | COMPÉTENCES DÉVELOPPÉES | INDICATIONS POUR L'ÉVALUATION |
|--|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Recueille et synthétise les informations nécessaires à l'élaboration d'un état des lieux avec les jeunes (besoins, moyens, atouts, faiblesses, délais...) - Identifie les étapes de l'accompagnement et le temps à lui consacrer - Prend du recul sur les attentes exprimées (ou pas) des jeunes pour éclaircir les zones d'ombre | <p>Être capable d'évaluer la nature de son intervention en fonction de besoins à identifier</p> | <p>Sur des cas précis, mettre en perspective les besoins exprimés par les jeunes et le retour de l'accompagnateur pour en apprécier la cohérence.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - Explique aux jeunes les objectifs, modalités et limites de son intervention (temps, nature du soutien, refus de la substitution, éthique) - S'assure que le jeune a compris et accepté le rôle et la mission de l'accompagnateur - Oriente les jeunes vers d'autres opportunités d'aide ou d'accompagnement si le cadre n'est pas accepté - Fixe des engagements en matière d'accompagnement (confidentialité, gratuité, nombre de rencontre, suivi dans le temps, mise en relation, appui technique, bilan de compétence...) - Contribue à ce que les jeunes définissent leurs engagements (ponctualité, démarche active, retours réguliers sur les actions entreprises...) - Planifie avec les jeunes les étapes nécessaires au montage du projet | <p>Être capable de proposer un cadre d'intervention planifié et négocié afin d'y faire adhérer les jeunes</p> | <p>Identifier le service fourni aux jeunes et voir s'il est cohérent avec l'offre affiché par le service.</p> |

» FORMER LES JEUNES EN DÉMARCHE DE PROJET

| ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES | COMPÉTENCES DÉVELOPPÉES | INDICATIONS POUR L'ÉVALUATION |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - S'assure que les jeunes ont identifié les étapes clés de la réalisation de leur projet - Repère et partage avec les jeunes les points critiques du projet - S'assure que les jeunes soient partie-prenante des actions à conduire - Aide à la mise à l'écrit du projet promu - Fait apparaître les progrès et les difficultés dans l'avancement des démarches entreprises par les jeunes | <p>Être capable de positionner et de maintenir les jeunes en situation d'acteurs tout au long du processus d'accompagnement</p> | <p>Le regard de jeunes accompagnés peut être sollicité afin de connaître leur ressenti sur leur maîtrise dans la conduite du projet.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - Répond à des besoins techniques spécifiques <ul style="list-style-type: none"> • Réaliser un budget prévisionnel • Construire un échéancier • Rechercher des partenaires • Lever des fonds • Développer une communication • Appréhender un cadre juridique et réglementaire • Interpeller des acteurs institutionnels • Présenter son projet oralement ... | <p>Être capable de maîtriser la méthodologie de projet et de la transmettre</p> | <p>Le questionnement des jeunes sur des outils propres à la méthodologie de projet et sur le chemin pris pour réaliser une initiative, pourront éclairer utilement cette compétence.</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - Met en relation les jeunes avec des ressources (jeunes, structures partenaires, institutions, entreprises, personnes ressources, financeurs...) identifiées sur un plan local, national ou transnational - Invite les jeunes à préparer chaque rencontre et à fixer des objectifs - S'assure en cas de difficulté ou de blocage du bon accueil de ces jeunes par ces acteurs | <p>Être capable de positionner et de suivre des porteurs d'intention dans une situation d'appropriation de leur environnement</p> | <p>Le nombre de partenariat réalisé par les jeunes, les contacts mobilisés, leur compréhension de l'environnement où s'inscrit leur projet, sont autant d'indicateurs mobilisables.</p> |

» DÉVELOPPER UN SUIVI ET UNE VALORISATION DES ACTEURS D'INITIATIVES

| ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES | COMPÉTENCES DÉVELOPPÉES | INDICATIONS POUR L'ÉVALUATION |
|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Invite les jeunes à faire connaître et partager leur initiative - Est présent mais discret, lors de la réalisation ou lors des temps symboliques liés à l'initiative - Met les jeunes en contact avec les opportunités locales de valorisation : <ul style="list-style-type: none"> • Médias • Élus • Évènements • Acteurs en prise avec l'environnement du projet • Opérateurs de jeunesse - Organise avec les jeunes des actions de valorisation des initiatives accompagnées (conférence de presse, forums, interventions, rencontres, manifestations...) | <p>Être capable de mettre en place une stratégie de valorisation des actions développées par les jeunes en fonction de leurs envies et des ressources locales</p> | <p>Le recensement des actions de communication entreprises et leur analyse à l'aune des objectifs visés, peut contribuer à vérifier la compétence de l'accompagnateur</p> |
| <ul style="list-style-type: none"> - Propose aux jeunes d'évaluer leur parcours et les compétences développées durant l'accompagnement - Utilise des outils d'évaluation individuel ou collectif et les explique aux jeunes - Les informe des dispositions de la loi de modernisation sociale du 17/01/2002 relative à la VAE - Rend compte de son action sur un plan qualitatif et quantitatif | <p>Être capable d'organiser une action d'évaluation en direction des jeunes, en interne et auprès de ses partenaires</p> | <p>L'analyse des documents d'évaluation réalisés et des indicateurs retenus sont ici recommandés.</p> |

» SYNTHÈSE

CONDITIONS GÉNÉRALES D'EXERCICE DU MÉTIER

- Nécessité de définir un projet pédagogique reconnu par les décideurs et ceux chargés de le mettre en œuvre
- Délégation de moyens techniques, humains, organisationnels et financiers
- Définition de l'offre d'accompagnement en complémentarité avec l'existant

FORMATION REQUISE POUR EXERCER LE MÉTIER

- Avoir les pré-requis nécessaires en matière de savoir-être (respect, écoute, empathie, congruence, recul, tempérance...)
- Diplôme professionnel de l'animation de niveau IV
- Formation non-diplômante à l'accompagnement de projet

CAPACITÉS LIÉES A L'EMPLOI

- Savoir-être et compétences relationnelles
- Mise en place de partenariats
- Analyse des demandes exprimées
- Savoir suivre au long cours des jeunes depuis une envie exprimée à sa réalisation et valorisation
- Évaluation quantitative et qualitative de l'action conduite

ACTIVITÉS SPÉCIFIQUES

- La formation des jeunes
- La valorisation de leurs actions dans l'espace public
- La mobilisation de ressources sur un territoire (financières, techniques, humaines...)

LIEUX D'EXERCICE

- Service jeunesse des collectivités territoriales
- Établissements scolaires
- Association de jeunesse et d'éducation populaire
- Structures dédiées aux politiques de jeunesse : missions locales, structures de l'information jeunesse, clubs de prévention...
- Service d'amorçage de projet

ÉVOLUTIONS DE CARRIÈRE POSSIBLES

- Métiers de l'accompagnement social
- Métiers de la création d'activité économique et du développement de la vie associative