



LABOCOMPETENCES

De l'analyse partagée des situations des jeunes des quartiers
aux usages de leurs compétences

Structure de la présentation

LABOCOMPETENCES

- 1) Le travail social à l'épreuve des compétences
- 2) Les dispositifs à l'épreuve des compétences

LABOCOMPETENCES

Participants

| Prénom | Nom | Institution |
|---------------|---------------|------------------------------|
| Anaïs | Camus | Plateforme Service Citoyen |
| Josselin | Jamet | Samarcande |
| Gautier | Slonina | Solidarité |
| Simon | Minlend | Atouts jeunes |
| Assetou | Elabo | Atouts Jeunes |
| Marina | Gonzalez | RenovaS |
| Martine | De Keukeleire | Le GRAIN |
| Ana | Etxaburu | AMOS |
| Saïd | El Alami | AMOS |
| Abdel | Dendane | AMOS |
| Manon | Lengler | Mission locale de Schaerbeek |
| Zoé | Marchand | Promo Jeunes AMO |
| Hannan | Acherki | SEUIL |
| Jean-Baptiste | Vallet | Solidarité |
| Jonas | Desmed | SIEP |
| Sarah | Derraz | Centre FAC |

Contextualisation

- Une problématique actuelle
- Les transitions des jeunes comme phénomène systémique
- La nécessaire prise en compte de la multi-dimensionnalité des expériences (validantes et invalidantes) des jeunes
- La nécessaire construction de dispositifs et de pratiques capacitanes
- Des jeunes stigmatisés et en transition identitaire
- Des jeunes en mésestime d'eux-mêmes et en perte de confiance par rapport au « système »
- La reconnaissance des capacités comme voie d'émancipation
- Assurer les conditions d'une reconnaissance réciproque

Objectif général

« Mener un travail sur les compétences des jeunes des quartiers dans la perspective de la possibilité pour ces jeunes de se construire une identité fière. Il s'agit essentiellement de permettre l'identification des compétences des jeunes et de construire des modalités d'usage de ces compétences dans une perspective d'émancipation.»

Hypothèses

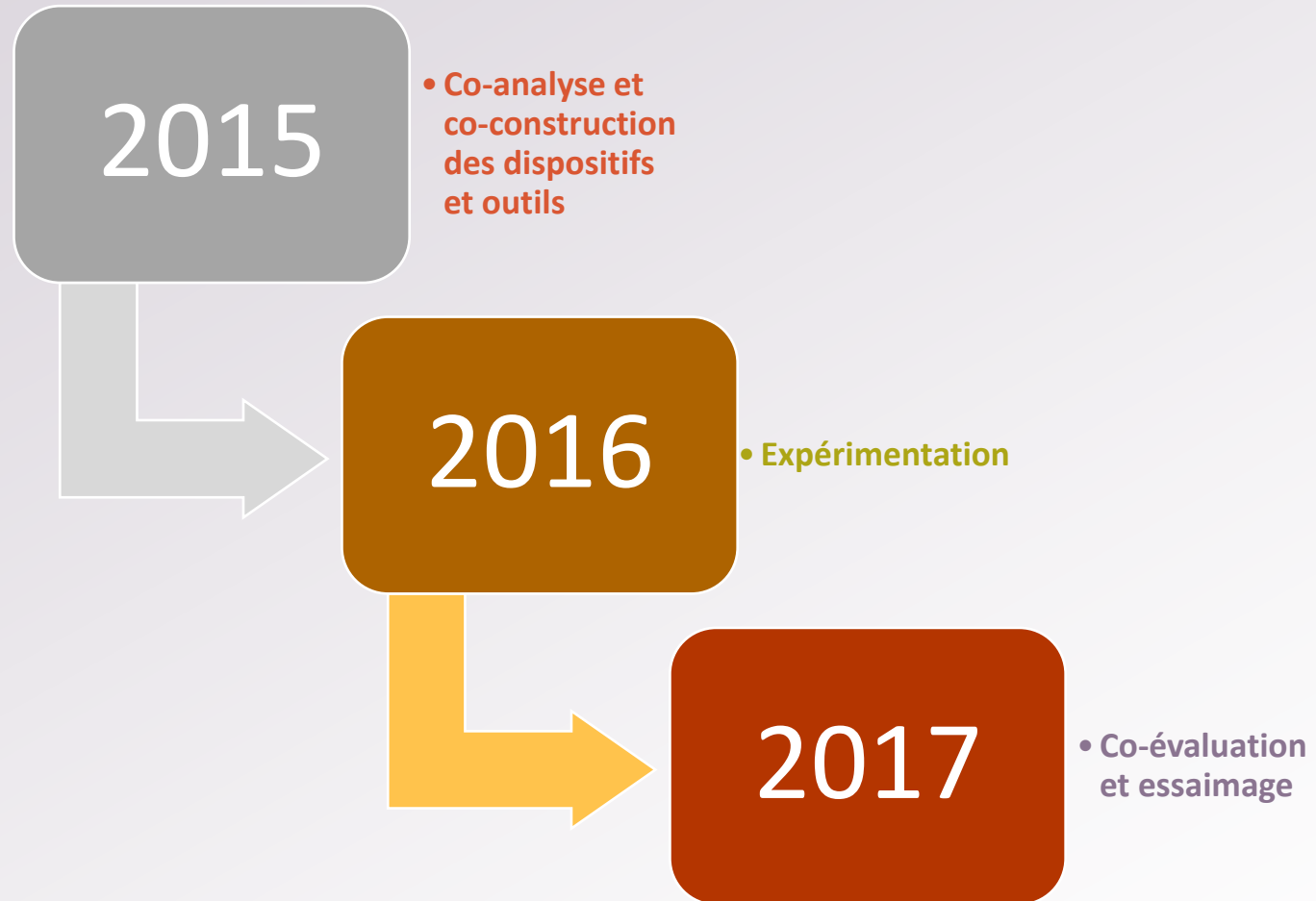
- La reconstruction d'une identité fière peut être considéré comme un élément central dans la construction identitaire, l'émancipation sociale ou la participation aux mondes sociaux.
- La reconnaissance des compétences informelles, socialisantes ou transversales des jeunes est un facteur contributif au développement d'une identité fière.
- L'identification, la prise en compte et l'usage relationnel de ces compétences par les acteurs de l'action sociale et éducative permettrait un travail d'émancipation des jeunes des quartiers,...

Objectifs spécifiques

Le projet LABOCOMPETENCES propose : La construction et la mise en œuvre d'un processus participatif :

- d'identification de ces compétences
- d'identification des lieux, moments, contextes, dispositions,... de leur développement, de leur émergence et de leur manifestation
- de construction de modalités d'usage de des compétences dans des dispositifs et outils pour le travail social et éducatif
- d'expérimentation des dispositifs et outils ainsi créés
- d'évaluation et d'essaimage de ces dispositifs et outils

Phases



Thématique

Année 1 :

- Centrage sur les jeunes et leurs situations
- Centrage sur l'identification et la caractérisation de leurs compétences transversales
- Centrage sur les usages des compétences dans le travail social

Année 2 :

- Centrage sur les pratiques, outils et dispositifs de mise au travail des compétences (évaluation, identification, feed-back, développement, valorisation, validation,...)
- Centrage sur le travail en réseau
- Webdocumentaire

1) Le travail social à l'épreuve des compétences

Une clarification de la notion de compétences

- La compétence comme pouvoir d'agir
- Les compétences implicites ou informelles
- Le développement formel et informel de compétences
- Les compétences transversales
- Identifier les compétences
- Valoriser les compétences
- Valider les compétences
- Certifier les compétences

Que disent les acteurs des situations des jeunes (décrochage) ?

Au niveau global

- Gouvernance économique
- Hyper-productivisme
- Perte des repères institutionnels
- Co présence de grilles de lecture contradictoires
- Individualisation des trajectoires et des responsabilités

Au niveau méso

- Ségrégation sociale et spatiale
- Relégation scolaire
- Discriminations à l'embauche
- Ecrémage
- Exclusion des plus faibles

Au niveau micro

- Des facteurs culturels
- Des facteurs familiaux
- Complexité dans les rapports sociaux
- Spécificités liées à l'âge

Que disent les acteurs des compétences des jeunes ?

- Des jeunes qui se vivent comme incompetents
- Des jeunes inconscients de leurs compétences
- Mais qui pourtant en ont beaucoup
- Et qu'on peut identifier
- Ils les découvrent par le biais d'expériences
- Aidés par des tiers, ils développent de nouvelles façons d'être à l'autre
- Les contextes sont déterminants
- Des dispositifs de travail sur les compétences à haute valeur ajoutée

Des compétences à mettre au travail pour quoi ?

- Entre insertion et émancipation
- Se vivre et se définir comme un être compétent
- Développer la confiance en soi et dans le monde
- Passer du statut de victime au désir de prendre sa vie en main
- Développer des compétences et se placer en situation d'apprentissage permanent
- Entre hétéronomie et autonomie : permettre les transitions
- Faire avec les institutions
- Devenir de sujet de son existence

Quelles compétences mettre au travail ?

Analyser

Organiser

S'engager

S'adapter

Communiquer

Travailler avec d'autres

Aider

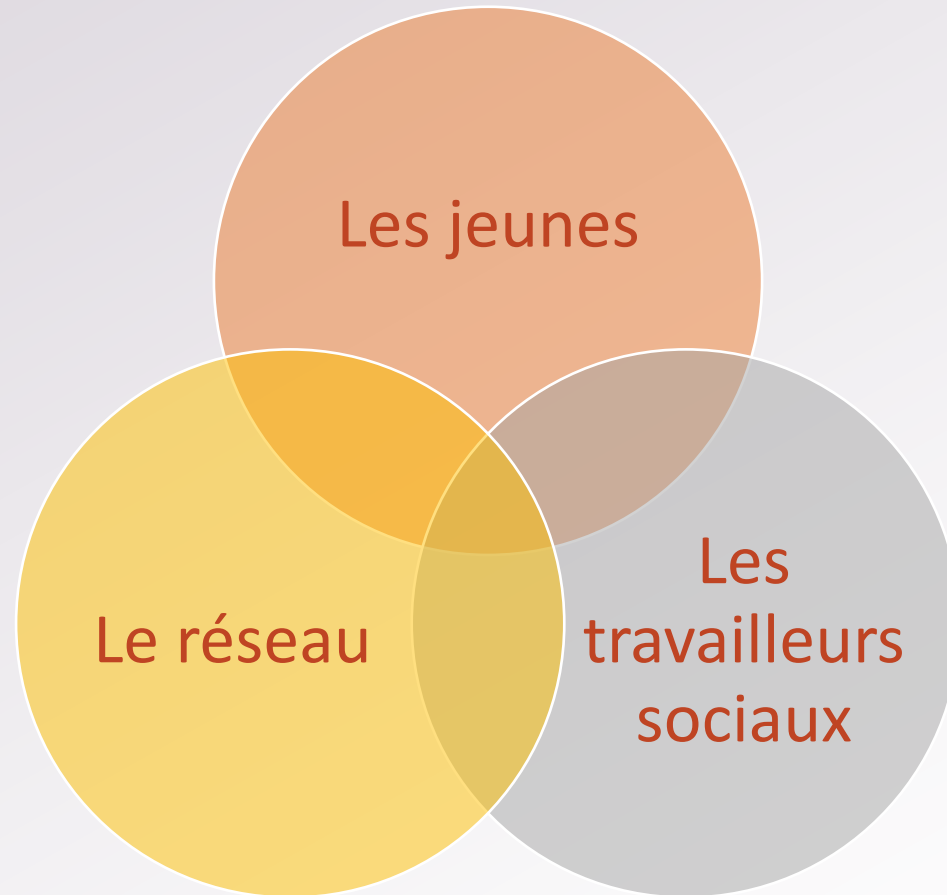
Travailler sur soi

Gérer son temps

Relativiser

Mobiliser son réseau

Des compétences à mettre au travail par qui ?



Comment mettre les compétences au travail ?

- Prendre en compte les réalités des jeunes
- La centralité de la confiance
- Entre formel et informel
- Reconnaître les jeunes comme capables
- Attribuer une valeur aux apprentissages informels et non formels
- Ne pas reconnaître n'importe quoi
- Identifier les compétences transversales : Une méthode

- Vers une posture pédagogique centrée sur le développement de compétences
- Travailler le désir et la capacité d'apprendre et de travailler
- Les limites de l'approche déclarative
- Travailler à partir de récits et mettre en relation expériences et compétences
- Créer les contextes propices à l'identification et à l'émergence des compétences
- Evaluer la progression et les parcours

2) Les dispositifs à l'épreuve des compétences

| Dimensions | Actions |
|----------------------------------|---|
| « Accrochage » des jeunes | Aller chercher les jeunes où ils sont |
| | Privilégier la relation directe |
| | Assurer une contre-partie |
| | Répondre à des attentes et à des besoins |
| | Proposer des perspectives |
| | |
| Activités | Organiser des activités concrètes |
| | Faire des choses utiles à d'autres |
| | Produire des biens et services à destination de la collectivité |
| | Privilégier une multiplicité d'outils, d'activités et d'approches |
| | Combiner les moments d'activité, de chantier, de travail en groupe, de formation et de travail individuel,... |
| | |
| Relationnel | Permettre l'exercice de choix libres |
| | Constituer une alternative aux assignations identitaires traditionnelles |
| | |
| | Permettre l'expérimentation d'alternatives relationnelles |
| | Privilégier la coopération |
| | Permettre la reconnaissance réciproque |
| | Articuler justement le « donner » et le « recevoir » |
| | Promouvoir l'égalité |
| | Inscrire les relations dans le respect mutuel |
| | Privilégier l'approche compréhensive |
| | Prendre le temps de construire la confiance et l'estime de soi |
| | |
| Tiers | Privilégier les activités concrètes à destination de tiers |
| | Inscrire les jeunes dans une pluralité de relations avec des tiers |
| | Permettre la reconnaissance des compétences par un réseau élargi |
| | |
| | Favoriser l'acquisition de rôles hors dispositif |
| | Favoriser le partage d'expériences et de reconnaissance |
| | |
| En Groupe | Privilégier la co-construction en groupes de pairs |
| | Permettre la prise de responsabilité en groupe |
| | Partager des savoirs et des apprentissages |
| | Travailler ce qui a été vécu lors des activités |
| | Co-construire des projets |
| | Permettre l'aménagement du fonctionnement |
| | Identifier et valoriser les compétences acquises |
| | |
| Multidimensionnalité | Permettre la construction et la formulation de projets personnels et professionnels |
| | |
| | Proposer des parcours et des projets évolutifs et dynamiques |
| | Construire et analyser les progressions des jeunes |
| | Développer une pluralité de capacités (techniques, sociales, relationnelles,...) |
| | |
| | Se doter d'outils variés et pertinents (grilles, outils d'évaluation,...) |

Modalités d'appropriation

- Des degrés divers de formalisation
- Identifier les compétences transversales ne va pas de soi
- Faire prendre conscience et permettre la verbalisation des compétences est un travail en soi
- Le simple usage d'une grille ne suffit pas
- Un travail en équipe est nécessaire...
- Traduire les expériences en compétences
- Identifier le caractère transversal des compétences
- Articuler l'exercice/expérience des compétences et leur identification/formalisation

Balises pour la construction d'un outil

- Il doit être pragmatique et concret, pouvoir être mis en œuvre pratiquement assez facilement.
- Il ne peut se limiter à un portfolio ou à une grille de compétences caractérisées à laquelle seraient confrontés les jeunes pour identifier leurs compétences. Il doit se différencier des outils déjà existants mais difficilement applicables aux publics concernés.
- Il doit prendre en compte les spécificités et singularités des jeunes « hors-piste » et nécessite, pour ce faire, une compréhension de leur situation.
- L'outil doit pouvoir éviter l'écueil du screening ou de l'écrémage. Il ne doit en aucun cas être un outil de discrimination ou de sélection.
- Un outil spécifique doit être destiné aux accompagnateurs, éducateurs, travailleurs sociaux,... et être articulé avec un outil destiné aux jeunes eux-mêmes.

- L'outil doit pouvoir permettre l'identification, la caractérisation, la reconnaissance et la valorisation des compétences.
- Il doit aussi pouvoir permettre la traduction du vécu, de l'expérience et des situations des jeunes en compétences identifiables et mobilisables, que ce soient les expériences vécues par les jeunes dans leur vie ou lors des activités organisées dans les dispositifs.
- L'outil doit permettre la reconnaissance des compétences par les dispositifs, par les jeunes eux-mêmes et par un réseau élargi.
- Il doit permettre aux jeunes de prendre conscience de leurs compétences.
- Il doit permettre aux jeunes d'être reconnus comme compétents par des acteurs institutionnels ou des tiers (employeurs par exemple).
- Il doit aussi permettre au jeune d'identifier, de valoriser et de parler de ses compétences à d'autres.
- La mesure et la qualité des compétences visées doivent pouvoir permettre au jeune d'identifier les compétences dont il dispose et celles qu'il doit pouvoir améliorer ou acquérir pour atteindre ses objectifs et ses projets.

- L'outil ne doit pas être un référentiel externe à partir duquel le jeune serait évalué mais permettre un travail d'accompagnement du jeune dans le cadre de relations et d'activités émancipatrices.
- L'outil doit pouvoir être facilement intégré dans les activités des dispositifs et organisations et ne pas en être séparé ou constituer un outil de plus à côté.
- Il doit pouvoir être utilisé dans le cadre des activités décrites (activités, projets, chantiers, suivi individuel, travail en groupe,...).
- Il doit aussi permettre une prise de conscience et une expérimentation du caractère transversal de certaines compétences.
- La mise en relation des expériences et des compétences et celle des compétences et des projets des jeunes doit pouvoir conduire à une appropriation et à une subjectivation (ici capacité à devenir sujet) pour les jeunes.



MERCI