

Le Mérite des Jeunes

Une certification officielle des compétences sociales

La Croix-Rouge prend l'initiative de mettre en place cette année, avec le concours du Ministère de la Jeunesse, des sports et de la vie associative¹, le premier système français de certification officielle des compétences sociales, révélées et acquises par les jeunes de 17 à 25 ans à travers leurs activités associatives et citoyennes.

Par Alain Kerjean², Philippe Da Costa³.

La Croix-Rouge, pour ses 55 000 bénévoles, et le monde associatif en général, comme les entreprises pour leurs salariés, recherchent le moyen de reconnaître les compétences humaines transversales acquises par ses bénévoles à travers leurs activités. Ces compétences immatérielles, d'ordre relationnel, comportemental et cognitif, représentent, nous le savons tous, les clés de la transformation et de l'efficacité de nos organisations, quelles que soient nos missions : qui peut ignorer que l'aptitude à apprendre de l'expérience, à être autonome, à se prendre en charge, à tirer parti du changement et de la diversité au lieu de les craindre, à travailler en équipe projet et à assumer le rôle irrationnel de leader, sont des qualités qui font désormais la différence dans une organisation, comme dans la vie professionnelle de chacun ?

Le système actuel

n'apporte pas de réponse Or, ces qualités de caractère sont insuffisamment développées et reconnues dans notre système de formation. La VAE⁴ permet, depuis 2002, de reconnaître ces « comportements professionnels qui s'acquièrent sur le tas », comme disent beaucoup de DRH. C'est une victoire pour les tenants des deux voies

d'accès à la connaissance : la transmission et la construction des savoirs. Mais paradoxalement, ce dispositif ne reconnaît pas les compétences humaines sociales, celles qui ne sont pas reliées à un seul métier ou à un seul emploi, mais sont sollicitées dans tous les secteurs et à tous les niveaux de responsabilité. Ce dispositif ne nous apporte pas de réponse. Certaines institutions ont voulu certifier ces compétences « soft » à partir de référentiels inspirés de ceux de la qualification professionnelle. Des chambres de commerce et d'industrie⁵ par exemple ont adapté le système britannique du *National Qualifications Framework* (NQF) de certification des « compétences clés » (communication, travail avec les autres, résolution de problème) en créant des *Certificats de compétences en entreprise* (CCE), fondés sur l'évaluation par le preuve issue de situations de travail. L'ANPE adapte actuellement les *Assessment centers*, conçus également en Grande-Bretagne pendant la guerre, avec son programme de recrutement par simulation. 25 « habiletés » nécessaires à la tenue de postes proposées par les employeurs sont testées à l'aide de questionnaires et d'exercices de simulation. Par exemple répondre à la commande

d'un client, disposer des pièces dans des casiers, vérifier une pièce de moteur en aveugle. Ces initiatives attestent que, aux yeux des spécialistes du travail, les compétences reconnues par les diplômes ne sont plus les seuls critères de recrutement et d'évaluation. Le comportement humain n'étant pas prédictible, il reste cependant hasardeux d'affirmer qu'une compétence révélée lors d'une situation de travail ou une simulation dans un contexte donné sera reproduite à l'avenir dans toute situation professionnelle, quel que soit l'environnement du moment. Un système officiel de certification des compétences transversales, reconnu par l'Etat et les organisations professionnelles, reste à créer. Nous proposons de l'expérimenter au bénéfice des jeunes, car l'enjeu de leur engagement dans la vie citoyenne et dans les entreprises est vital, comme sont venus nous le rappeler successivement les jeunes de banlieue et les étudiants. Forts de nos expériences précédentes et de celle de nos partenaires britanniques et allemands, nous avons choisi ce que l'on peut considérer comme la dernière génération de certification des compétences personnelles et sociales, bien qu'initée il y a plus de quarante ans dans leurs pays. Il s'agit à la fois d'un parcours

de développement et de certification, en temps réel pourrait-on dire, à travers une série d'activités les plus variées.

Pour les jeunes d'abord

Bien au-delà du repli communautaire, la jeunesse de notre pays ne va pas si bien. Dans son immense majorité, elle est isolée et se trouve souvent dans un état de détresse et d'inquiétude quant à l'avenir. La première des clés pour trouver sa voie, la construction de la personne, est renvoyée depuis ces dernières décennies dans la sphère privée. Pour la plupart des jeunes, elle est malheureusement vouée au hasard de la vie, et c'est là la première inégalité. Or, les jeunes savent saisir des opportunités de découverte de leur propre valeur quand on les leur offre. 70 % d'entre eux se disent prêts à servir des causes justes et à s'engager dans la vie associative⁶. Mais ils attendent en contrepartie de découvrir leur valeur et leurs limites, ainsi que la reconnaissance de ces compétences humaines qui font la différence dans l'accès à l'emploi. En parallèle à cela, la vie associative constitue un moyen essentiel d'intégration sociale et civique des jeunes en permettant une socialisation par des activités collectives tout à la fois formatrices, ludiques et responsabilisatrices et une intégration ci-

toyenne en tant que structures démocratiques au sein desquelles chacun est reconnu comme acteur. Pourtant, malgré cela et, pourrait-on dire, en raison de cela, le caractère doublement formateur et intégrateur de la vie associative n'a jamais paru aussi essentiel, notamment pour les jeunes. Les associations ont aujourd'hui un défi à relever : celui de l'action collective spontanée des jeunes issus des milieux les plus touchés par la crise. Pour ces jeunes, qui ne font pas partie des franges habituelles de recrutement des associations, l'aventure associative autonome constitue une voie à développer. Dans notre pays, on informe les jeunes et on accompagne financièrement leurs projets. De nombreuses activités leur sont proposées (éducation informelle), mais elles sont rarement soutenues par une pédagogie claire et reconnue (éducation non-formelle). Or, on le sait, il ne suffit pas de vivre une expérience pour qu'elle soit formatrice. Quelque chose doit être fait avec l'expérience. La Croix-Rouge française, bientôt rejointe par d'autres grandes organisations de jeunesse, a conçu le premier programme en France de développement et de certification des compétences transversales : le Mérite des jeunes.

Principes du Mérite des jeunes

Le Mérite des jeunes est un certificat approuvé au niveau national. Il est conçu pour reconnaître, encourager et accréditer les activités dans lesquelles des jeunes sont déjà engagés. Ce programme motive les jeunes à participer à une série d'activités et leur permet de prendre conscience de leur valeur et de leur vocation. Le Mérite des jeunes est proposé à des jeunes de 17 à 25 ans, de tous horizons, participant à des activités au sein ou en dehors de la Croix-Rouge française et de ses partenaires. Le Mérite est un parcours d'activités en quatre étapes d'engagement progressif, chacune comportant plusieurs défis d'au moins 15h chacun : stage résidentiel de 5 jours (confiance en soi et cohésion) ; 4 défis : participation (certificat niveau 1), 4 défis : engagement (certificat niveau 2) et 6 défis : leadership (certificat niveau 3). Le parcours est individuel et non compétitif et peut durer de six mois à trois ans, suivant le temps disponible. Le participant au programme est membre d'un groupe d'une douzaine de jeunes qui s'appuient sur un soutien mutuel. Chaque groupe est accompagné par un facilitateur sachant réunir les conditions d'un auto-apprentissage : apprendre par l'expérience. Les

évaluateurs locaux et nationaux délivrent le certificat de chaque étape au vu d'un carnet de bord et d'un portfolio. Mais le participant et son groupe sont les premiers évaluateurs. Ils se sont entraînés à transformer une activité en apprentissage. C'est essentiellement la progression et la capacité de développer des compétences transversales qui sont ainsi reconnues, quel que soit le point de départ

“ Le Mérite des jeunes ne s'ajoute pas à d'autres initiatives en faveur des jeunes et aux propres programmes de l'entreprise, mais il les optimise ”

du jeune. Les défis sont choisis par le participant, en accord avec son groupe, dans les domaines du service aux autres, de la découverte des métiers et du sport/aventure. Par exemple participer à une formation de secouriste (niveau 1), apporter une aide à une personne en difficulté (niveau 2), organiser une petite expédition (niveau 3). Une structure nationale accrédite des opérateurs locaux (délégations de la Croix-Rouge, groupes locaux d'autres organisations fondatrices du Mérite des jeunes) pour la mise en œuvre du programme.

L'implication des entreprises et de leurs DRH

Dans d'autres pays européens, les entreprises se sont très tôt appuyées sur de tels programmes pour la formation de leurs jeunes employés, mais aussi de la jeunesse locale, au titre de leur politique de responsabilité sociale. Prenons l'exemple d'une entreprise engagée dans un programme de parrainage de jeunes défavorisés. Ne pourrait-on pas imaginer que les tuteurs, employés de l'entreprise, soient entraînés à l'art de combiner les expériences proposées de telle sorte qu'elles soient réellement transformées en apprentissage profond et durable ? Ne serait-ce pas une motivation supplémentaire pour les jeunes si ce parcours leur permettait d'ajouter à leur CV un certificat apprécié des recruteurs

nationalement ? Les opérateurs locaux du Mérite des jeunes, associations ou établissements de formation, répartis progressivement sur tout le territoire, sont des organisations à but non lucratif. Ils auront besoin de l'appui des entreprises de la région. Le Mérite des jeunes a une valeur d'éducation au choix professionnel. Les 500 000 jeunes qui participent chaque année à de tels *Youth Awards* en Grande-Bretagne, avec nos partenaires, ont une conscience plus réaliste de leurs talents et de leur vocation et aussi une toute autre vision de l'entreprise. Les entreprises partenaires proposent aux jeunes participants des activités de découverte de leurs métiers et de leur savoir-faire. Comme l'affirme le professeur Jean-François Mattei, président de la Croix-Rouge française, le Mérite des jeunes permet aux jeunes comme aux entreprises partenaires de donner et de recevoir. Nous apporter un concours en compétences, logistique et financement, c'est aussi avoir un accès privilégié à un moyen de développer et de reconnaître les compétences humaines de ses collaborateurs et de ses cadres. Dans un esprit de philanthropie stratégique, encourager ses collaborateurs à soutenir le Mérite des jeunes, c'est aussi donner un supplément de sens à sa propre activité et disposer d'un levier de cohésion et de transformation culturelle de son organisation. Concrètement, nous invitons les DRH intéressés par cette initiative à se manifester auprès de nous. Nous adapterons les modalités de leur contribution à leurs objectifs, actions et idées. Le Mérite des jeunes ne s'ajoute pas à d'autres initiatives en faveur des jeunes et aux propres programmes de l'entreprise, mais il les optimise. Au-delà de l'approbation officielle de l'Etat, des organisations professionnelles et du monde associatif, c'est par la valeur de ce qu'il déclenche parmi les jeunes et leurs mentors qu'il sera reconnu. *Il y a mille prix pour les beaux discours, et aucun pour les belles actions*, disait Jean-Jacques Rousseau... ■

¹ En concertation avec les Ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur.

² Promoteur en France de l'apprentissage par l'expérience (Association Apprendre par l'expérience pour les jeunes et Cabinet Expérimentiel pour les entreprises), auteur d'ouvrages de management et de l'article *Retour aux sources du savoir* dans la revue *Personnel* (décembre 2004), il est coordinateur du Mérite des jeunes.

³ Directeur de la vie associative de la Croix-Rouge française, Docteur en sciences de l'éducation.

⁴ Validation des Acquis de l'Expérience.

⁵ Valenciennes, puis Lille depuis 1998 - 300 certificats délivrés en 2003.

⁶ Baromètre CIDEM