



MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

COMMISSION
ARMÉES - JEUNESSE
SESSION 2007-2008

Égalité des chances
Reconnaissance des savoir-
être

RAPPORT
DU GROUPE DE TRAVAIL



Sommaire

Préambule	p.5
I. Problématique du sujet	p.7
1. Cadre général du sujet	p.7
2. Cadrage des travaux	p.8
3. Les objectifs	p.9
II. Les propositions pratiques	p.11
1. Un outil universel : le livret d'expériences	p.12
2. Actions spécifiques pour les engagés en premier contrat	p.17
Conclusion	p.20
ANNEXES	
I Rappel des propositions	p.21
II Composition du groupe	p.22
III Liste des auditions	p.24
IV Exemple de la Marine	p.25
V Exemple des Scouts d'Europe	p.38
VI Exemple de relevé d'expérience	p.39

Préambule

L'exposé des motifs du projet de loi pour l'égalité des chances (loi n° 2006-396 du 31 mars 2006) a rappelé d'emblée que la République française « reconnaît à ses concitoyens, quels que soient leurs origines, leur sexe, leur situation sociale et de santé, leurs convictions ou leurs croyances, un droit identique à l'égalité des chances ».

Lors de la présentation du plan ministériel d'égalité des chances, le 13 septembre 2007, le ministre de la défense a exposé que « le chantier de l'égalité des chances constitue une priorité gouvernementale qui doit mobiliser l'ensemble des services de l'État. Elle vise à permettre à l'ensemble des jeunes, particulièrement ceux issus de milieux modestes, de progresser dans la société. Le ministère de la défense est pleinement engagé dans cette politique interministérielle ».

S'inscrivant dans le cadre du plan ministériel sur l'égalité des chances, un groupe de travail de la Commission armées-jeunesse a été chargé de réfléchir au sujet suivant :

« Tout autant que les parcours scolaires et universitaires, l'engagement personnel, l'expérience de la responsabilité, l'habitude du comportement civique et la connaissance des codes sociaux concourent à l'égalité des chances. Dans ce cadre, en s'appuyant sur les expériences actuelles, vous vous attacherez à déterminer comment les armées peuvent promouvoir ces composantes du savoir-être et contribuer à leur reconnaissance, pour l'ensemble de la jeunesse, et en particulier pour les jeunes engagés en contrat court ».

L'égalité des chances doit être comprise comme la possibilité donnée à chaque citoyen - quelle que soit sa condition - de valoriser ses mérites afin qu'il puisse progresser dans la société. L'égalité des chances doit permettre, par une politique publique d'intervention, à tout le monde, à capacités égales, un même accès aux diverses fonctions de la société sans être pénalisé par les écarts sociaux.

Le ministre de la défense a précisé que l'idée centrale du plan d'égalité des chances "est de réserver toute sa place au mérite individuel". L'idée retenue par le groupe de travail de la Commission armées-jeunesse est de donner une large interprétation de la notion de mérite en ne se limitant pas à la formation, l'éducation ou la compétence. Le groupe de travail a choisi de mettre davantage en valeur l'engagement personnel des jeunes et de mieux reconnaître leur comportement : leur savoir-être.

Qu'il soit apprenti, délégué de classe, caporal dans l'armée française, cadre dans la fonction publique, capitaine d'une équipe sportive, l'ainé d'une fratrie ou encore ingénieur dans une société du secteur tertiaire, le savoir-être d'un jeune dans le monde du travail et dans la vie en général est primordial. En effet, il ne suffit pas d'occuper un emploi, d'assurer une fonction, de pratiquer une activité ou d'être bardé de titres ou de diplômes pour savoir comment se comporter dans la vie. Le savoir-être englobe plusieurs caractéristiques se rapportant aux qualités morales, au caractère, aux traits de personnalité, aux comportements, aux attitudes et aux aptitudes de chacun.

Les recruteurs et les employeurs cherchent à évaluer les aptitudes à vivre en collectivité, le sens des responsabilités, la faculté d'initiative et d'autonomie ou encore la volonté et la capacité à mener un travail à son terme. Un entretien de recrutement, un oral de concours, un stage... sont autant de situations formelles dans lesquelles les capacités, les compétences, la motivation peuvent être estimées sur des critères qui doivent prendre en compte l'ensemble des acquis, y compris ceux concernant le savoir-être.

C'est pourquoi, le groupe de travail de la Commission s'est attaché à rechercher le moyen de mettre en valeur par un outil général et simple tous les engagements des jeunes gens ; que ceux-ci se manifestent dans le cadre du système scolaire, des associations ou dans un cadre professionnel, en particulier pour les jeunes en contrat court dans les armées. La démarche préconisée est de procéder à une évaluation profonde du regard qui est porté sur les jeunes, pour que les solutions proposées soient vraiment opérationnelles.

I Problématique du sujet

1- Cadre général du sujet

La reconnaissance des compétences est actuellement principalement fondée sur le diplôme. Le groupe de travail a souhaité élargir cette reconnaissance à d'autres critères, en particulier en matière de comportement et de savoir-être.

Souvent les jeunes ne prennent pas la mesure des compétences qu'ils ont acquises, des fruits de leurs expériences, des aspects positifs de certaines activités ; ils ne pensent souvent pas à les formaliser afin de les faire reconnaître. Cette démarche est pourtant capitale : c'est une étape essentielle du développement personnel de l'individu et c'est un moyen de valoriser l'ensemble de ses compétences.

De nombreuses initiatives de qualité existent dans le milieu associatif mais elles manquent d'unité et de reconnaissance tant au niveau du grand public que des institutions. L'efficacité d'un engagement personnel des jeunes avec des objectifs de reconnaissance précis permet la mise en œuvre d'une démarche pédagogique et une action de formation personnelle qui fait ses preuves tous les jours. Citons à titre d'exemple les projets en direction des jeunes mis en place par l'EPIDe, les Scouts d'Europe, les Jeunes Sapeurs Pompiers, la Croix Rouge, les Cadets de la Défense, etc.

L'idée est de favoriser la reconnaissance des compétences et du savoir-être sur un plus large plan et sans raisonner uniquement en termes d'insertion professionnelle.

Il a été jugé nécessaire d'imaginer un outil spécifique appartenant au jeune, qui soit le plus large possible dans son utilisation.

Imaginer un outil spécifique et large dans son utilisation

2- Cadrage des travaux

a. Les personnels concernés

Il a été admis que le sujet ne se limiterait pas au personnel de la Défense. Les personnes concernées sont tous les jeunes gens de 16 à 25 ans et sans restriction ou *a priori* sur l'environnement d'origine (sportif, scolaire, militaire, associatif...).

b. Les valeurs concernées :

L'objectif est d'identifier le savoir-être, le comportement et, plus généralement, les qualités non reconnues par un diplôme. L'idée qui prévaut est qu'un individu n'est pas aussi dénué de toute qualité ou de toute expérience que l'absence de diplôme ou d'acquis professionnels sur son CV peut le laisser supposer.

Les jeunes gens sont nombreux à s'engager dans des projets associatifs ou scolaires. De telles initiatives sont de nature très variées – parfois modestes, souvent innovantes – et, dans bien des cas, d'une grande utilité sociale. Ces activités propres aux jeunes gens présentent un intérêt collectif et illustrent bien la capacité des jeunes à prendre des responsabilités au bénéfice des autres.

Ces engagements méritent donc d'être valorisés et de bénéficier d'une reconnaissance.

c. Des critères objectifs :

La reconnaissance de l'engagement spécifique de chaque jeune doit s'inscrire dans une démarche personnelle et individualisée et tendre à donner au jeune confiance en lui. Il s'agit de favoriser une démarche de responsabilisation et d'éviter les jugements hâtifs et mécaniques fondés sur une grille permettant de lui « donner des points ». Pour cela des critères objectifs doivent être retenus le plus largement possible.

Une telle reconnaissance n'existe pas à l'heure actuelle de manière formelle, malgré certaines initiatives qui ont été prises ponctuellement visant à faire valider les engagements des jeunes, en particulier les engagements associatifs.

Reconnaître et valoriser l'engagement
--

3- Les objectifs

Impliquer les jeunes dans la démarche

Mobiliser les structures d'accueil

Formaliser la reconnaissance par la société

Le groupe a estimé que chaque jeune doit être en mesure de capitaliser ses expériences au fur et à mesure de son engagement dans diverses actions, afin de faire apparaître les caractéristiques positives de sa personnalité. L'objectif est de faire un état des lieux, un constat des acquis de savoir-être obtenus au cours de diverses expériences personnelles. Ce constat devra permettre aux jeunes gens de mieux faire valoir leurs compétences ou leur mérite personnel dans le cadre professionnel ou de l'embauche.

a. L'implication des jeunes

Le premier objectif est d'impliquer les jeunes gens. Il est indispensable que les jeunes se sentent plus sûrs d'eux-mêmes et aient une meilleure conscience de leurs capacités et des possibilités qui s'offrent à eux, sous réserve de réaliser les efforts nécessaires.

Il s'agit donc d'abord de donner au jeune un outil pour qu'il ait confiance en lui-même. Ensuite, cet outil pourra lui permettre de favoriser sa reconnaissance par l'extérieur. L'accès à l'emploi sera donc une conséquence, mais pas le premier objectif.

Le jeune doit passer un contrat moral avec la structure d'accueil pour mettre en œuvre concrètement une démarche de valorisation personnelle. Il est nécessaire qu'il soit acteur de la démarche de valorisation et qu'il comprenne que des connexions sont possibles entre la vie personnelle et professionnelle.

b. Impliquer les structures d'accueil

Le deuxième objectif vise à impliquer et à mobiliser les différentes structures qui accueillent les jeunes. Celles-ci devront accepter l'outil proposé et jouer le jeu. Pour cela, il conviendra d'élaborer un guide d'utilisation pour que ceux qui valident les expériences ne le fassent pas par pure complaisance et soient engagés par leur validation.

Un système préétabli d'équivalence avec de grandes associations (Scouts, Croix rouge, Jeunes Sapeurs Pompiers, Clubs sportifs...) pourrait permettre de favoriser sa diffusion et sa reconnaissance par l'extérieur. La large connaissance de cet outil est une nécessité pour sa réussite.

c. Impliquer la société

Le troisième objectif est de formaliser la reconnaissance par la société. Si le premier but poursuivi est de favoriser la confiance en soi et la reconnaissance personnelle en se fondant sur les acquis comportementaux et les savoir-être, l'outil créé doit également permettre au jeune de mieux évoluer dans la société.

Cet outil restera une aide informelle et non contraignante, mais il constituera un apport précieux en permettant par exemple, à un employeur de mieux prendre conscience de certaines qualités personnelles du jeune. Pour un employeur, il pourrait donc aider dans le processus de recrutement et éviter certains des tests faits de manière quasi systématique.

d. Créer un outil spécifique

De nombreux instruments visant à la reconnaissance existent déjà avec une orientation à vocation professionnelle. D'autres concernent des systèmes associatifs spécifiques (par exemple, les scouts).

Le groupe de travail estime qu'il est indispensable de faire évoluer les outils vers une certaine unicité afin d'en favoriser le déploiement et la communication à destination du plus grand nombre. Un outil universel et largement reconnu pourrait venir compléter efficacement les dispositifs actuels.

L'outil permettrait de capitaliser les expériences personnelles relevant d'un engagement dans des actions de dimension sociétale quelle que soit leur importance. Cet outil doit être égalitaire. C'est la participation effective du jeune dans la réalisation de son engagement qui est sanctionnée et non pas la valeur ou la qualité de la participation.

Au-delà de la diversité des situations des jeunes et de leurs projets, l'adoption d'un processus généralisé de reconnaissance contribuera à définir une approche éducative globale. Elle favorisera également la prise en compte de l'apport des activités sociales du jeune dans son parcours éducatif, et donnera sa place à l'éducation non formelle, parallèlement à l'enseignement des disciplines scolaires.

II Les propositions pratiques

Le groupe de travail de la Commission a souhaité formuler des propositions pratiques, qui s'inscrivent dans des travaux en cours dans le domaine de la valorisation des compétences d'activités bénévoles. D'autres, si elles étaient retenues, pourraient trouver une application immédiate au sein des armées, en tant qu'employeur.

De nombreux travaux ont été menés, en particulier dans le cadre associatif, mais leur profusion, et l'absence de relais institutionnel en dehors du cercle où ils avaient été menés n'ont pas permis une véritable efficacité. Les travaux du groupe de travail de la Commission l'ont conduit à limiter les propositions pour que l'engagement des jeunes soit reconnu par la société.

Le groupe a tenu compte de la nécessité de proposer des solutions simples pour promouvoir efficacement la reconnaissance des jeunes. Il a souhaité que ces solutions soient bien adaptées, d'une part, à la multiplicité de l'engagement du jeune et, d'autre part, à la nécessité d'en faire état en fonction de ses objectifs personnels : poursuivre un engagement bénévole en le faisant évoluer, trouver un emploi, rechercher une formation, solliciter une reconnaissance de sa qualification dans un cadre diplômant ou non.

Après avoir pris soin de rappeler que l'intention est de créer un instrument d'information objectif qui ne peut en aucun cas être apparenté à une évaluation, un examen ou un système de récompense, le groupe a retenu l'idée d'un outil universel : le livret unique.

Par ailleurs, il a jugé utile que des propositions puissent être faites au Ministre en ce qui concerne les jeunes engagés en contrat court, en particulier ceux sans qualification initiale, pour rendre plus aisée leur insertion ultérieure dans le marché de l'emploi.

Réalisation d'un outil unique : le livret d'expérience

Le temps comme unité de valeur

Mobilisation des institutions et des entreprises

1- Un outil universel : le livret d'expériences

Le groupe de travail a écarté les projets de diplômes, de médailles ou de titres de reconnaissance pour privilégier un livret unique relatant la capitalisation des expériences et des comportements.

a. Le livret d'expériences

Il est proposé de mettre à la disposition des jeunes et des structures, un outil permettant de recenser les activités du jeune et de faire ressortir ses compétences acquises. La méthode et l'outil proposés prennent la forme d'un relevé d'expériences. Ce livret d'expériences permettra de valoriser des compétences, le savoir-être acquis et développé grâce aux diverses actions menées. Ce dispositif consiste à recueillir et consigner les expériences et compétences acquises selon des représentations standardisées. Cette homogénéisation facilitera une compréhension large par les différentes structures qu'elles soient associatives ou non.

Il est rappelé que l'outil devra s'inscrire dans la perspective d'une utilisation personnelle par le jeune, et qu'il faut lui faire prendre conscience qu'il est porteur de valeurs. Cet outil doit être connu et utilisé par les responsables de l'organisme auprès duquel il poursuit son activité.

Des travaux de niveau interministériel sont menés actuellement sous l'égide du ministère chargé de la vie associative dans le cadre de l'engagement présidentiel sur le bénévolat. Ils se fondent notamment sur les analyses menées par des associations comme le Secours Populaire, AVF (Accueil des Villes de France) et sur des réflexions de la FONDA, en particulier dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience. Leur objectif est de valoriser l'expérience et les compétences des bénévoles. Il est donc apparu naturel aux membres du groupe de travail, dont une grande partie représente les associations, d'analyser cette démarche et de s'en inspirer afin d'éviter toute redondance dans les propositions. En effet, l'engagement se traduit par des activités multiples et variées. Celles-ci renvoient à une multitude de projets qui requièrent des aptitudes et des compétences fort diverses, et se rapportent à des niveaux de responsabilité très différentes. Un travail d'analyse et de synthèse des activités, qui peut sembler réducteur, permet en fait un rapprochement naturel avec des référentiels de métiers, ou d'activités bénévoles, comme les élaborent les entreprises ou certaines associations.

Le modèle, qui est présenté en annexe renvoie donc à une double démarche :

- une « mise au clair » par la structure des activités pratiquées et une description formalisée de celles-ci,
- une attestation de l'organisme où le jeune a exercé son activité.

La mise en œuvre de ce livret suppose entre l'organisme et le jeune un dialogue approfondi. Ce dialogue doit permettre de montrer au jeune qu'il est porteur de valeurs et de lui faire comprendre qu'analyser ses activités n'enlève rien à son engagement ni à la générosité qui anime sa démarche. Le jeune ne doit pas s'engager pour devenir un « professionnel », mais un dialogue sur son activité lui permet de la rendre plus efficace.

En tout état de cause, il appartient au jeune de décider si ses compétences doivent être valorisées dans la poursuite d'une activité bénévole.

La normalisation de l'instrument proposé doit lui permettre de devenir un vecteur compris à la fois des associations et des employeurs. Ceux-ci, constamment sollicités par de nombreuses questions, n'ont pas, sauf pour de très grands groupes, la possibilité d'analyser l'ensemble des méthodes de restitution des compétences qui existent sur la place. C'est pourquoi, il est indispensable que la restitution se présente sous une forme simple et avec des normes précises.

Les témoignages apportés à la CAJ par les réseaux associatifs, dont certains se sont livrés à des analyses d'activités déclinables sous forme de référentiel, montrent que l'outil doit aboutir à une marque de reconnaissance visible et être utilisé comme tel. Il doit pouvoir être mentionné dans un *curriculum vitae* si le jeune le souhaite et à terme bénéficier d'une véritable notoriété.

b. Le temps comme unité de valeur

Étant rappelé que le livret ne saurait être un système d'évaluation et afin qu'il soit un instrument objectif, incontesté et incontestable, les travaux du groupe ont conduit à proposer que la durée soit l'unité de valeur utilisée de manière systématique et devienne un élément de lisibilité de l'expérience et des acquis du jeune.

En effet, l'engagement dans la durée constitue un critère objectif et une preuve supplémentaire de la valeur de l'engagement. Toutefois, cette unité de valeur de référence ne saurait empêcher d'évaluer des expériences discontinues, voire ponctuelles, lorsqu'elles sont significatives. C'est ainsi qu'une action exemplaire devra naturellement être relevée, bien qu'elle s'accorde mal avec un mode de présentation « normalisé ». Il sera dans ce cas important que la structure dans laquelle le jeune a pu accomplir son action lui apprenne comment en parler. Par ailleurs, d'autres modalités de valorisation pourront être recherchées pour des actions courtes mais dignes d'intérêt.

Ces propositions sont en cohérence avec des travaux méthodologiques menés actuellement au niveau interministériel pour les bénévoles quel que soit leur âge, et pour les contrats aidés dans le secteur marchand ou non marchand. Elles n'ont pas vocation à se substituer aux travaux que peuvent mener certaines associations qui approfondissent l'analyse de leur activité sous forme de référentiel pour amener des bénévoles vers la validation des acquis de l'expérience. D'autres actions de valorisation des acquis, en particulier en déclinant les activités sous forme d'analyse par référentiels d'activité constituent une approche complémentaire, mais elles ne sont pas menées de manière systématique.

c. Mobiliser les institutions

Seul le jeune donne du sens à son action. Cependant, il appartient aux adultes d'instaurer un dialogue sur son parcours et sur ses acquis, de lui faire prendre conscience de ses qualités, en terme de savoir faire et de savoir être. Le jeune doit être amené à comprendre qu'il a une responsabilité collective dans la vie de la société. Il doit s'interroger sur cette responsabilité et sur ce qu'il peut apporter à la collectivité par son activité.

En premier lieu, il est nécessaire de rappeler que le milieu familial doit constituer le premier lieu de dialogue, et de prise de conscience par le jeune de sa valeur. Les familles ont souvent un projet éducatif, même

diffus, dans les activités qu'elles proposent à leurs enfants. Elles doivent aussi prendre conscience de la possibilité de mettre en valeur les compétences acquises par leurs enfants.

Par ailleurs, les enfants ont quelques fois des responsabilités importantes dans la vie familiale. Il faut les aider à pouvoir les analyser précisément, à voir ce qui peut être extrait en termes d'activité et de qualité sociales de manière à ne pas cantonner uniquement à la sphère privée des activités qui requièrent du temps et nécessitent un investissement important. En bref, il faut valoriser ces responsabilités. La sphère familiale doit donc constituer le premier lieu de prise de conscience des jeunes. Les familles doivent jouer un rôle important dans cette prise de conscience, en particulier pour les engagements à l'âge du collège ou du lycée.

Après la famille, le rôle des diverses institutions est important. Chacun est porteur de valeur personnelle, mais si l'institution – école, entreprise, club sportif, association... – dans laquelle il exerce son activité ne donne aucun signal, une prise de conscience ne peut pas avoir lieu. C'est pourquoi, il faut encourager un dialogue entre un membre de l'institution concernée et le jeune afin de permettre à celui-ci d'analyser sa valeur propre. A titre d'exemple, un jeune sorti de contrat court n'est pas toujours conscient des atouts qu'il a acquis. Il faut l'aider à prendre conscience des capacités acquises autant par des expériences déplaisantes que plaisantes.

Aider le jeune à formaliser et mettre en valeur ses expériences passées - personnelles, professionnelles, sportives ou autres - pour les rendre attrayantes et intéressantes pour un employeur, relève de la responsabilité des familles, des associations ou des organismes en contact avec les jeunes. Ce cheminement peut se révéler profitable pour leur avenir. En effet, les employeurs et les éducateurs sont toujours intéressés par les activités personnelles car elles sont très révélatrices de qualités et de compétences transposables dans le milieu professionnel.

Les institutions peuvent consacrer du temps à faire réfléchir les jeunes, en particulier en créant le lien entre vie sociale et activité du jeune. Celui-ci peut ainsi établir des ponts entre son activité et les compétences qu'il a acquises, et ce qu'il peut faire valoir par rapport à des cursus différents, sanctionnés par des diplômes. Au sein même de l'Éducation nationale, les engagements de délégués de classe, de médiateurs ou les activités au sein des clubs sportifs, doivent faire l'objet d'une attention particulière de la part des différents responsables pour expliquer leur sens social aux élèves. Ceux-ci n'ont pas systématiquement conscience que ces fonctions peuvent être intéressantes en dehors du cercle où elles sont exercées, en particulier

qu'elles ont une signification pour des gestionnaires des ressources humaines.

Les JAPD, les contacts que les jeunes peuvent avoir avec la mairie, le recensement des jeunes peuvent constituer autant d'occasion de dialoguer avec eux sur leurs engagements et de montrer que les institutions, en les évoquant, y attachent une importance sociale. Ce devrait être une occasion de les sensibiliser à l'importance du livret destiné à capitaliser leurs expériences.

d. L'information des employeurs

Il est indispensable de bien informer les employeurs sur l'intérêt de la démarche et leur faire valoir qu'ils auront un instrument simple et efficace qui leur permettra d'avoir - sur le jeune qui souhaite en faire état - un certain nombre d'éléments d'information visant à faire apparaître les mérites particuliers de la personne.

La mise en œuvre de guides, sur ce que signifie cet outil de capitalisation des expériences, permettra de sensibiliser les employeurs par l'intermédiaire de leurs instances représentatives au plan national et local.

Une communication adaptée pour faire comprendre les qualités des jeunes qui s'engagent constitue en effet un élément indispensable à la prise en compte et à la généralisation de ce dispositif par les employeurs. Une action efficace doit donc être envisagée pour expliquer l'utilité du document, en particulier vis-à-vis des organismes consulaires. Dans ce cas encore, un rapprochement avec les départements ministériels et les réseaux associatifs qui organiseront la communication sur la capitalisation des acquis des bénévoles semble important. Il permettra de gagner du temps, et de ne pas délivrer un message ambigu. En effet, la différence sera bien faite entre les démarches et les supports.

2- Actions spécifiques pour les engagés en premier contrat

Le ministère de la défense, qui a souhaité une réflexion approfondie sur l'égalité des chances et a déjà fait preuve d'exemplarité dans le cadre de son plan pour l'égalité des chances, se situe à l'avant-garde de la valorisation des jeunes qui servent dans les armées.

Jusqu'à présent, les jeunes en « contrat court » ne bénéficient pas des mesures de reconversion prévues à l'article 54 de la loi n° 2005-270 du 24 mars 2005 portant statut général des militaires, intégrée dans le code de la défense. Cependant, aucune disposition ne les exclut des dispositifs d'évaluation et d'orientation professionnelle prévus en son article 65 (voir annexes).

Actuellement, ces jeunes font l'objet d'une notation, à l'instar de tous les militaires, mais celle-ci ne concerne que l'évaluation de leur carrière militaire et une analyse plus approfondie de leur potentiel et de leurs compétences, en fonction des missions accomplies, pourrait utilement les aider à se situer plus favorablement sur le marché de l'emploi à l'issue de leur contrat.

La société civile n'offre que rarement des débouchés dans des secteurs où ils exerçaient leur activité militaire. Bien souvent ces jeunes se considèrent eux-mêmes comme n'ayant aucune qualification pratique et ils n'ont pas conscience de leur valeur potentielle du fait de leurs acquis.

Il est donc proposé que le ministère de la défense favorise cette prise de conscience et de confiance en utilisant des moyens simples, dont certains existent déjà et devraient faire l'objet d'une évaluation pour les améliorer le cas échéant.

<p>Développer la prise de conscience de la valeur des expériences des engagés en premier contrat</p>

a. Instaurer un tutorat dans la durée.

La première proposition consiste à instaurer un tutorat qui permettrait à un jeune d'avoir des contacts réguliers avec un « tuteur » ou une personne de référence, qui, en dehors des procédures de notation prévues par le statut général des militaires (article L 4135-1 du Code de la défense), lui fasse prendre conscience de ses acquis et de son savoir être compte tenu des actions qu'il a effectuées et du travail qu'il a accompli.

La notion de continuité de ce tuteur-référent semble importante, compte tenu de toutes les études menées actuellement sur les parcours professionnels au sens large.

Mise en place d'un tutorat tout au long du contrat court

b. Revisiter les instruments existants

La prise de conscience des jeunes visant à leur valorisation personnelle pourrait être facilitée par une utilisation dynamique de documents existants, en particulier les référentiels des activités exercées et le passeport de formation, lequel n'est pas toujours utilisé avec le maximum d'efficacité. Par souci de simplification et d'efficacité, les instruments existants pourraient être compatibles avec le livret unique précité.

L'utilisation du livret d'expériences dans ce cadre, dans la durée et dès le début du contrat, permettrait d'acquérir une culture de la valorisation des acquis et des compétences et conforterait le jeune dans la conviction qu'il accède au marché du travail, dans de meilleures conditions, en cas de non renouvellement du contrat. Il conviendrait cependant d'analyser dans le détail les pratiques et les documents existant au sein des armées, pour préconiser leur amélioration éventuelle et leur utilisation systématique dans l'ensemble des armées (voir annexes).

Actuellement, le livret professionnel est utilisé dans l'armée de terre pour les EVAT : une analyse de celui-ci, en vue de la compréhension des compétences acquises par le monde civil pourrait permettre d'en faire un instrument utile pour la valorisation des compétences.

L'exemple du livret de compétence, utilisé pour les jeunes en contrat court dans la Marine nationale pourrait faire l'objet d'une évaluation. Celui-ci fait déjà le lien entre le métier, le référentiel du métier et l'acquisition des compétences. Axé sur un métier, il constitue un instrument proche du livret unique d'expériences préconisé par la Commission pour valoriser

l'engagement des jeunes.

Par ailleurs, des bilans de compétence ont déjà pu être mis en œuvre pour les jeunes en contrat court au sein de la Marine nationale, dans le cadre de la préparation de leur retour sur le marché de l'emploi. Une évaluation de leur efficacité, pour des jeunes ayant trouvé un emploi, pourrait être très utile pour la détermination de mesures opérationnelles.

Le groupe de travail préconise également que des mesures existantes fassent l'objet d'une étude pour savoir si la durée des contrats permet de donner de l'intérêt à une reconnaissance de la Nation.

En conclusion, on constate que de nombreux outils différents existent. Il conviendrait de les harmoniser voire de les regrouper en un seul outil. Compte tenu des études interministérielles en cours, le groupe préconise d'étendre le livret du bénévole à l'ensemble des engagements volontaires.

Un livret unique pour tous les engagements volontaires

c. Distinguer les jeunes méritants

Le groupe estime qu'il serait utile de créer une distinction permettant de signaler au corps social, que l'action et le comportement d'un jeune - quelque soit son engagement : bénévole ou militaire - l'ont fait distinguer par l'institution dans laquelle il a exercé. Fondée sur la durée de l'engagement, cette distinction permettrait - à l'instar du livret d'expériences - de donner aux employeurs et aux responsables d'association une idée de la motivation du jeune et de sa capacité à s'investir, indication pouvant parfois être aussi importante qu'un diplôme.

Conclusion

La réflexion du groupe de travail s'inscrit dans la continuité de travaux entrepris depuis plusieurs années au sein de la Commission armées-jeunesse visant à étudier l'engagement des jeunes, la facilitation de l'insertion professionnelle et le développement de la formation en alternance. Ces travaux ont souvent mis en évidence la nécessité de réaliser un travail organisé et porté par l'ensemble des partenaires institutionnels.

La promotion de l'égalité des chances et la reconnaissance de l'engagement des jeunes sont des moyens importants pour permettre à chacun d'avoir la possibilité de se doter d'outils pour progresser dans la société.

La mise en œuvre d'un outil universel qui aura pour vocation de formaliser un relevé d'expériences propre à chaque jeune, avec pour critère objectif celui du temps consacré à son engagement, constitue une innovation dans la prise en compte de la valeur intrinsèque des jeunes gens.

La mise en place et le renforcement de la fonction de tutorat ou d'accompagnement du jeune pour l'aider et le soutenir dans sa démarche de valorisation de ses expériences personnelles et de ses engagements autour d'un relevé d'expérience est également une occasion de réaffirmer que la société a confiance dans le potentiel des jeunes. C'est à ce titre que les Armées doivent, une fois encore, être exemplaires dans la gestion des compétences des jeunes en contrat court, en particulier ceux sans qualification. En effet, elles ont prouvé qu'elles avaient confiance en leur potentiel en les recrutant. Elles ont naturellement vocation à les aider à exprimer leurs compétences après une expérience professionnelle enrichissante.

ANNEXE I

Rappel des propositions

1. Imaginer un outil spécifique et large dans son utilisation
2. Reconnaître et valoriser l'engagement
3. Impliquer les jeunes dans la démarche
4. Mobiliser les structures d'accueil
5. Formaliser la reconnaissance par la société
6. Réalisation d'un outil unique : le livret d'expérience
7. Le temps comme unité de valeur
8. Mobilisation des institutions et des entreprises
9. Développer la prise de conscience de la valeur des expériences des engagés en premier contrat
10. Mise en place d'un tutorat tout au long du contrat court
11. Un livret unique pour tous les engagements volontaires

ANNEXE II

Composition du groupe

Monsieur	BOYER (Président)	
Lieutenant-colonel	ADELL	E.M.A
Lieutenant-colonel	ALLANO	DPMAT
Madame	BERNON	U.N.A.F
Madame	BOUQUET	Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité
Madame	BOUTEILLE	Ministères de l'Éducation Nationale et de l'enseignement supérieur et de la recherche
Madame	BUSSON	Membre Honoraire
Monsieur	CABARET	U.N.O.R
Colonel	CAYLA	Membre Honoraire
Madame	CZARNY	F.C.P.E
Monsieur	DARANTIERE	Membre Honoraire
Lieutenant-colonel	DE SAINT MARTIN	EMAA
Monsieur	DEBAUVE	FO
Madame	DESCHAMPS	FCSAD
Monsieur	DESLOIRE	Membre Honoraire
Monsieur	DIEU	PDE
Madame	DORDET	Membre Honoraire
Monsieur	DUBEC	C.F.D.T
Capitaine	DUFES	Ministère de l'intérieur, de l'outre mer et des collectivités locales
Monsieur	ESCODA	ANAJ-IHEDN
Monsieur	GEORGES	JEUNESSE ET MONTAGNE
Capitaine	GRANDVOINET	D.G.G.N

Monsieur	HERVO	Membre Honoraire
Monsieur	JOSSERAN	CGPME
Monsieur	JOYEUX	Membre Honoraire
Capitaine de vaisseau ®	KUPAJ	EMM
Monsieur	LAFAYE	EPIDe
Colonel	LE VAILLANT	D.S.N
Madame	LEONARD	DRH-MD
Monsieur	MARTIN	Ministère de la santé, de la Jeunesse et des sports
Monsieur	MASSON	GUIDES ET SCOUTS D EUROPE
Commandant	MATTEI	EMAT
Madame	MENARD	UNSA - Éducation
Monsieur	MONTAGNIE	MEDEF
Lieutenant-colonel	PANNEQUIN	DRH-MD
Colonel	PONTIES	DICOD
Monsieur	PROSCHE	Membre Honoraire
Monsieur	RAPIN	ANAJ-IHEDN
Monsieur	ROTETA	Ministère de la santé, de la Jeunesse et des sports
Monsieur	WRZECIAN	U.C.J.G
Monsieur	GENTAZ	CHAMBRE DES METIERS
Monsieur	LE BEILLANT	UNOR
Madame	CESPEDES	UNOR
Madame	CHAPON	CFDT
Monsieur	BOU'T DE MARNHAC	UNI

ANNEXE III

Liste des auditions

Le 20/12/2007, le Centre Défense 2nde chance de Val de Reuil

Monsieur Hervé MILLE, directeur du centre

Monsieur Jean-Paul TROUSSICOT, adjoint du directeur

Mademoiselle Amandine DANET, jeune volontaire

Le 31/01/2008, l'AGSE

Monsieur Christian MASSON

Mademoiselle Marie-Claire DUGAS, cheftaine

Le 10/04/2008, le capitaine Eric DUFES, Ministère de l'intérieur, de l'outre mer et des collectivités locales

ANNEXE IV

Exemple dans la Marine

Comment se compose le Livret de compétences d'un EICD MANAE ? Comment l'utiliser ?

- La **première partie** est consacrée à la **présentation de l'emploi** d'un Engagé Initial de Courte Durée (EICD) spécialisé en manutention aéronautique.

Y sont successivement définis :

- ⇒ le **profil** d'un EICD MANAE,
- ⇒ sa **mission**,
- ⇒ ses **activités quotidiennes**,
- ⇒ les **compétences** qu'il met en oeuvre dans la marine,
- ⇒ les **métiers** vers lesquels il peut s'orienter à l'issue de son contrat.

Cette 1^{ère} partie a pour **double objectif** de :

- faire connaître cette catégorie de personnel de la marine à tout employeur potentiel ;
- faciliter le retour à la vie civile de l'EICD en l'aidant à faire un bilan de ses compétences et à se présenter auprès d'un futur employeur.

Elle est remise à l'intéressé 9 mois avant l'issue de son contrat, au moment où débute la phase de préparation à son insertion professionnelle.

- Les **pages suivantes** du *Livret de compétences* sont composées :

⇒ d'une ***Fiche d'entretien trimestriel*** et de sa fiche guide destinées au capitaine de compagnie (ou son représentant) chargé d'évaluer trimestriellement l'EICD.

Cette *Fiche* est remise à l'EICD à l'issue de son contrat.

⇒ d'une ***Fiche des compétences et aptitudes à acquérir*** et de sa fiche guide destinées à l'EICD MANAE pour lui permettre de s'auto-évaluer et de se fixer des objectifs de progression.

Cette *Fiche* est remise à l'EICD lors de son 1^{er} entretien trimestriel d'évaluation.

⇒ d'un **Certificat des compétences** délivré à l'issue des 26 mois à l'EICD qui aura rempli son contrat de manière satisfaisante.

Qu'est-ce qu'un engagé initial de courte durée ?

- C'est une jeune fille ou un jeune homme âgé de 18 à 22 ans auquel la marine nationale propose un emploi pour une durée de 26 mois. Fort de cette première expérience professionnelle valorisante, l'engagé initial de courte durée (EICD) retrouve la vie civile à l'issue de son contrat.

- Son niveau scolaire est celui d'une classe de troisième classique ou technique, première année de BEP ou de CAP.

Comment se spécialise-t-il en « maintenance aéronautique » dans la marine ?

- C'est à l'issue d'une sélection au début de son contrat que l'EICD est orienté vers la **spécialité "Manutentionnaire d'aéronautique"** (MANAE) en fonction de ses aptitudes et de ses souhaits, mais aussi des besoins de la marine.

- Il suit une formation générale de 4 semaines au Centre d'instruction naval de Brest, complétée par un stage de spécialité d'un

mois à l'école du personnel de pont d'envol de Hyères. Il peut recevoir, à l'issue d'un examen d'aptitude, l'une des **mentions** suivantes :

- « **Équipier de pont d'envol** » (**MPONEV**) sanctionnant son aptitude à assurer la mise en oeuvre des aéronefs et la sécurité sur le pont d'envol ;
- « **Conducteur de pont d'envol** » (**MCONEV**) sanctionnant son aptitude à conduire les tracteurs spéciaux de pont d'envol.

- Un MANAE navigue sur un bâtiment porte-hélicoptères ou sur un porte-avions. Son travail consiste à assurer la manutention et le guidage des aéronefs sur le pont d'envol, ainsi que la sécurité du personnel et du matériel dans la zone aviation : il est affecté pour 2 ans au groupement « aviation » dans le service « pont d'envol-hangar ».

Quelle est la mission du personnel « MANAE » dans la marine nationale ?

Un travail précis, minuté et dangereux :

- Les aéronefs sont au premier plan dans la bonne exécution des différentes missions de la marine nationale. Ce sont des appareils coûteux, fragiles et dangereux nécessitant la surveillance constante de leur condition de parking et de leur environnement.
- La marine a mis en place, sur chacun de ses bâtiments porte-aéronefs, un service « pont d'envol - hangars » qui assure la manutention et le guidage des aéronefs sur le pont d'envol, ainsi que la sécurité du personnel et du matériel dans la zone aviation.
- Ce service contribue à la sécurité des personnes, des locaux, des équipements et des matériels entreposés ou installés, et permet aux autres personnels d'exercer leurs missions.
- L'impact de cette spécialité est grand, pour le maintien de l'intégrité physique des personnes et l'intégrité matérielle des équipements.

Des conditions de travail difficiles :

- Chaînon essentiel du service « pont d'envol - hangars », l'EICD MANAE travaille par « bordée » (10 à 14 h par jour) essentiellement à

l'extérieur, sur le pont d'envol, et par toutes conditions météorologiques. De jour comme de nuit, par vent fort ou sous la pluie, il effectue sa mission, dans une ambiance de bruit et de danger due à la proximité des aéronefs en mouvement.

■ Précision, vigilance, esprit d'initiative et résistance sont des qualités indispensables pour rendre les meilleurs services.

■ La manipulation de matériels lourds dans le respect des règles de sécurité font de la mission de l'EICD MANAE un élément indispensable à la sécurité des hommes et des aéronefs de la marine.

*Quelles sont les activités quotidiennes
d'un EICD MANAE ?*

***Un apprentissage varié et formateur
dans 3 grands domaines***

le domaine militaire

pour des missions de défense et de protection des bâtiments

le domaine d'intérêt général

pour les tâches liées à la vie maritime et la sécurité incendie

le domaine technique

pour les tâches liées à la spécialité professionnelle

***Les activités
d'un EICD
MANAE dans
le domaine
militaire.***

Disponible et ponctuel de jour comme de nuit, l'EICD MANAE assure ses missions par tous les temps, en toute autonomie. Il obéit scrupuleusement aux ordres et rend compte de son travail de façon précise et concise.

Il sait :

- ***prendre en compte les instructions et appliquer strictement les consignes de travail ;***
- ***respecter les horaires impartis ;***
- ***agir avec précision et maîtrise de soi dans des conditions difficiles.***

⇒ A la mer, il participe activement à des tâches de surveillance nautique, observe à l'aide de jumelles et de repères visuels les évolutions des navires et aéronefs. Il transmet formellement par des messages oraux, visuels, sonores et manuels.

Il sait :

- ***faire preuve d'un bon sens de l'observation et d'une forte capacité de concentration.***

⇒ A quai, il assure la surveillance et le gardiennage du bâtiment qu'il protège contre les intrusions. Il effectue des rondes de sûreté et filtre les entrées du personnel à bord. Il oriente ou fait patienter les arrivants en agissant avec courtoisie, maîtrise et fermeté dans le respect des règles de sécurité. Il connaît les différents niveaux d'alarme et met en oeuvre les interventions préconisées.

Il sait :

- ***contrôler les identités, interroger avec courtoisie, orienter les arrivants ;***

- *interpeller et intercepter un intrus dans une zone de sécurité dans le respect des procédures légales ;*
- *agir avec précision et maîtrise de soi, dans une situation difficile.*

***Les activités
d'un EICD
MANAE dans
le domaine
maritime***

⇒ Évoluant dans un milieu restreint, il s'adapte à la vie en communauté qui nécessite une hygiène et une tenue irréprochables. Il entretient en état impeccable ses effets et équipements personnels.

Il sait :

- *respecter des règles de vie et d'hygiène ;*
- *s'adapter aux règles et contraintes de la vie en groupe.*

⇒ Il assure des tâches d'entretien courant des locaux, du mobilier et du matériel. Il utilise des produits et du matériel d'entretien en appliquant les règles d'hygiène et de sécurité en matière de produits dangereux. Il range et gère éventuellement le stock de ces produits.

Il sait :

- *nettoyer et maintenir des locaux propres dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité.*

⇒ Il participe activement à la sécurité-incendie dont il connaît et applique les consignes, tout particulièrement contraignante sur les porte-avions et porte-hélicoptères. Il connaît et met en œuvre les moyens de lutte appropriés : extincteurs, lances à incendie, canne à brouillard, canon à mousse selon les types de feu. Il sait s'équiper d'un masque et d'une tenue ignifugée pour pénétrer dans l'incendie. Il utilise des moyens de respiration artificielle. Après usage, il range et entretient le matériel et les équipements de sécurité.

Il sait :

- *agir avec maîtrise et sécurité en cas d'alerte incendie ;*
- *intervenir avec rapidité et sang froid sur un sinistre en employant les moyens d'extinction appropriés.*

⇒ En cas d'incident, il effectue le transport de blessés ou brûlés sur un brancard de secours. Il a des notions de secourisme et sait faire les gestes de premiers secours aux blessés.

Il sait :

- *prêter rapidement assistance aux blessés en cas d'incident ;*
- *appliquer les gestes élémentaires de survie.*

***Les activités
d'un EICD
MANAE dans
le domaine
technique***

⇒ Il effectue, lors de manœuvres délicates, la manutention d'élingues et de charges. Il répare et maintient en bon état de fonctionnement le matériel d'utilisation courante.

Il sait :

- *entretenir le matériel de manutention aéronautique.*

⇒ Il vérifie et arrime tout type de matériel et saisine correctement tout type d'aéronef dans le respect des règles de sécurité. Dans les hangars, il met en place les avions de jour comme de nuit et assure la sécurité autour de matériels fragiles et dangereux. Sur le pont d'envol, il assure la manutention et le guidage des aéronefs, et retire les cales sous les roues des aéronefs.

Il sait :

- *maîtriser les moyens techniques et les gestes professionnels de sa spécialité (arrimage, guidage, manutention, etc...) ;*
- *travailler en équipe en toute sécurité et avec précision dans un cadre rigoureux et un environnement dangereux.*

⇒ Dans les hangars, il assure la sécurité autour de matériels fragiles et dangereux. Sur le pont d'envol, il participe activement à la sécurité préventive des personnes et aéronefs (vérifications systématiques, mise en place des barrières de sécurité). Il assure sa propre sécurité sous un aéronef en marche et connaît les dangers des réacteurs, hélices et rotors. Il connaît et applique les règles de sécurité lors de l'approche et de l'appontage sur le bâtiment, ou pour l'enlèvement des cales lors du catapultage. Enfin, il participe à l'intervention sécurité en cas de sinistre dans la zone aviation.

Il sait :

- *travailler en respectant strictement les règles de sécurité ;*
- *gérer les dangers qui se présentent à lui (risque incendie notamment), dans un milieu réputé dangereux ;*
- *intervenir avec sang froid dans un délais très court et sans préavis sur un sinistre avec les moyens appropriés.*

⇒ L'EICD *Conducteur de pont d'envol* conduit les tracteurs de pont d'envol de 7 tonnes pour le remorquage et la manœuvre des aéronefs. Il met en place tout type d'aéronef sur le pont d'envol et dans les hangars, espaces restreints et encombrés.

Il sait :

- *assurer la conduite d'engins spéciaux dans un espace restreint et encombré.*

Ces missions sont effectuées sous le contrôle d'un encadrement de proximité, dans le respect de consignes strictes liées en particulier aux règles de sécurité imposées sur les différentes plates-formes porteuses d'aéronefs dans la marine.

Les activités d'un engagé initial de courte durée MANAE peuvent varier en fonction des spécificités et des équipements de chaque bâtiment de la marine. Toutes exigent de réelles capacités d'adaptation et de contrôle.

L'approche et le travail sous un aéronef en route ou stoppé nécessite une maîtrise parfaite de soi et un apprentissage sur la sécurité aérienne régulier. L'EICD MANAE s'adapte et répond à des critères de qualité et de précision dans les gestes journaliers du travail confié.

Son professionnalisme et la qualité du travail rendu sont appréciés, tous les trois mois, au cours d'un entretien avec son tuteur qui permet le positionnement de l'EICD dans une grille d'évaluation. En fonction de cette appréciation, des objectifs de perfectionnement et de progression lui sont fixés.

Si ces objectifs sont atteints, un Certificat des compétences acquises est remis à l'EICD MANAE par son capitaine de compagnie à l'issue de son contrat dans la marine nationale.

*Quelles compétences l'EICD MANAE
a-t-il appris à mettre en œuvre dans la marine ?*

Des aptitudes personnelles et un savoir être reconnus :

L'EICD MANAE :

- Maintient ses effets rangés et en bon état d'entretien.
- A une tenue et une hygiène irréprochables.
- Respecte des horaires difficiles avec ponctualité.
- Respecte les consignes, les ordres et les règles de vie collective.
- Sait travailler en équipe ; coopère et assiste ses équipiers.
- Sait faire circuler l'information et rendre compte à ses supérieurs.

Un service de gardiennage et de surveillance efficace :

L'EICD MANAE :

- Participe aux tâches de surveillance maritime qui requièrent des qualités d'observation et de concentration.
- Participe à la surveillance des locaux dans le respect des consignes.
- Connaît et respecte les procédures de contrôle d'accès.
- Utilise divers moyens de communication, interprète messages et signaux.
- Observe, décrit, analyse une situation et en rend compte avec précision.
- Adapte ses réactions proportionnellement à la situation.

Une solide formation en protection incendie :

L'EICD MANAE :

- Connaît et applique les consignes de sécurité incendie.
- Sait utiliser divers matériels de lutte contre l'incendie.
- Intervient avec sang froid dans un délais très court et sans préavis.
- S'équipe avec une tenue adaptée en un minimum de temps.
- Connaît et utilise les techniques pour pénétrer dans un endroit impropre à la respiration en utilisant un appareil respiratoire adapté.
- Connaît et applique les gestes élémentaires de survie.
- Assure et contrôle la sécurité de ses équipiers en intervention.
- Sait interpréter et repérer les éléments importants d'un plan de sécurité.

Un service d'entretien et de nettoyage irréprochable :

L'EICD MANAE :

- Effectue le nettoyage des locaux et des sols.
- Utilise des produits d'entretien des sols et des surfaces en tenant compte des précautions d'emploi.
- Répare et entretient divers matériels.
- Connaît et respecte les règles d'Hygiène et de Sécurité du Travail de son poste.

Le professionnalisme du manutentionnaire d'aéronautique :

L'EICD MANAE :

- Participe à la manutention et au guidage des aéronefs en toute sécurité.
- Assure la mise en oeuvre des aéronefs sur le pont d'envol et dans les hangars, de jour comme de nuit.
- Assure la sécurité de déplacement d'un aéronef au tracteur ou manuellement.
- Vérifie et arrime tout type de matériels et d'aéronefs.
- Participe à la sécurité autour de matériels pouvant provoquer un accident ou présentant un danger d'incendie.
- Gère les dangers qui se présentent à lui (risque incendie notamment), dans un environnement réputé dangereux.
- Conduit avec habileté des engins spéciaux dans un espace réduit et encombré (MCONEV uniquement).

S'engager dans la marine, c'est aussi mettre en œuvre au quotidien des qualités ...

⇒ **de présentation** :

en donnant une bonne image de marque de la marine.

⇒ **de ponctualité** :

en respectant de jour comme de nuit les horaires d'un emploi précis et minuté.

⇒ **d'esprit d'initiative** :

en adaptant ses réactions en fonction de son environnement.

⇒ **de disponibilité** :

en étant présent à toute heure, avec un préavis très court.

⇒ **de dynamisme** :

en ayant une attitude active et énergique.

⇒ **d'efficacité** :

en exécutant vite et bien les tâches qui lui sont confiées.

⇒ **de respect** :

en se conformant rapidement aux ordres et aux consignes donnés.

⇒ **d'adaptation et de sociabilité** :

en s'accommodant de la promiscuité des autres marins et en travaillant en équipe.

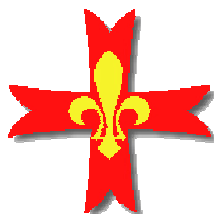
Vers quels métiers peut s'orienter un EICD MANAE dans le civil ?

A titre d'information, voici quelques cibles d'emplois possibles pour l'engagé initial de courte durée spécialisé en manutention aéronautique :

Les métiers liés à la conduite et manœuvre de véhicules spéciaux	<ul style="list-style-type: none">➤ Manutentionnaire d'aéronautique sur les plates-formes aéroportuaires civiles.➤ Conducteur d'engin spéciaux et cariste sur les chantiers ou les aéroports.
Les métiers liés aux contrôles des entrées, des guichets	<ul style="list-style-type: none">➤ Agent de vérification dans les aéroports (sur piste...).➤ Agent de contrôle d'entrées de salles de guichets, etc...
Les métiers liés à la livraison d'objets	<ul style="list-style-type: none">➤ Conducteur de véhicules légers de livraison, transport de petits colis.➤ Magasinier, réceptionniste de quai, manutentionnaire.
Les métiers liés à la surveillance et au gardiennage	<ul style="list-style-type: none">➤ Agent de gardiennage ou de sécurité (statique, mobile, de télésurveillance, en équipe...).
Les métiers liés à l'entretien et au nettoyage	<ul style="list-style-type: none">➤ Agent d'entretien (distributeurs automatiques, lavomatic, station de lavage...).➤ Agent d'entretien et de nettoyage de locaux, de vitrages...

ANNEXE V

Exemple des Scouts d'Europe (AGSE)



Chef et Manager

Valoriser la mission de chef

Commission armée-jeunesse

31 janvier 2008

Notre constat

Être chef d'unité pendant trois ans - à la différence d'un « stage » - c'est être un vrai « cadre » en pleine responsabilité

Les jeunes en ont besoin

- pour conforter leur sentiment d'être utiles
- pour conforter leur motivation à se former
- pour se rassurer sur le bon usage de leur temps

Ce n'est ni valorisé ni reconnu

L'idée

- Mettre en place un système cohérent de reconnaissance de la valeur du rôle de chef
 - un cursus sur 3 ans
 - un référent professionnel
- 3 axes de développement des compétences
 - action sur le résultat et la qualité des activités
 - relations aux autres et commandement
 - développement personnels et valeurs

ANNEXE VI

Exemple de relevé d'expérience

Cette attestation est la propriété exclusive de son bénéficiaire. Elle est faite pour valoir ce que de droit. Elle ne peut être utilisée que dans les conditions et objectifs fixés par lui.

Je, soussigné(e) Mme ou M.....

Nom de naissance.....

Président(e) de l'association.....

Objet de l'association (Cf. statuts) :

Domaine d'intervention de l'association :

- ◇ Jeunesse ◇ Social santé ◇ Développement coopération
- ◇ Rural agriculture ◇ Enseignement éducation ◇ Education et culture
- ◇ Défense des libertés ◇ Tourisme ◇ Emploi formation
- ◇ Famille ◇ Environnement ◇ Politique ville ◇ Sport

Cette association accueille :

Nombre de salariés.....Nombre de bénévoles.....

Nombre de membres :

Publics (enfants, jeunes, adultes, personnes âgées, etc...) concernés par les activités de l'association :

Niveau d'intervention géographique de l'association :

- ◇ National ◇ Régional ◇ Départemental ◇ Local
- ◇ International

Certifie que Mme ou M.....

Né(e) le.....à.....

Demeurant à.....

Commune..... Code postal.....

**Est bénévole dans
l'association :**.....

Depuis le :

Volume horaire

hebdomadaire :.....

Nombre total d'heures effectuées (à remplir
obligatoirement) :.....

Dans la mesure du possible, indiquer le volume horaire

hebdomadaire :.....

**A été bénévole dans
l'association :**.....

Du...../...../... Au/...../.....

Volume horaire

hebdomadaire :.....

Nombre total d'heures effectuées (à remplir
obligatoirement) :.....

Dans la mesure du possible, indiquer le volume horaire

hebdomadaire :.....

Nature des fonctions exercées :.....

Description de l'activité :

◇ Mandat électif ◇ Responsable d'activité ◇ Autre

Pour quels publics ?

Avec quels objectifs (quantitatifs – qualitatifs) ?

Avec quels outils, méthodes, démarches ou données de base ?

Seul ou en équipe ?

Sur la base de consignes ou non ?

Avec quelle marge d'initiative personnelle ?

Quels contacts sont nécessaires (en interne – en externe) ? :

Autres indications éventuelles, problèmes rencontrés, solutions apportées ?

Qu'est-ce qui vous a intéressé ? Qu'avez-vous appris ? Quand et où, avez-vous eu l'occasion de mettre en œuvre ce que vous avez appris ?

DOCUMENT A PHOTOCOPIER ET A REMPLIR AUTANT DE FOIS QUE NECESSAIRE

1 FICHE PAR ACTIVITE PRINCIPALE

***Formations suivies
dans le cadre de l'expérience bénévole***

Dans le cadre de votre expérience bénévole, vous avez peut-être participé à des actions de formation (stages, journées d'études, formation interne, formation à distance etc.) qui trouvent toute leur place dans cette attestation.

1. Dresser la liste des formations que vous avez suivies dans le cadre de votre expérience bénévole : pour chacune des formations, précisez l'intitulé de la formation, le contenu du programme ainsi que le lieu, la date, la durée et l'organisateur.

2. Décrivez, si vous le souhaitez, ce que vous avez appris et éventuellement mis en pratique.

J'atteste sur l'honneur l'exactitude des renseignements fournis dans cette attestation.

Nom, prénom et signature du bénéficiaire de l'attestation:

Nom, prénom et signature du responsable d'activité :

Cachet et signature du responsable légal de l'association :

Fait à.....Le .. / .. /

Attention, vous engagez votre responsabilité pour toutes les informations communiquées dans cette attestation.

Le faux et l'usage de faux sont punis de trois ans d'emprisonnement et de 45000€ d'amende « Constitue un faux toute altération frauduleuse de la vérité, de nature à causer un préjudice et accomplie par quelque moyen que ce soit, dans un écrit ou tout autre support d'expression de la pensée qui a pour objet ou peut avoir pour effet d'établir la preuve d'un droit ou d'un fait ayant des conséquences juridiques. » (code pénal article 441-1).