



SESSION 2022

CEPJ

Conseiller d'éducation populaire et jeunesse

Concours externe (seconde épreuve d'admissibilité)
Concours interne (première épreuve d'admissibilité)
Troisième concours (première épreuve d'admissibilité)

Spécialité

« Sciences de l'éducation et territorialisation des politiques éducatives »

SET

Rédaction d'une note

Rédaction d'une note à partir d'un dossier comportant 20 pages maximum portant sur un sujet en rapport avec la réalité contemporaine, en articulation avec les politiques publiques de la jeunesse, de l'éducation populaire et de la vie associative, choisi dans l'une des spécialités définies à l'article 1 de l'arrêté du 26 juillet 2019 fixant les modalités d'organisation des concours pour le recrutement des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse.

Cette épreuve permet de vérifier les qualités de rédaction, d'analyse et de synthèse du candidat ainsi que son aptitude à dégager des solutions appropriées. Elle permet en outre de tester la connaissance et la maîtrise de la spécialité tant dans son aspect technique et pédagogique que dans son cadre institutionnel, ainsi que ses enjeux culturels, éducatifs et sociaux.

Durée : 4 heures

L'usage de tout ouvrage de référence, de tout dictionnaire et de tout matériel électronique (y compris la calculatrice) est rigoureusement interdit.

Si vous repérez ce qui vous semble être une erreur d'énoncé, vous devez le signaler très lisiblement sur votre copie, en proposer la correction et poursuivre l'épreuve en conséquence. De même, si cela vous conduit à formuler une ou plusieurs hypothèses, vous devez la (ou les) mentionner explicitement.

NB : Conformément au principe d'anonymat, votre copie ne doit comporter aucun signe distinctif, tel que nom, signature, origine, etc. Si le travail qui vous est demandé consiste notamment en la rédaction d'un projet ou d'une note, vous devrez impérativement vous abstenir de la signer ou de l'identifier.

Tournez la page S.V.P

IMPORTANT : dès la remise du sujet, les candidats sont priés de vérifier la numérotation et le nombre de pages du dossier documentaire.

Ce dossier comporte 7 documents et 19 pages.

Sujet :

Vous êtes affecté-e en qualité de conseiller(ère) d'éducation populaire et de jeunesse dans une délégation régionale académique à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (DRAJES), au sein du pôle « formation-certification-emploi ».

Le délégué régional académique relève une situation de tension dans les métiers de l'animation liée aux conséquences de la crise sanitaire. Cette situation se concrétise par une pénurie de personnels volontaires et professionnels dans les différents secteurs de l'animation socioéducative et culturelle. Dans ce contexte, il souhaite impulser une dynamique de formation pour remédier à ce déficit et vous sollicite afin de mobiliser les organismes de formation, dans le domaine de l'animation volontaire et professionnelle, pour promouvoir ces métiers auprès des jeunes.

Après une première partie fondée sur l'analyse du contexte, vous proposerez une note au délégué régional académique qui comportera des préconisations d'actions en relation avec les acteurs institutionnels, les organismes de formation ainsi que le service public de l'emploi. Vous identifierez les publics visés, les outils à mobiliser et les méthodes pédagogiques à valoriser.

Vous rédigerez cette note à partir des documents mis à votre disposition et de vos connaissances sur le sujet.

Documents joints

<p>Document 1 : Communiqué de presse de « Hexopée et Fonjep ». www.hexopee.org, 25 octobre 2021.</p> <p>(3 pages)</p>	Pages 1 à 3
<p>Document 2 : Extrait du bulletin officiel numéro 31 (26 août 2021). Politiques de jeunesse, d'engagement civique et de sport. Pilotage et mise en œuvre au niveau territorial pour l'année 2021-2022. Pages 6 à 8 sur 13. www.education.gouv.fr</p> <p>(3 pages)</p>	Pages 4 à 6
<p>Document 3 : L'ANDEV alerte sur la pénurie d'animateurs au sein des accueils périscolaires et des écoles en France. Article site internet Maire info. www.maire-info.com. 11 octobre 2021</p> <p>(2 pages)</p>	Pages 7 à 8
<p>Document 4 : Les jeunes face au travail : un regard ambivalent, reflet de disparités. Julie Bene. Analyses et synthèses, études et recherches, numéro 24, Institut national de la jeunesse, de l'éducation populaire (INJEP) juin 2019.</p> <p>(4 pages)</p>	Pages 9 à 12
<p>Document 5 : L'éducation populaire en France. Emmanuel Porte. Fiches repères Institut national de la jeunesse, de l'éducation populaire (INJEP), numéro 44, mai 2019.</p> <p>(2 pages)</p>	Pages 13 à 14
<p>Document 6 : « 1 jeune, 1 solution ». Site internet ministère de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports. www.jeunes.gouv.fr</p> <p>(2 pages)</p>	Pages 15 à 16
<p>Document 7 : Extraits de dossier de presse « 50 ans du CIDJ ». Pages 3 à 6 sur 8. www.cidj.com. 25 juin 2019.</p> <p>(4 pages)</p>	Pages 17 à 19



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

Alfortville, le 25 octobre 2021

Pour diffusion immédiate

Face aux difficultés de recrutement, Hexopée et le FONJEP interpellent les pouvoirs publics pour une reconnaissance des métiers de l'Éducation populaire

Sollicités par les structures de l'Éducation populaire sur leurs importantes difficultés de recrutement, Hexopée, organisation d'employeurs de l'Éducation populaire et le FONJEP ont mené une enquête auprès de 1182 structures des branches Éclat (Métiers de l'Éducation, de la Culture, des Loisirs et de l'Animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale au service des Territoires, anciennement Animation), Habitat et Logement Accompagné (HLA), Sport, Tourisme Social et Familial (TSF), Familles Rurales et Acteurs du Lien social et familial (ALISFA).

Les difficultés de recrutement des structures

Alors que le gouvernement a annoncé le 27 septembre dernier un "Plan compétences" pour faire face aux pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité, 82,3% des structures de nos secteurs d'activité ou des structures ayant répondu à l'enquête déclarent avoir des difficultés de recrutement. Cette tension porte sur tous les types de postes, tant d'animation des publics (74%) que sur les fonctions de coordination ou d'encadrement (20%), du travail social (15%) ou des fonctions administratives (13%).

Les répondants rapportent qu'à ce jour, 5245 postes restent non-pourvus dans leurs structures, représentant 10% de leurs effectifs totaux, un taux de vacance qui monte jusqu'à 41% des effectifs totaux pour les structures de moins de dix salariés.

Alors que plusieurs milliers de projets de recrutements (12 024 dans les structures ayant participé à l'enquête) sont prévus dans les mois à venir, cette pénurie interroge la soutenabilité à court-terme des activités proposées dans les branches couvertes par Hexopée et met en lumière la nécessité de mieux reconnaître les métiers de l'Éducation Populaire.

Une nécessaire amélioration de la qualification des candidats, de l'accessibilité des formations, de la reconnaissance des métiers et de la valorisation des carrières

Si la professionnalisation des métiers de l'Éducation populaire s'est accélérée depuis la loi Buffet de 2001, 20% des répondants déclarent que le manque de qualification des candidats et les difficultés d'accès aux formations engendrent des difficultés de recrutement.

Le niveau de rémunération des métiers et les perspectives d'évolution des carrières sont cités à 24% comme l'un des freins aux recrutements et démontrent que l'attractivité des métiers de l'Éducation populaire est une problématique essentielle, alors que ces fonctions sont essentielles à l'émancipation, au progrès de la citoyenneté et du bien-être dans la société.

La valorisation de ces professions repose également sur une meilleure construction des temps de travail, les temps partiels étant nombreux sur certains postes (15% des structures l'identifient comme un frein au recrutement) et les contraintes horaires apparaissent pour 14% comme réfractaires.

Ouvrir le débat sur la reconnaissance des métiers de l'Éducation populaire

Si la crise sanitaire a montré le caractère indispensable de secteurs d'activité pourtant mal valorisés, les activités des adhérents d'Hexopée et des autres secteurs professionnels participent de la société de la connaissance.

Le modèle économique de ces structures, qui repose sur le soutien de l'État et des collectivités territoriales, dépend de la priorité politique qui leur est allouée. Ainsi, sur les principales causes à la pénurie de main-d'œuvre identifiées par les répondants à cette enquête, l'action des pouvoirs publics est un prérequis pour prendre en charge la formation des candidats ou la valorisation de ces métiers.

C'est pourquoi nous interpellons le gouvernement pour qu'il ouvre le débat sur la reconnaissance des métiers de l'Éducation populaire, avec la mise en place d'une politique publique de long terme et une hausse des moyens alloués à nos activités.

"Les structures de l'Éducation Populaire jouent un rôle considérable dans le progrès social, culturel et civique de toute la société. Ces métiers essentiels porteurs de sens pour l'engagement des jeunes se confrontent aujourd'hui à leur manque de reconnaissance et les difficultés de recrutement auxquelles nos adhérents font face nécessitent une action résolue des pouvoirs publics pour mieux promouvoir ensemble nos activités et assurer un engagement financier pérenne." David Cluzeau, Délégué général d'Hexopée

"Depuis 50 ans le FONJEP accompagne avec succès les associations de jeunesse et d'Éducation populaire qui nécessitent l'emploi de professionnels qualifiés. Si aujourd'hui le montant d'une subvention FONJEP ne représente que 18 % du coût moyen d'un poste d'animateur, revaloriser significativement cette dernière permettrait d'avoir un réel effet levier sur l'emploi dans l'Éducation populaire face à cette pénurie de main d'œuvre inédite. Cela devrait également s'accompagner d'une

réflexion sur la montée en compétence et l'évolution des métiers." **Patrick Chenu, Président du FONJEP**

Méthodologie de l'enquête

Cette enquête nationale s'est déroulée en ligne du 1^{er} au 15 octobre avec plus de 1182 structures répondantes, correspondant à 30% des emplois des branches ECLAT, HLA, TSF, Sport, Familles rurales et ALISFA. Elle a été construite en partenariat avec Hexopée et le FONJEP.

Hexopée, créateurs de citoyenneté

Hexopée, organisation professionnelle représentative dans les champs Éclat (Animation), Sport, Tourisme social et familial (TSF) et Habitat et Logement accompagnés (HLA, ex.FSJT) représente près de 14 000 structures adhérentes employant 100 000 salariés. Elle est également co-fondatrice de l'Alliance des Employeurs du Sport et des Loisirs et est associée au Synofdes, organisation professionnelle représentative dans le secteur des organismes de formation. Elle dispose en outre d'un organisme de formation, l'ADOES.

Retrouvez-nous sur [Twitter](#), [LinkedIn](#), [Facebook](#) et [YouTube](#) !

Le FONJEP

Le Fonds de coopération de la Jeunesse et de l'Éducation populaire, organisme cogéré par l'État, les collectivités et les associations, a pour mission de renforcer le développement des projets associatifs de jeunesse et d'Éducation populaire. Il intervient notamment en versant, pour le compte de l'État, les postes FONJEP, subventions qui viennent soutenir un projet qui nécessite l'emploi d'un salarié qualifié, et sont attribuées pour trois ans renouvelables deux fois. Ses autres secteurs d'intervention concernent la solidarité internationale, l'accompagnement des modèles socio-économiques des associations et la valorisation des archives de l'Éducation populaire.

Retrouvez-nous sur [Twitter](#), [LinkedIn](#) et [YouTube](#) !

CONTACTS

Presse

M. Erwann CUAT DIT COEUR
ecuatditcoeur@hexopee.org
01 41 79 77 44

Institutionnels et partenaires

M. Antoine TRÉDEZ
atredez@hexopee.org
06 59 86 47 70

Document 2

Extrait du bulletin officiel n°31, 26 août 2021 Politiques de jeunesse, d'engagement civique et de sport - pages 6 à 8/13.

Pilotage et mise en oeuvre au niveau territorial pour l'année 2021-2022

NOR : MENG2125272X

Directive nationale d'orientation du 26-8-2021 MENJS - SG

Texte adressé aux recteurs et rectrices de région académique ; aux directeurs et directrices académiques des services de l'éducation nationale ; aux directeurs et directrices généraux de l'Agence du Service civique, de l'Agence nationale du sport, de l'Insep, de l'ENSM, de l'IFCE et du Musée national du sport ; au directeur de l'ENVSJ ; aux directeurs et directrices des Creps ; aux directeurs et directrices techniques nationaux

[.]

2. Développer les offres de formation et favoriser l'accès aux droits des jeunes

2.1 Accompagner les parcours de formation et d'insertion

Assurer la qualité de la formation, de la certification et de la délivrance des diplômes du champ de l'animation et du sport

Les recteurs de région académique (Drajes) veilleront à la qualité du travail de certification et de délivrance des diplômes. Dans ce cadre, ils contribueront à la définition des besoins en formation en lien avec l'évolution des métiers et des spécificités des territoires. Ils assureront ainsi le suivi des formations des secteurs jeunesse et sport de l'habilitation jusqu'à la certification en accompagnant les organismes de formation. Par ailleurs, ils contrôleront et évalueront la qualité de ces formations.

Suite à l'ouverture du **dispositif Parcoursup** aux organismes de formation privés à la rentrée 2021, les Drajes travailleront en lien avec les services académiques de l'information et de l'orientation (SAIO) au déploiement territorial du dispositif, et mobiliseront leur expertise métier pour assurer la qualité des formations proposées ainsi que la pertinence des parcours.

Avec la mise en place du **baccalauréat professionnel coloré sport à la rentrée 2021**, les recteurs de région académique veilleront à la qualité des partenariats engagés avec le secteur sportif associatif en collaboration avec les lycées professionnels impliqués.

Développer l'apprentissage dans les métiers de l'animation et du sport.

L'**apprentissage** demeure un objectif prioritaire du Gouvernement qui poursuit son effort en 2021 par le biais du Plan de relance. Vous travaillerez à mieux faire connaître les atouts de ce dispositif aux potentiels acteurs et à encourager plus de jeunes et d'employeurs à s'engager dans l'apprentissage.

Accompagner la professionnalisation des acteurs du sport

En France, le secteur associatif sportif représente un quart du tissu associatif : plus de 300 000 associations sportives s'appuient sur environ 2,5 millions de bénévoles et près de 100 000 salariés. Ce secteur joue un rôle économique majeur. Le développement de l'emploi qualifié dans les associations sportives contribue à une offre d'activités de qualité en direction de tous les publics dans tous les territoires. Vous accompagnerez le déploiement des emplois qualifiés soutenus par l'ANS, dont les 2 500 emplois supplémentaires d'ici 2022 en direction des jeunes prévus dans le **plan #1jeune1solution**.

Les recteurs de région académique (Drajes) et les Dasen (SDJES) contribueront au déploiement du **dispositif Sesame** (Sésame vers l'emploi dans le sport et l'animation pour les

métiers de l'encadrement), en articulation avec l'ensemble des autres dispositifs de droit commun (alternance, contrats aidés, accompagnement des missions locales ou de Pôle emploi, Service civique). L'intégration de la mesure Sesame au plan #1jeune1solution permettra à 6 000 jeunes de bénéficier d'un accompagnement spécifique d'ici 2022. Ils mobiliseront et développeront les partenariats avec les différentes administrations compétentes, les réseaux associatifs, les centres de ressources, d'expertise et de performance sportive (Creps), les écoles et instituts sous tutelle du ministère chargé des sports, et les conseillers techniques sportifs (CTS) au sein des fédérations sportives.

Parallèlement, le soutien des mesures relatives aux postes Fonjep Jeunes et au développement des missions de service civique inscrites dans le plan #1jeune1solution, constitue un levier pouvant permettre aux services d'amorcer et construire un accompagnement pour les jeunes.

Concernant la valorisation des compétences acquises, l'Agence du service civique a choisi d'adosser son travail au référentiel européen Rectec (Reconnaître les compétences transversales en lien avec l'employabilité et les certifications) pour l'adapter au service civique et y intégrer les compétences propres à l'engagement.

La plateforme Diagorienté, déjà en service pour l'accompagnement des jeunes suivis par les missions locales ou entrant en SNU, incorpore désormais les compétences propres au service civique du référentiel Rectec. La diffusion de l'utilisation de ces outils constitue un objectif majeur pour accompagner l'insertion des jeunes ayant effectué une mission de service civique et passe notamment par l'information et la formation des tuteurs de ce dispositif.

En complément et pour votre information, le Plan mentorat mis en place conjointement par notre ministère et le MTEI/HC3E au printemps 2021, se traduisant notamment par deux appels à projets en 2021 et par la mise en place d'une plateforme 1 jeune, 1 mentor, doit permettre de conforter un réseau d'associations aux plans national et local en vue d'accroître le nombre de jeunes mentorés sur l'ensemble des territoires, et améliorer ainsi l'insertion sociale et professionnelle des jeunes.

2.2 Contribuer au renforcement de l'information, de l'autonomie et de la mobilité des jeunes

Les recteurs de région académique et les Dasen s'assureront du soutien que leurs services apporteront aux outils développés par l'État et ses partenaires, destinés à favoriser l'accès aux droits et à l'autonomie des jeunes, et visant notamment à conforter la qualité du réseau Information Jeunesse en particulier dans le cadre de la stratégie Information Jeunesse souhaitée par la secrétaire d'État à la jeunesse et à l'engagement.

Dans cette perspective, il s'agira également de concourir à la réussite du développement national de la Boussole des jeunes, dispositif numérique pour la montée en puissance duquel il est attendu une pleine implication des services, en s'appuyant sur l'appel à projets permanent lancé en juillet 2021 et se clôturant au 31 décembre 2022.

Au regard de l'évolution du contexte sanitaire et de situations territoriales spécifiques, les recteurs de région académique et les Dasen accorderont une attention particulière à la mise en place de médiations pour les rassemblements festifs organisés par les jeunes, à travers la mobilisation du réseau départemental de médiateurs, en s'appuyant sur les termes du courrier en date du 16 juillet 2021 (accompagné d'un guide « rassemblements festifs - édition 2021 » à destination des préfets/recteurs et intitulé Mesures à mettre en oeuvre dans le cadre de rassemblements festifs de jeunes de type festivals (tout type de musique) ou de rassemblements festifs de type freeparty.

Par ailleurs, il leur appartiendra de poursuivre et renforcer, dans les territoires, le développement de la mobilité européenne et internationale des jeunes, en cohérence avec l'objectif fixé par le président de la République lors de son discours de la Sorbonne, en s'appuyant notamment sur l'ensemble des dispositifs existants (programmes européens, Service civique international ainsi que le nouveau 10e domaine de mission de Service civique « Citoyenneté européenne », dispositifs d'échanges bilatéraux, etc.).

À cette fin, la mise en place de la nouvelle programmation 2021-2027 des programmes Erasmus+ et du Corps européen de solidarité (CES) devra faire l'objet d'une attention particulière. En effet, le financement accordé au niveau européen pour le programme Erasmus+ Jeunesse et Sport a presque doublé par rapport à l'édition précédente 2014/2020, créant des opportunités inédites pour de nouveaux projets sur vos territoires pour lesquelles il importe de se mobiliser. Par ailleurs, le déploiement du CES, qui soutient les jeunes souhaitant participer à des activités de volontariat et solidarité, en Europe ou dans des pays tiers, a vocation à se renforcer. Les Drajes et les SDJES ont un rôle essentiel pour informer, conseiller et accompagner les structures porteuses de projets dans la conception et mise en place de ces programmes de mobilité européenne et internationale des jeunes. Les services pourront également être sollicités par l'Agence Erasmus+ France Jeunesse et Sport (AEFJS), en lien avec la sélection des projets pour transmettre des informations, notamment sur les porteurs de projet et s'assurer de l'ancrage local des projets.

Enfin, au cours du premier semestre 2022, la France assurant la présidence de l'Union européenne, les services seront sollicités pour la préparation de cet événement majeur, notamment dans le cadre des diverses actions de mobilisation de la jeunesse autour de thématiques prioritaires identifiées : l'engagement et l'inclusion des jeunes pour le développement durable, le sport, ainsi que la reconnaissance des compétences sociales et civiques liées à l'engagement et la mobilité. La circulaire « Former les citoyens européens de demain : 2021-2022, une année scolaire européenne » du 6 juillet 2021 diffusée par le ministère constitue une ressource utile à cet effet.

[.]

© Ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports > www.education.gouv.fr

L'Andev alarme sur la pénurie d'animateurs au sein des accueils périscolaires et des écoles en France

11/10/2021

Éducation

Un mois après la rentrée scolaire, l'Andev (Association nationale des directeurs et cadres de l'éducation des villes et collectivités territoriales) s'inquiète du manque d'animateurs en milieux périscolaires et dans les écoles françaises. Un problème structurel existant depuis déjà plusieurs années, mais accentué par les effets de la crise sanitaire.

« En 2018, une étude (1) avait révélé qu'un quart des communes françaises se disaient déjà concernées par le problème », remarque Delphine Labails, maire de Périgueux et co-présidente de la commission éducation de l'AMF. Mais la crise sanitaire est venue aggraver la situation, au même titre que pour d'autres métiers en tension comme l'hôtellerie qui connaît actuellement de grandes difficultés de recrutement.

Avec la fin de la crise sanitaire et des confinements s'effectue le retour (ou l'arrivée) d'un nombre d'enfants important au sein de ces structures, tandis que les effectifs d'animateurs continuent de baisser : « Les communes ont peu recruté ces deux dernières années étant donné qu'il n'y avait pas ou peu d'enfants concernés », analyse l'élue. Mais le retour sur site des parents et la rentrée scolaire en présentiel changent la donne : d'après l'Andev, certaines communes accusent jusqu'à 37 % de déficit au niveau des effectifs. Quand la jauge réglementaire prévoit normalement un animateur pour quatorze à dix-huit élèves pour les accueils de loisirs sans hébergement ayant un projet éducatif territorial (PEDT), certaines structures se retrouvent avec un animateur pour vingt-cinq à trente élèves. « La qualité éducative de ces temps en est remise en cause », remarque par ailleurs Rozenn Merrien, présidente de l'Andev. Ces manques sont d'autant plus accentués en milieu rural, où les remplacements se font plus difficilement qu'en milieu urbain en raison d'une pénurie criante de candidats aux postes.

Une profession nouvelle

Le métier d'animateur, créé il y a seulement vingt-cinq ans (en 1997), jouit encore d'une reconnaissance insuffisante. D'après Rozenn Merrien, « on considère que c'est avant tout un job étudiant, alors que certaines personnes font réellement carrière dans le milieu ». La faute, aussi, à une formation insuffisante ou balbutiante, avec finalement peu de diplômes existants et reconnus en dehors des diplômes non professionnalisants (BAFA, BASE, BAFD...). Dans ce sens, le ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports a lancé l'an dernier une formation en bac professionnel spécialement dédiée : un bon début, mais qui reste insuffisant.

Au-delà de la question de la formation se pose celle de la qualification : les collectivités locales ne sont autorisées à embaucher que 20 % maximum d'animateurs dits « non qualifiés », à savoir qui ne sont pas diplômés d'une formation reconnue. « Ce qui ne signifie absolument pas qu'ils sont moins compétents, car ils disposent parfois de plus d'expérience », précise Delphine Labails.

Appel à la concertation

La pénurie d'animateurs s'explique également par la vision que renvoie cette profession, insuffisamment valorisée car précaire, morcelée, difficilement compatible avec une vie de famille ou une réelle carrière : horaires contraignants (démarrage tôt, grandes coupures pendant la journée...), contrats inégaux (dix-sept heures par-ci, vacances de quelques jours par-là...), titularisation tardive qui aboutissent à un turn-over élevé.

Les premières à pouvoir agir et endiguer le phénomène sont les collectivités, premier employeur d'animateurs en milieux périscolaires, notamment en renforçant les conditions de travail et la qualité de ces emplois, indispensable pour favoriser le recrutement et le développement du secteur. *« Les collectivités agissent déjà dans ce sens mais sont peu aidées. L'État doit prendre ses responsabilités, notamment en mettant en place un plan de communication qui favorise la reconnaissance et le développement des formations initiales »*, appuie Rozenn Merrien. Néanmoins, l'amélioration des contrats dépend aussi des possibilités communes elles-mêmes : si des contrats des 35 heures existent dans certaines villes – comme à Périgueux –, ce n'est évidemment pas le cas partout. De nombreux animateurs sont donc contraints de s'engager sur plusieurs contrats simultanés pour pouvoir toucher un salaire complet.

Rappelant que ces métiers de l'animation sont devenus indispensables au fonctionnement même de l'école, l'Andev appelle à une réflexion globale avec l'ensemble des partenaires concernés. Elle sollicite en particulier le ministère de l'Éducation nationale pour la mise en œuvre urgente d'une concertation sur le sujet.

(1) Enquête de l'AMF sur les temps périscolaires, novembre 2018.

www.maire-info.com © AMF



Les jeunes face au travail : un regard ambivalent, reflet de disparités

Opposer les attitudes des jeunes face au travail à celles portées par les générations précédentes amène fréquemment à occulter les disparités qui traversent ce groupe d'âge. Un module ajouté par l'INJEP au questionnaire de l'enquête « Génération », réalisée par le CÉREQ en 2016, permet d'explorer l'hétérogénéité des représentations des jeunes à l'égard du travail. Ces données font apparaître l'ambivalence et la complexité du regard que ces jeunes portent sur le travail, ainsi que sa diversité : alors que les jeunes occupant les positions professionnelles les plus favorables mettent en avant l'équilibre entre travail et hors travail, les relations entre collègues, l'intérêt du poste ou l'autonomie, ceux qui ont des situations professionnelles plus complexes mettent de ce fait davantage l'accent sur le niveau de rémunération ou la sécurité de l'emploi.

Julie Bene,
chargée d'études
et de recherche
à l'INJEP.

Les attitudes des jeunes à l'égard du travail font l'objet de débats qui véhiculent des représentations souvent à connotation péjorative : individualistes, compétiteurs, délaissant le travail, etc. Les jeunes se distingueraient des générations précédentes par une posture particulière, souvent problématique, vis-à-vis du travail. Ces discours sont nuancés par des données empiriques qui montrent que les écarts entre jeunes et plus âgés sont en réalité limités (Delay, 2008). Notamment l'idée d'une déperdition de la valeur « travail » chez les jeunes est loin d'être vérifiée, c'est même plutôt l'inverse : ceux-ci déclarent plus souvent que le travail occupe une place très importante dans leur

vie (Gonthier, de Lescure, 2012). Du reste, opposer jeunes et moins jeunes d'une telle manière revient à considérer ces deux catégories comme un tout homogène.

L'enquête « Génération 2013 », pilotée par le Centre d'études et de recherche sur les qualifications (CÉREQ), interroge des jeunes qui ont terminé leur formation initiale en 2013 sur le point de vue qu'ils portent sur le travail trois ans après le début de leur vie active¹ [encadré Méthode, p. 2]. Ces données permettent d'analyser leurs représentations du travail [encadré Définition, p. 3] en explorant leurs variations en fonction du sexe, du niveau de diplôme et de la situation professionnelle. Il s'agit ainsi de voir dans quelle mesure il n'existe pas un rapport au travail des jeunes, mais des rapports au travail portés par des jeunes aux profils variés.

Une aspiration forte à l'équilibre entre travail et hors travail, mais une priorité donnée au travail

Les jeunes sont porteurs d'une « conception polycentrique de l'existence » (Méda, Vendramin, 2010). Leur vie, identité, système de valeurs sont organisés autour de plusieurs sphères (travail, famille, loisirs, etc.) formant un tout plus ou moins cohérent. En effet, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle est le point le plus mis en avant par les jeunes. Ils sont près de la moitié (51 %) à affirmer que cet

méthode

« Génération 2013 » est une enquête statistique conduite par le CÉREQ, qui porte sur les jeunes qui ont terminé leur formation initiale et sont sortis du système éducatif durant l'année scolaire 2012-2013, quel que soit le niveau d'études atteint. La collecte des données se déroule trois ans après la fin de leur formation, soit entre avril et juillet 2016, afin de pouvoir étudier notamment leur insertion professionnelle. Au total, les réponses de près de 23 000 jeunes ont été recueillies, un échantillon représentatif des 693 000 jeunes sortis du système éducatif en 2012-2013. Au moment de l'enquête, les répondants sont âgés de 17 à 38 ans, avec un âge médian de 21 ans. Cette tranche d'âge est plus étendue que celle habituellement utilisée dans les enquêtes statistiques sur le rapport au travail dans lesquelles « les jeunes » correspondent souvent aux 18-29 ans (Loriol, 2017). En effet, le critère d'âge est secondaire dans la définition du champ de « Génération 2013 ». La « génération » est avant tout caractérisée par une expérience commune, à savoir leur formation initiale.

L'INJEP a financé une extension du questionnaire afin d'explorer le rapport des jeunes au travail. Ce module est composé de plusieurs questions portant sur le niveau d'importance attribué à neuf composantes du travail : la sécurité de l'emploi, le niveau de rémunération, les possibilités d'évolution professionnelle, les relations entre collègues, la reconnaissance du travail par la hiérarchie, l'intérêt du poste, l'autonomie ou prise d'initiative, le fait d'être utile à la société, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle [Graphique, p. 4]. La grande majorité des jeunes ont déclaré que les différents aspects du travail sont « importants » ou « très importants ». Afin de faire apparaître les traits saillants des réponses collectées, nous privilégions ici le plus haut niveau d'importance (« très important »).

équilibre est très important. Cependant, le travail n'occupe pas nécessairement une place négligeable ou secondaire pour eux. Lorsqu'ils doivent se prononcer sur leur priorité à l'heure actuelle, seulement une minorité (15 %) choisit de la situer en dehors du travail (« *ménager sa vie hors travail* »), la grande majorité déclarant qu'elle porte plutôt sur leur vie professionnelle (« *trouver ou conserver un emploi stable* » ou « *améliorer sa situation professionnelle* »). Donc, les jeunes relativisent la place du travail, tout en manifestant une forme d'attachement à celui-ci. Il est probable que le travail soit vu comme prioritaire par ces jeunes qui occupent une situation professionnelle encore instable en début de vie active, mais que ceux-ci aspirent fortement à un équilibre entre vies professionnelle et personnelle à l'avenir.

Néanmoins, cet accent sur l'équilibre s'exprime de façon différenciée selon le genre. Les jeunes femmes (56 %) le valorisent plus que les hommes (45 %). Cet écart peut s'expliquer par la répartition inégale du travail domestique et donc par le fait que les femmes sont plus concernées par les arrangements entre vies professionnelle et familiale (Pailhé, Solaz, 2010). De même, plus les jeunes sont diplômés, plus ils considèrent que cette dimension est très importante : c'est le cas de 58 % des diplômés du supérieur contre 40 % des non-diplômés, et 47 % des diplômés du secondaire. Les jeunes en emploi (54 %)

ou inactifs (51 %) sont également plus sensibles à l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle que les jeunes au chômage (40 %). Nous pouvons présumer que les jeunes en emploi sont davantage susceptibles de vivre au quotidien des tensions entre travail et hors travail, tandis que les jeunes inactifs s'inscrivent dans des situations particulières (bénévolat, parents au foyer, entre autres) où les dimensions extra-professionnelles ont une place significative. Ils auraient alors un rapport plus distant avec le travail. Par ailleurs, parmi les jeunes salariés, ceux avec les conditions d'emploi les plus avantageuses (les moins précaires, les mieux rémunérés, travaillant à temps plein ou à temps partiel choisi) valorisent plus que les autres cet équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Un poids des relations sociales au travail à ne pas sous-estimer

Les relations entre collègues correspondent au deuxième aspect du travail qui apparaît déterminant dans les réponses des jeunes : 46 % d'entre eux pensent qu'elles sont « très importantes ». Les jeunes en emploi, plus susceptibles de vivre quotidiennement cet aspect du monde professionnel, le mettent davantage en avant que les jeunes chômeurs et inactifs. Alors que l'on pourrait imaginer que travailler dans un environnement où

les liens sociaux sont dégradés conduirait les jeunes à être plus sensibles à l'importance des relations entre collègues, l'enquête « Génération 2013 », qui permet d'évaluer la qualité des relations vécues par les jeunes salariés à travers le soutien apporté par les collègues lors de leur prise de fonction, laisse penser le contraire. En effet, 92 % des jeunes affirment avoir été soutenus par leurs collègues. À l'inverse, la minorité de jeunes qui expérimentent des relations détériorées au travail, au sens où ils n'ont pas été soutenus à leur arrivée, affirment moins fréquemment que les relations entre collègues sont très importantes.

Des écarts sont observables en fonction du niveau de diplôme. Les jeunes non-diplômés (36 %) valorisent moins cet aspect du travail comparés aux diplômés du secondaire (45 %) et du supérieur (51 %). De même, les jeunes salariés précaires le mettent moins en avant : ceux en intérim ou en contrat aidé sont respectivement 43 % et 46 % à déclarer que les relations entre collègues sont très importantes, contre 51 % de ceux en emploi à durée indéterminée ou déterminée.

Un attrait pour un travail intéressant, en autonomie, mais pas nécessairement utile à la société

L'intérêt du poste et l'autonomie sont deux dimensions qui sont également valorisées par les jeunes, même si elles le sont moins que celles précédemment citées : ils sont 39 % à considérer que ces aspects sont « très importants ». Le travail est alors associé à un potentiel vecteur d'épanouissement ou d'accomplissement de soi en permettant de réaliser des tâches intéressantes ou de prendre des initiatives. Dans un autre registre, mais qui concerne également le contenu même du travail, assez peu de jeunes (29 %) considèrent que le fait d'être utile à la société dans le cadre de son emploi est « très important ». Cet accent mis plutôt sur la réalisation personnelle que sur l'utilité sociale ferait écho à une transformation du sens donné au travail, qui se retrouverait de façon exacerbée chez les jeunes générations : alors qu'il était avant tout vu comme une obligation envers la société, le travail est maintenant plus fréquemment envisagé comme une source de construction identitaire, ou de développement de soi (Delay, 2008).

En ce qui concerne l'intérêt du poste, les jeunes femmes sont plus sensibles à cet aspect (42 % contre 35 % des jeunes hommes). De même, des écarts très importants existent entre jeunes non-diplômés (23 %), diplômés du secondaire (31 %) et surtout diplômés du supérieur (51 %). Ce sont les jeunes en emploi qui sont les plus attentifs à cette dimension du travail. Les jeunes salariés occupant des emplois précaires et peu rémunérés déclarent moins souvent que l'intérêt du poste importe. Des différences similaires sont constatées en ce qui concerne l'autonomie et la prise d'initiative, à l'exception des effets de la précarité et du sexe, même si elles sont moins marquées. En outre, l'utilité sociale de l'emploi est également fortement soulignée par les jeunes salariés travaillant dans le secteur public, à l'inverse de ceux employés dans le secteur privé. Les chômeurs et les salariés intérimaires déclarent aussi moins souvent que l'utilité sociale est très importante.

Un rapport matériel au travail marqué par une attention particulière à la sécurité de l'emploi

La dimension matérielle du travail regroupe les attentes comme le revenu, la sécurité de l'emploi ou les possibilités

d'évolution professionnelle. Les travaux sur les rapports au travail ont tendance à rassembler ces éléments dans une même catégorie, et à les analyser de manière uniforme. Or, nos résultats invitent à nuancer cette approche pour insister au contraire sur la hiérarchisation que les jeunes opèrent entre ces différents aspects. Effectivement, ils mettent peu en avant le niveau de rémunération. Ils sont seulement 28 % à le considérer comme très important. Les possibilités d'évolution professionnelle revêtent une certaine importance, mais sans particulièrement se démarquer des autres facettes du travail (37 % estiment qu'elles sont très importantes). Toutefois, la sécurité de l'emploi se distingue puisque 42 % des jeunes considèrent qu'elle est très importante ; elle fait donc partie des aspects du travail particulièrement mis en avant. Ce constat peut notamment s'expliquer par le fait que les jeunes ont intériorisé la précarisation de l'emploi salarié et la montée en puissance des formes atypiques de l'emploi. L'emploi stable étant perçu comme un bien rare, il est d'autant plus désirable, et la sécurité de l'emploi est d'autant plus valorisée (Bonnet, Mazari, Verley, 2018). D'ailleurs, il est intéressant de noter que la plupart des jeunes (48 %) déclarent que leur priorité actuelle est de « trouver ou conserver un emploi stable ».



définition

Le rapport au travail

Le « rapport au travail est une notion générale, abstraite, multifactorielle, contextuelle et polysémique » (Loriot, 2017, p. 7). Il est donc important de spécifier ce que cette expression recouvre ici. Dans le cadre de cette étude, elle correspond aux représentations que les jeunes ont du travail en général, et plus particulièrement des neuf éléments abordés dans le questionnaire de « Génération 2013 ».

Le « rapport au travail » se distingue du « rapport à l'emploi » ou du rapport « à la situation professionnelle », qui équivalent à l'opinion vis-à-vis de sa situation actuelle. Cette dimension n'est pas le cœur de notre sujet, même si nous mobilisons certaines questions de « Génération 2013 » qui l'abordent (sentiment d'être « bien payé », etc.).

Les jeunes en emploi considèrent plus souvent que le niveau de rémunération est très important (30 %) comparé aux jeunes chômeurs (22 %) ou inactifs (20 %). Parmi les salariés, il est intéressant de voir que ce n'est pas tant le niveau de salaire qui influe sur l'importance accordée à cet aspect du travail, mais la perception du salaire perçu. En effet, les jeunes qui se considèrent « normalement payés »



tableau

Point de vue sur le travail en général selon le sexe, le niveau de diplôme et la situation professionnelle du jeune (en %)

Proportion de jeunes qui jugent la dimension très importante		Équilibre entre vie professionnelle et personnelle	Relations entre collègues	Sécurité de l'emploi	Autonomie et prise d'initiative	Intérêt du poste	Être utile à la société dans le cadre de son emploi	Niveau de rémunération
Sexe	Homme	46	45	38	39	35	27	29
	Femme	56	48	47	40	42	31	27
Plus haut niveau de diplôme	Non-diplômés	40	36	42	36	23	26	28
	Diplômés de l'enseignement secondaire	47	45	46	38	31	27	30
	Diplômés de l'enseignement supérieur	58	51	38	41	51	32	26
Situation professionnelle*	Emploi	54	50	43	41	41	30	30
	Chômage	40	38	40	35	31	24	22
	Autres situations, inactivité	51	36	38	31	33	29	20
Type de contrat**	CDI, fonctionnaire	56	51	43	42	43	31	32
	Emploi à durée déterminée	51	51	45	38	39	32	26
	Contrat aidé	50	46	47	41	36	30	31
	Intérim	45	43	49	40	26	19	37
Ensemble		51	46	42	39	39	29	28

Source : CÉREQ, « Génération 2013 », interrogation 2016.

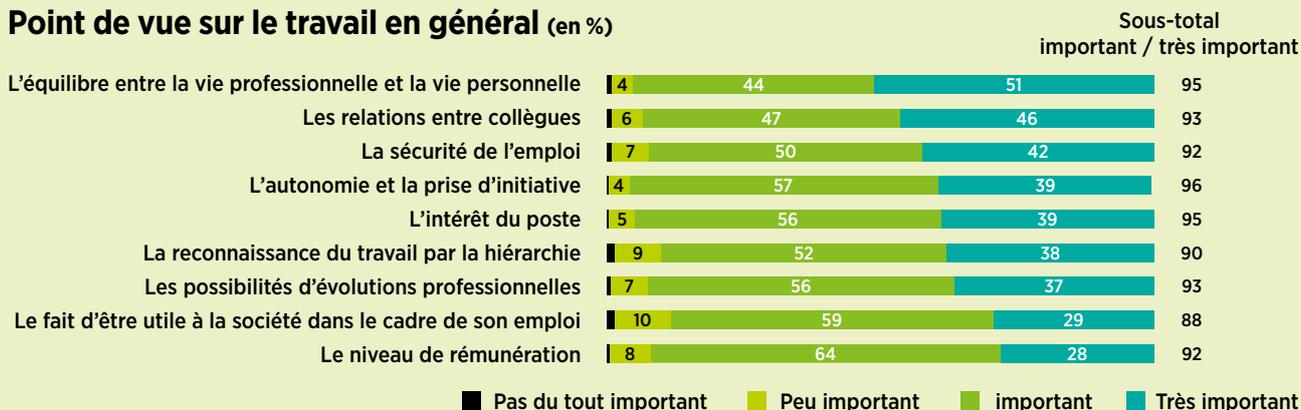
Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013, répondants du module rapport au travail (N = 19 498).

*Champ excluant les jeunes en formation ou en reprise d'études. **Champ intégrant seulement les jeunes en emploi salarié.

Lecture : 46 % des jeunes hommes sortant du système éducatif en 2012-2013 déclarent que l'équilibre entre la vie professionnelle est la vie personnelle est très important ; c'est le cas de 56 % des jeunes femmes.



Point de vue sur le travail en général (en %)



Source : CÉREQ, « Génération 2013 », interrogation 2016.

Champ : sortants du système éducatif en 2012-2013, répondants du module « rapport au travail » (N = 19 498).

Lecture : 95 % des jeunes sortant du système éducatif en 2012-2013 déclarent en 2016 que l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle est important ou très important. Plus précisément, 51 % estiment qu'il est très important, et 44 % le jugent important.

(35 %), et surtout ceux qui se jugent « *plutôt mal payés* » (48 %) déclarent attacher une plus grande importance au niveau de rémunération que ceux qui estiment être « *plutôt bien payés* » (27 %) ou « *très bien payés* » (30 %).

La situation professionnelle semble avoir relativement peu d'influence sur l'importance accordée à la sécurité de l'emploi. Notamment, les jeunes en emploi (43 %) et au chômage (40 %) se distinguent peu à ce niveau. Parmi les jeunes salariés, les plus précaires, en intérim (49 %) et en contrat aidé (47 %), valorisent plus souvent cet élément. Néanmoins, l'écart avec les jeunes occupant des emplois plus stables (43 % des jeunes en emploi à durée indéterminée, et 45 % des jeunes en emploi à durée déterminée) est moins creusé que ce que l'on pourrait imaginer de prime abord, ce qui renforce l'idée

d'une intériorisation de l'instabilité du marché de l'emploi par l'ensemble de la jeunesse, même pour celle dans une position stable professionnellement. Toutefois, cela ne signifie pas que cette question de la sécurité de l'emploi pré-occupe l'ensemble des jeunes avec la même intensité : « *trouver ou conserver un emploi stable* » est une priorité surtout mise en avant par les jeunes en intérim (64 %), et ceux en emploi à durée déterminée ou en contrat aidé (53 %).

Le rapport au travail des jeunes est une réalité complexe à saisir, faite de nuances, et d'ambivalence. L'apparente valorisation de l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle n'implique pas un détachement total de celui-ci. Le crédit accordé à la réalisation de soi ou à la dimension socialisatrice du travail ne doit pas laisser penser que les jeunes délaissent

complètement les aspects matériels du travail : la sécurité de l'emploi est importante pour eux. De plus, l'expression « rapport au travail des jeunes » masque une réalité diverse. Alors que les jeunes les plus favorisés mettent en avant l'équilibre entre travail et hors travail, les relations entre collègues, l'intérêt du poste ou l'autonomie, ceux qui ont des situations professionnelles plus complexes, notamment les jeunes intérimaires, mettent davantage l'accent sur le niveau de rémunération ou la sécurité de l'emploi. De même, la question de l'équilibre entre vies professionnelle et personnelle prend une importance toute particulière chez les femmes, qui ont davantage à charge les arrangements entre ces deux sphères.

1. La concomitance entre fin de scolarité et début de vie active doit être nuancée : les jeunes peuvent cumuler des expériences professionnelles au fil de leurs parcours d'études.

sources bibliographiques

- Bonnet, E., Mazari, Z., Verley, É., « De la "qualité de l'emploi" au "rapport au travail" des jeunes : des évolutions paradoxales », dans Couppié, T., Dupray, A., Épiphané, D., Mora, V., *20 ans d'insertion professionnelle des jeunes : entre permanences et évolutions*, Marseille, CÉREQ Essentiels, p. 85-96, 2018.
- Delay, B., « Les jeunes : un rapport au travail singulier ? Une tentative pour déconstruire le mythe de l'opposition entre les âges », document de travail du Centre d'études de l'emploi, n° 104, 2018.
- Gonthier, F., de Lescure, E., « Malheureux en emploi, heureux au travail ? » dans Bozonnet, J.-P., Galland, O. (dir.), *Une jeunesse différente ? Les valeurs des jeunes Français depuis 30 ans*, Paris, La Documentation Française, 2012.
- Loriol, M., « Le(s) rapport(s) des jeunes au travail. Revue de littérature (2006-2016) », INJEP/Rapport d'étude, 2017.
- Méda, D., Vendramin, P., « Les générations entretiennent-elles un rapport différent au travail ? », *Sociologies*, 2010.
- Pailhé, A., Solaz, A., « Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements ? », *Travail, genre et sociétés*, n° 24(2), 29, 2010.

INJEP ANALYSES & SYNTHÈSES figure dès sa parution sur le site internet de l'INJEP : www.injep.fr (rubrique « publications »)

Directeur de la publication : Thibaut de Saint Pol. Comité éditorial : Aude Kerivel, Laurent Lardeux, Quentin Francou. Rédacteur en chef : Roch Sonnet. Correction : Sabrina Bendersky. Mise en page : Catherine Hossard. Impression : Centr'imprim - Issoudun. ISSN 2555-1116.



L'éducation populaire en France

L'éducation populaire en France relève à la fois d'un idéal d'émancipation et de pratiques associatives de formation du citoyen ancrées dans des cadres collectifs. Difficile à définir et dater précisément, elle trouve ses origines dans un long mouvement de réflexion et d'expérimentation autour de l'éducation, du *Rapport sur l'instruction publique* de Condorcet (1792) en passant par la création de la Ligue de l'enseignement (1866), des premières universités populaires (1890-1910), des Scouts de France (1920) ou par le Front populaire (1936). Deux « invariants » (Richez, 2013) permettent de mieux la cerner : l'accès du plus grand nombre à la culture ; l'accès aux savoirs et à la culture comme condition de l'exercice de la citoyenneté. Ils ont impliqué la mise en œuvre de pédagogies actives s'appuyant sur les capacités de celui qui apprend : le « sujet apprenant ».

DES PÉDAGOGIES ÉMANCIPATRICES COMME SOCLE

La Charte de l'éducation populaire (2005) rappelle l'importance de la pédagogie comme « art de s'éduquer par soi-même avec d'autres ». Le sujet apprenant est considéré comme acteur de sa formation par opposition au modèle scolaire qui positionne trop souvent l'élève en situation passive. Une large place est faite à l'expérience, au collectif et à la mobilisation des ressources de l'environnement du sujet apprenant mis en position de construire son savoir : écoute des besoins, projet, « apprentissage en faisant », éducation par les pairs, etc.

De ce point de vue, l'éducation populaire se situe dans le droit fil de ce que l'on désigne par les termes de « pédagogies actives » ou d'éducation nouvelle, issues de l'héritage de John Dewey, Maria Montessori, Ovide Decroly, Célestin Freinet ou Jean Piaget. L'éducation populaire résonne également avec des réflexions relatives aux savoirs populaires, aux cultures « du pauvre » (Richard Hoggart), de « l'opprimé » (Paulo Freire), « mineures » (Gilles Deleuze et Félix Guattari) ou « du quotidien » (Michel de Certeau). Elle dialogue enfin avec un ensemble de contributions permettant de penser la reconnaissance des savoirs et savoir-faire tirés de l'expérience à des fins d'émancipation (Saul Alinsky, Joseph Wresinski).

UN SECTEUR ASSOCIATIF IMPORTANT

Selon le Comité pour les relations nationales et internationales des associations de jeunesse et d'éducation populaire (CNAJEP), le secteur de la jeunesse et de l'éducation populaire représente en 2017 environ 630 000 associations, soit près de la moitié du nombre total d'associations en France, regroupées dans 75 organisations nationales. Une partie importante de ces associations relèvent de l'agrément « éducation populaire » (voir encadré 1) et appartiennent au champ professionnel de l'animation socioculturelle reconnu au niveau européen comme participant de l'éducation non formelle (voir encadré 2) à travers des mouvements comme la Ligue de l'enseignement, les Francas, les

Centres d'entraînement aux méthodes d'éducation active (CEMÉA), Léo-Lagrange, ou encore Familles rurales. L'éducation populaire joue également un rôle essentiel dans nombre de quartiers populaires des villes et en milieu rural, par la gestion d'équipements de proximité comme les maisons des jeunes et de la culture (MJC), les centres sociaux ou les foyers ruraux.

Ces chiffres mettent en évidence le rôle de l'éducation populaire comme acteur majeur de la société civile de notre pays, mais aussi son poids comme acteur économique (en tant qu'employeur notamment) et contributeur des politiques publiques de l'engagement, de la jeunesse et de l'économie sociale.

ENCADRÉ 1. Un secteur reconnu

Historiquement, l'État a reconnu le travail des associations d'éducation populaire en aidant la professionnalisation du secteur « jeunesse et éducation populaire » (JEP) et en l'intégrant dans les politiques publiques en direction de la jeunesse. Cela passe aussi bien par des modalités de financement propres (Fonds de coopération de jeunesse et d'éducation populaire (FONJEP), subventions, etc.), des diplômes (BAFA, BAFD, BPJEPS) que par un échange régulier avec l'État (CNAJEP, Conseil d'orientation des politiques de jeunesse [COJ]...). Créé par l'ordonnance du 2 octobre 1943, l'agrément « jeunesse et éducation populaire » permet au ministère chargé de la jeunesse de reconnaître les associations comme partenaires particuliers et privilégiés. C'est un label de qualité qui reconnaît la valeur éducative de l'association. Il repose sur des critères caractérisant l'association : l'existence et le respect de dispositions statutaires garantissant la liberté de conscience ; le respect du principe de non-discrimination ; un fonctionnement démocratique ; la transparence de leur gestion ; l'égal accès des hommes et des femmes et l'accès des jeunes à leurs instances dirigeantes, sauf dans les cas où le respect de cette condition est incompatible avec l'objet de l'association et la qualité de ses membres ou usagers.

ENCADRÉ 2. L'apprentissage non formel

Formel, non formel et informel sont des notions en usage pour penser l'éducation, la formation et l'apprentissage tout au long de la vie. La [Commission européenne](#) en donne les définitions suivantes :

« L'apprentissage formel est dispensé dans un contexte organisé et structuré [...] et explicitement désigné comme apprentissage [...]. Il est intentionnel de la part de l'apprenant et débouche généralement sur la validation et la certification.

L'apprentissage informel découle des activités de la vie quotidienne liées au travail, à la famille ou aux loisirs. Il n'est ni organisé ni structuré (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources) et possède, la plupart du temps, un caractère non intentionnel de la part de l'apprenant. L'apprentissage non formel est intégré dans des activités planifiées qui ne sont pas explicitement désignées comme activités d'apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources), mais qui comportent un important élément d'apprentissage. Il est intentionnel de la part de l'apprenant. »

RENOUVEAU DE L'ÉDUCATION POPULAIRE

Récemment, de nouveaux collectifs se revendiquant explicitement de l'éducation populaire ont émergé : l'Association pour la taxation des transactions financières et pour l'action citoyenne (ATTAC), l'Association de la fondation étudiante pour la ville (AFEV), l'Association nationale des conseils d'enfantes et de jeunes (ANACEJ), les différentes sociétés coopératives et participatives (SCOP) d'éducation populaire, les Petits débrouillards, Framasoft, etc. En outre, des réseaux anciens, dont les racines s'inscrivent historiquement dans d'autres traditions que celles de l'éducation populaire, comme les centres sociaux ou ATD Quart monde, affirment ou réaffirment leur appartenance à l'éducation populaire. Par ailleurs, de nombreuses références à l'éducation populaire sont observées dans le cas de mobilisations plus ponctuelles ou thématiques (université populaire Quart-Monde, commission éducation populaire de Nuit debout, université populaire du quai Branly, etc.).

On note également toute une série de mouvements qui ne se réclament pas explicitement de l'éducation populaire, mais qui participent de cette dynamique. Ces collectifs se situent pour la plupart dans la recherche d'une forme de réaffirmation de la politique et de la promotion de la citoyenneté (voir encadré 3). Ce phénomène est hétérogène, mais il conduit à des réflexions sur l'histoire et les frontières de l'éducation populaire et sur les espaces de son renouvellement. Il interroge en retour les équivalences qui s'étaient stabilisées dans les décennies précédentes entre éducation populaire et animation socioculturelle, en particulier sous l'effet de la professionnalisation des animateurs.

L'ÉDUCATION POPULAIRE DANS UNE SOCIÉTÉ NUMÉRIQUE

Le développement des pratiques numériques bouleverse le régime de production et de partage des savoirs dans la société. Or, de notre capacité à maîtriser les nouvelles technologies, non seulement dans leur dimension technique, mais aussi et surtout dans leurs usages et leurs contenus dépend en partie l'avenir des sociétés démocratiques. Il existe donc un continuum d'enjeux entre culture, émancipation et technique dans certaines pratiques développées au sein des réseaux d'éducation populaire. « Apprendre en faisant » constitue par exemple une pratique commune aux acteurs de l'éducation aux médias, de la médiation numérique, de la culture scientifique et technique ou de l'animation socioculturelle. Mais ce sont aujourd'hui les référentiels qui permettent d'articuler l'ensemble et de charger la pratique d'objectifs émancipateurs qui se transforment. Les acteurs de l'éducation

populaire multiplient les références à la société de la connaissance, au mouvement des « communs » (Dardot, Laval, 2015) ou aux valeurs de partage de la culture du Libre (Le Crosnier, 2013) qui jouent un rôle important pour renforcer les liens entre l'action éducative et les grands enjeux politiques de la société numérique (données, partage, information, etc.)

ENCADRÉ 3. Éducation populaire et pouvoir d'agir

De nombreux acteurs de l'éducation populaire se réfèrent aujourd'hui aux notions de pouvoir d'agir (« *empowerment* » en anglais) ou de « *community organizing* » pour qualifier des pratiques militantes plus ouvertement tournées vers une repolitisation du travail social et de l'animation (Bacqué, 2013 ; Lescure, Porte, 2017). Ces pratiques s'inspirent de modèles anglo-saxons (Talpin, 2016) et s'inscrivent dans la perspective d'une démocratie élargie à la participation et à l'interpellation, qui intègre le conflit comme un élément d'apprentissage de la citoyenneté et de régulation des tensions sociales.

ÉDUCATION POPULAIRE DANS LA SOCIÉTÉ DE LA CONNAISSANCE

Dans un contexte de mutation des ressorts, des modalités et des formes de l'engagement, l'éducation populaire peut apparaître comme un levier pour penser le collectif à travers l'expérimentation et la mutualisation des expériences. De ce fait, elle interroge le fait associatif comme registre du lien social, échappant aux conventions et définitions habituelles, ni lieu communautaire, ni lieu contractuel, mais « lien original, fondé sur l'autonomie individuelle, la liberté et l'égalité d'individus libres et égaux en conscience et non plus seulement en principe » (Sue, 2001). Elle incite également à le faire en posant à nouveau la question du rapport à la recherche (recherche-action, recherche participative, recherche interventionnelle, etc.), aussi bien qu'en interrogeant les modalités d'association des initiatives de citoyens (fédération, coopération, délibération, etc.).

Emmanuel Porte,
chargé d'études et de recherche, INJEP

POUR ALLER PLUS LOIN

- Bacqué M.-H., Biewener C., 2013, *L'empowerment, une pratique émancipatrice*, Paris, La Découverte.
- Besse L., Chateigner F., Ihaddadène F., 2016, « L'éducation populaire », *Savoirs*, n° 42, p. 11-49.
- Christen C., Besse L. (dir.), 2017, *Histoire de l'éducation populaire: 1815-1945 : perspectives françaises et internationales*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du septentrion.
- Dardot P., Laval C., 2015, *Commun : essai sur la révolution au XXI^e siècle*, Paris, La Découverte.
- Le Crosnier H., 2013, *Culturenum : jeunesse, culture et éducation dans la vague numérique*, Caen, C&F éditions.
- Lebon F., 2009, *Les animateurs socioculturels*, Paris, La Découverte.
- Lebon F., Lescure E. de (dir.), 2016, *L'éducation populaire au tournant du XXI^e siècle*, Vulaines-sur-Seine, Éditions du croquant.
- Lepage F., 2012, *Éducation populaire, une utopie d'avenir*, Paris, Les Liens qui libèrent.
- Lescure E. de, Porte E., 2017, « Introduction », *Agora débats/jeunesses*, no76, p. 53-63.
- Sue R., 2001, *Renouer le lien social*, Paris, Odile Jacob.
- Talpin J., 2016, *Community organizing : de l'émeute à l'alliance des classes populaires aux Etats-Unis*, Paris, Raison d'agir.

Document 6

Site internet MINISTERE EDUCATION NATIONALE JEUNESSE ET SPORTS

« 1 jeune, 1 solution »

Les ministres, Jean-Michel BLANQUER et Élisabeth BORNE ont présidé le 1er comité mentorat et lancé le nouveau service en ligne de mentorat disponible sur 1jeune1solution.gouv.fr

Le 1er mars dernier, le président de la République annonçait le lancement du dispositif « 1 jeune, 1 mentor » pour accélérer le développement du mentorat. Dans le prolongement de cette annonce, le ministre de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, Jean-Michel BLANQUER et la ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion, Élisabeth BORNE, accompagnés de Sarah EL HAÏRY, secrétaire d'État chargée de la Jeunesse et de l'Engagement et de Thibaut GUILLUY, haut-commissaire à l'Emploi et à l'Engagement des Entreprises, se sont rendus dans les locaux de l'incubateur Philanthro-Lab, un espace de coworking parisien dédié à la philanthropie et aux associations, pour présider le premier Comité Mentorat. À cette occasion, ils ont dévoilé la liste des 22 associations qui seront soutenues financièrement par l'État pour participer au développement du mentorat, et ont lancé un espace dédié au mentorat sur le site 1jeune1solution.gouv.fr.

Afin de favoriser l'égalité des chances, le président de la République a annoncé le 1er mars dernier une nouvelle initiative, « 1 jeune, 1 mentor », qui vient enrichir le plan « 1 jeune, 1 solution », avec l'ambition d'accélérer le développement du mentorat en France en accompagnant 100 000 jeunes dès 2021, soit un triplement du nombre de jeunes suivis par un mentor l'an dernier, avant un passage à 200 000 mentorés en 2022.

Le mentorat est un outil qui permet de mettre en contact, pour des courtes ou longues durées, des jeunes âgés de 13 à 25 ans en quête de sens, avec des personnes expérimentées et volontaires (salariés, retraités, étudiants, etc.). Elles interagissent avec eux régulièrement pour leur donner des conseils, partager leur expérience ou encore mettre à leur disposition leurs connaissances et leurs réseaux, afin de les aider à bâtir un projet professionnel. Le mentorat permet d'apporter une aide directe aux jeunes : dans leur orientation professionnelle, dans la préparation efficace à l'emploi ou encore dans l'accompagnement effectif à la prise de poste.

Disponible sur le site 1jeune1solution.gouv.fr, le service « 1 jeune, 1 mentor » permet d'organiser la rencontre entre les jeunes qui souhaitent être mentorés et les personnes désireuses de les aider. En quelques clics, un jeune peut décrire sa situation et son besoin, et ainsi être orienté vers une association qui lui proposera des mentors. De la même façon, un mentor peut renseigner ses caractéristiques afin d'être recontacté rapidement par une association active sur le mentorat.

Près de 30 millions d'euros supplémentaires sont prévus en 2021 pour déployer le mentorat en soutenant des associations qui interviennent dans ce domaine. À l'occasion de ce premier comité de suivi, les ministres ont signé un protocole d'accord avec le Collectif Mentorat, qui fédère les principaux acteurs du mentorat en France, et dévoilé les noms des associations lauréates qui seront soutenues et labellisées par l'État :

• AFEV – SOCRATE • ANAF • ARPEJEH • Article 1 • Capital Filles • Chemins d'avenir • Collectif POWA • C'POSSIBLE • Duo for a job • Ecti-EGEE-OTECI-AgirAbdc • Entraide scolaire amicale • Fédération des territoires aux grandes écoles • France parrainage • Institut Télémaque • Jeunesse et entreprises • MOOVJEE • NQT • Ouishare fondation • Parrains par Mille • Proximité • Sport dans la Ville • ZUPdeCo

« Le mentorat est un levier fondamental pour permettre une véritable égalité des chances dans notre pays. Par les liens intergénérationnels qu'il porte, le mentorat permet d'inciter les élèves dès le plus

jeune âge à s'engager et à bénéficier d'un esprit de solidarité et d'entraide qu'il pourra partager à son tour, dans l'esprit des cordées de la réussite

*La collaboration entre nos ministères, la réunion de nos énergies avec le monde associatif, illustre la priorité que nous donnons à la jeunesse. Notre action collective, à travers le plan « 1 jeune 1 solution », ouvrira aux jeunes de nouvelles opportunités pour que chacun puisse trouver la voie qui lui correspond », déclare **Jean-Michel BLANQUER, ministre de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports.***

*« Le mentorat est un levier important qui vient renforcer le plan « 1 jeune, 1 solution ». Il est nécessaire de le faire monter en puissance pour accompagner davantage de jeunes dans la durée et les aider à construire leur projet personnel et professionnel. C'est aussi un dispositif de lutte contre les déterminismes sociaux, qui, en ces temps de crise, est plus que jamais une priorité. Aucun jeune ne doit renoncer à ses rêves car il n'aurait pas les codes ni les réseaux. C'est un enjeu majeur d'égalité des chances », déclare **Elisabeth BORNE, ministre du Travail, de l'Emploi et de l'Insertion.** « Le mentorat est au cœur du projet présidentiel visant à faire émerger une société de l'engagement, reposant sur la confiance et l'entraide. Il permet aux jeunes, grâce au soutien et à l'expertise d'un mentor qui donne de son temps bénévolement, de trouver leur voie personnelle ou professionnelle, mais aussi plus largement de trouver le goût d'apprendre ou de gagner plus de confiance en eux. C'est une expérience unique qui contribue ainsi à éviter les phénomènes d'autocensure et les plafonds de verre », déclare **Sarah EL HAÏRY, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports, chargée de la Jeunesse et de l'Engagement.***

*« Ouvrir le champ des possibles, éviter l'autocensure et offrir un réseau à ceux qui n'en ont pas, tout en étant un merveilleux outil de fraternité. Le mentorat fait du tout en un. Des associations et des entreprises sont engagées depuis des années sur le sujet. L'État vient les appuyer aujourd'hui. C'est notre fierté », déclare **Thibaut GUILLUY, haut-commissaire à l'Emploi et à l'Engagement des entreprises.***

<https://www.jeunes.gouv.fr/1-jeune-1-solution>

Le CIDJ, un espace unique pour répondre aux préoccupations des jeunes

Pour les jeunes comme pour leur entourage, la recherche d'information peut s'avérer complexe parmi l'offre pléthorique de services souvent payants, parfois orientés, dont ils disposent. Le CIDJ offre depuis 50 ans la qualité de l'information nécessaire aux jeunes par un espace unique de services gratuits, des ressources objectives et actualisées.

Quelle que soit la personne qui se présente à nous, son âge, sa situation, le CIDJ s'engage à répondre à sa demande, dans le respect de la **charte Information Jeunesse**.

« L'accès à l'information doit être garanti comme un véritable droit pour tous les jeunes, sans aucune discrimination [...] dans un souci de disponibilité et de respect de leur identité [...] l'accueil y est gratuit, personnalisé et modulé selon la demande. »

Espace multipartenarial au service des jeunes, le CIDJ accueille gratuitement et sans rendez-vous tous les jeunes, quelle que soit leur situation. Il organise des temps forts événementiels et propose des conseils personnalisés, à distance, en présentiel et hors les murs, sur l'ensemble des sujets qui les concernent : orientation, études, emploi, alternance, job, stage, accès aux droits, mobilité internationale, entrepreneuriat et citoyenneté

Premier réseau de proximité pour les jeunes, le CIDJ s'appuie sur un réseau de 1300 structures Information Jeunesse partout en France.

« L'objectif est que le jeune puisse s'épanouir dans ce qu'il fait et être acteur de la construction de son projet. Tous les jeunes repartent avec une réponse, une piste ou une solution. »

Ferroudja Kaci, responsable du développement des services aux publics au CIDJ

S'orienter tout au long de la vie

Première expertise reconnue du CIDJ, l'orientation est le sujet pour lequel nos visiteurs nous sollicitent en priorité. Plus de 50 % des demandes concernent la préparation d'échéances du calendrier de l'orientation ou une réflexion sur leur parcours de formation ou de professionnalisation.

Qu'ils soient à la recherche d'un établissement, de conseils dans leur parcours ou complètement perdus dans leur orientation, les jeunes peuvent investir librement le CIDJ, espace d'accueil sans condition, ni jugement. Depuis 50 ans, le CIDJ fait le pari de l'adaptation à chacun, au rythme qui lui convient.

« Une écoute attentive qui permet à l'ado d'y voir un peu plus clair. Plusieurs rendez-vous sont utiles afin de faire le point. »

Nathalie Launay, parent d'élève

Rechercher un emploi

Un tiers des visites concernent un public en recherche d'emploi ou en quête d'une première expérience professionnelle. Bien sûr, pour aider les jeunes à décrocher un entretien, les conseillers les accompagnent dans la rédaction de leur dossier de candidature. Mais le CIDJ a surtout développé une méthode innovante basée sur l'accompagnement personnalisé. Il s'agit avant tout de travailler sur la connaissance du marché de l'emploi, le repérage d'entreprises, d'aider la personne à se positionner, à travailler ses points forts et à les valoriser. Pas de cvthèque ou de modèle-type à compléter, la candidature est préparée dans sa globalité par l'intéressé, avec le soutien du conseiller.

Connaître ses droits

Dettes, amendes, difficultés avec un employeur, convocation en justice, conflit avec un propriétaire. Plus que du conseil, les juristes accompagnent les jeunes de moins de 30 ans. Ces derniers sont près de 21 % à solliciter le Point d'accès au droit Jeunes au CIDJ.

« L'intervention de la déléguée au Défenseur des droits a changé ma vie. J'ai pu poursuivre mes études en master ».

Sara Slimani, étudiante étrangère accompagnée par le Point d'accès au droit au CIDJ

Agir et entreprendre

Désir d'agir pour son environnement, de s'investir dans un projet associatif ou de créer une entreprise, le CIDJ met à disposition des jeunes un espace de travail où ils peuvent bénéficier de conseils d'experts : création d'activité, échange avec des bénévoles ou partage d'expérience avec d'autres porteurs de projet. Un accompagnement de l'idée au projet, sous forme de permanences et d'ateliers thématiques, est accessible gratuitement.

Partir à l'étranger

L'herbe serait-elle plus verte ailleurs ? La majorité des jeunes que nous rencontrons au CIDJ se pose la question d'un séjour à l'étranger, en complément des informations et conseils qu'ils sont venus chercher pour leur orientation et/ou leur insertion professionnelle. Que ce soit pour améliorer leur niveau en langue, ouvrir de nouveaux horizons (en se créant des opportunités) ou tout simplement tenter l'aventure à l'étranger, ils viennent s'informer sur les nombreuses possibilités de départ qui s'offrent à eux.

Des réponses élargies par les partenaires du CIDJ. Point d'accès au droit des jeunes (Apaso, Barreau de Paris, Défenseur des droits), BGE Adil, Carte jeunes européenne, CIO Médiacom, CLLAJ, Eurodesk, Mission locale de Paris, Pôle emploi, le CIDJ s'appuie sur ses partenaires pour aller plus loin dans le conseil et l'information des jeunes, tout en facilitant leur mise en relation.

À l'écoute des jeunes pour mieux leur parler

Depuis 20 ans, **cidj.com** a créé une relation durable avec 16 millions de lecteurs annuels. Il est aujourd'hui le média national incontournable des jeunes pour s'informer et s'orienter, quel que soit le sujet qui les concerne : études, formations, alternance, 1er job, vie quotidienne, mobilité.

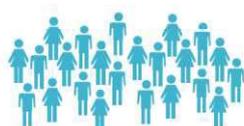
Pour couvrir au mieux notre mission d'Information Jeunesse et s'adresser au plus grand nombre, cidj.com s'attache à diversifier autant les formats que les sujets.

Avec plus de 2 500 articles et près de 500 actualités, cidj.com ambitionne :

- d'éclairer les jeunes dans leurs choix d'orientation ;
- de les accompagner dans leur passage vers la vie adulte ;
- de les guider dans leurs premières expériences professionnelles.

Cela implique une forte présence des équipes du CIDJ sur les médias sociaux (Youtube, Facebook, Twitter, Instagram), notamment par le biais de vidéos (plus de 300) au format court, attractif et partageable dans sa communauté.

37
millions
de pages vues dans l'année



55 000
abonnés à la newsletter



Top 10
des sites emploi



314^e position
des sites web les mieux
référéncés sur 13 millions

Source : Yooda Insight.



+ 150
interviews
et témoignages



Cidj.com, c'est aussi des services pour les jeunes et leurs parents :

- un tchat pour obtenir une réponse personnalisée même à distance
- un agenda référençant tous les événements à ne pas manquer : ateliers, forums, rencontres métiers, conférences, cafés des parents, speed meeting. ;
- un espace job avec de nombreux conseils et offres d'emploi, de stage, d'alternance ;
- une géolocalisation des 1 300 structures Information Jeunesse en France métropolitaine et d'outre-mer.

INFORMATION AUX CANDIDATS

Vous trouverez ci-après les codes nécessaires vous permettant de compléter les rubriques figurant en en-tête de votre copie.

Ces codes doivent être reportés sur chacune des copies que vous remettrez.

Spécialité

« Sciences de l'éducation et territorialisation des politiques éducatives »

SET

CONCOURS EXTERNE

Concours
CEPJ E

Option/section
SET

Epreuve
102

Matière
2279

CONCOURS INTERNE

Concours
CEPJ I

Option/section
SET

Epreuve
101

Matière
2279

TROISIEME CONCOURS

Concours
CEPJ V

Option/section
SET

Epreuve
101

Matière
2279