

Valoriser la mobilité professionnelle

Une action de formation décloisonnée pour faire mûrir sa posture et sa pratique professionnelle



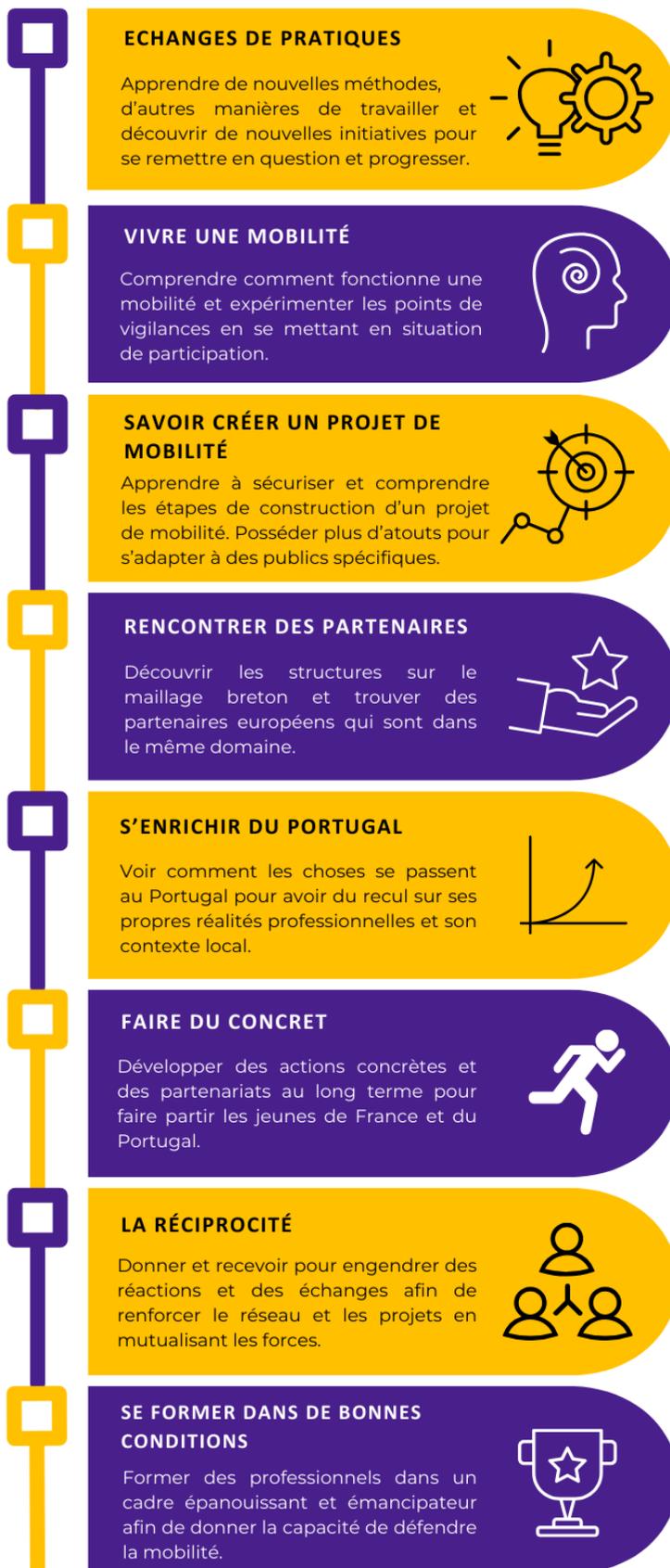
SETÛBAL - 2023



RAPPORT D'ENQUETE

Etude réalisée par :
Manon Binet, docteure en sociologie

LES ATTENTES FORMULÉES PAR LE GROUPE



Sommaire

1. LE CONTEXTE D'INTERVENTION	3
1.1. UNE MOBILITE ERASMUS+ DANS LE CADRE DU PROGRAMME DE LA FORMATION DE LA GOÉLETTE	3
1.2. SETUBAL COMME LIEU DE FORMATION	ERREUR ! SIGNET NON DEFINI.
1.3. LE CONSORTIUM JTM ET FAISCA VOADORA	4
1.4. LES ACTEURS ET ACTRICES DE LA JEUNESSE	4
1.5. LE PROGRAMME DU SEJOUR	5
1.6. LA MISSION SOCIOLOGIQUE	6
2. LA MÉTHODOLOGIE D'ENQUÊTE	6
2.1. UNE POSTURE HYBRIDE : ENTRE OBSERVATION, PARTICIPATION ET INTERVENTION	6
2.2. LES ENTRETIENS : ENTRE LES STAGIAIRES ET L'ÉQUIPE D'ORGANISATION	7
3. COMPRENDRE LA REALITE DE LA MOBILITE JEUNESSE	8
3.1. LES DEFIS INHERENTS A LA MOBILITE	8
3.2. UN PUBLIC SPECIFIQUE : JEUNES ET JAMO	9
3.3. DES METIERS COMPARTIMENTES, MAIS RASSEMBLES AUTOUR DE LA JEUNESSE	11
4. DES APPRENTISSAGES DÉCLOISONNÉS	12
4.1. UN PROGRAMME ET DES CONTENUS CADRES	12
4.1.1. Une pédagogie non-formelle qui favorise des apprentissages multiples	12
4.1.2. L'interculturalité comme boussole pour rencontrer des partenaires	15
4.1.3. S'approprier des concepts universitaires	17
4.1.4. Revenir avec du concret : repérer, amorcer, structurer	18
4.2. LA CENTRALITE DE L'INFORMEL	19
4.2.1. Interdépendance avec le formel	19
4.2.2. L'univers de travail omniprésent	20
4.2.3. Apprendre par le plaisir	21
4.2.4. Apprendre par l'expérience	22

5.	LA MOBILITE POUR FAIRE MURIR SA POSTURE ET SA PRATIQUE PROFESSIONNELLE ..	23
5.1.	DES ACTEURS DE TERRAIN PAS SI HETEROGENES	23
5.1.1.	Tout le monde à une histoire de la mobilité	23
5.1.2.	Une rencontre de professionnels qui ont des valeurs communes	24
5.1.3.	La langue n'est pas un frein	25
5.2.	UNE OPPORTUNITE COMME ACCELERATEUR DE COMPETENCE INDIVIDUELLE	26
5.2.1.	Les effets positifs de la « bulle ».....	26
5.2.2.	Remettre en question ses certitudes en s'exposant	27
5.2.3.	Prendre du recul grâce à l'interculturalité	28
5.3.	UNE ACTION DE FORMATION QUI SE HEURTE A DES DIFFICULTES DE COMPREHENSIONS	29
6.	UN RÉSEAU ET UN ÉLARGISSEMENT DES PERSPECTIVES	30
6.1.	RECONNECTER AVEC LE TRAVAIL JEUNESSE DANS SON ENSEMBLE	30
6.2.	UN RESEAU AUX RAMIFICATIONS TRES LARGES	32
6.3.	DES PERSONNES CONVAINCUES QUI PORTENT LA MOBILITE JEUNE	32
7.	REFERENCES	33

« Nous là, on est comme si on était une équipe de jeunes. De faire des animations linguistiques, des ateliers, des réflexions autour de nos pratiques, de cogiter collectivement, de définir nos attentes et nos craintes [...]. Du coup, cette approche-là, je la trouve ultra pertinente. Parce qu'elle te donne à la fois des billes, en tant que professionnel, sur la méthode et l'accompagnement des jeunes pendant ces temps-là, mais aussi des billes sur ce qui se passe avant, pendant et après la mobilité. »

Extrait d'entretien, Setúbal, 2023

1. LE CONTEXTE D'INTERVENTION

1.1. Une mobilité ERASMUS+ dans le cadre du programme de la formation de la GOÉLETTE

La GOÉLETTE (Centre breton de formation et d'éducation populaire à la mobilité) est une initiative partenariale régionale portée par un collectif d'acteurs associatifs et animée par l'association Jeunes à Travers le Monde. Elle est mise en œuvre dans le cadre du Comité Régional de la Mobilité européenne et internationale des Jeunes (COREMOB) soutenu en particulier par la Région Bretagne.¹

La mobilité au Portugal est incluse dans le premier bloc de compétence de ce programme. Ce bloc souhaite former des professionnels et des bénévoles à intervenir dans le champ de la mobilité européenne et internationale. L'enjeu est pour les professionnels d'acquérir de l'information sur les dispositifs de mobilité européenne et internationale ainsi que les connaissances pour accompagner les jeunes vers un projet de mobilité en prenant en compte les besoins spécifiques de chacun et chacune.

La mobilité professionnelle à l'étranger est financée par Erasmus +, secteur éducation des adultes, et s'inscrit dans un axe d'échange de pratiques européennes de professionnels de la jeunesse, de l'insertion et du travail social, notamment dans la perspective d'optimiser l'accompagnement des publics ayant moins d'opportunités. Cette action entre dans le cadre d'un partenariat de coopération simplifiée entre la Bretagne et le district de Setúbal et entre deux réseaux d'acteurs locaux animés par les associations JTM et Faisca.

Vivre une mobilité et participer à une formation thématique entre professionnels européens, constitue le module 3 de ce bloc de compétences. Il est possible de l'effectuer en Allemagne, en Bretagne ou Portugal. Notre enquête se déroule dans une mobilité de cinq jours au Portugal qui a eu lieu entre le 5 et le 10 novembre 2023 à Setúbal. Les objectifs de formations affichés sont les suivants :

- Immersion au Portugal afin de comprendre le système éducatif et social du pays ; échanger avec des professionnels de la jeunesse et de l'insertion du pays
- Se former et travailler à l'accompagnement des JAMO dans les programmes de mobilité
- Prendre du recul sur sa pratique professionnelle et faire un pas de côté pendant quelques jours

¹ Jeunes à Travers le Monde. *Se former avec LA GOÉLETTE*. <https://international-jtm.com/pour-les-pros/> [consulté le 15/12/23]

1.2. Une mobilité à Setúbal

L'action de formation s'est déroulée à Setúbal à moins de 50 km au sud de Lisbonne. Cette ville de 120 000 habitants est une ville de taille moyenne. Setúbal fait partie du réseau national portugais des cités interculturelles labélisé par le Conseil de l'Europe².

Durant le séjour, les participants et participantes ont été logés dans le centre historique de la ville. Deux logements placés côte à côte ont été mis à disposition. Les temps de formation se sont principalement déroulés à la Maison de la Jeunesse située à cinq minutes de marche du lieu d'hébergement. Cette proximité, très confortable, a permis de se déplacer aisément entre les différents lieux clefs du séjour.

Il est également à noter que l'action de formation ne s'est pas exclusivement passée au sein de la Maison de la Jeunesse. Durant la semaine, les participants et participantes ont poussé leur apprentissage hors les murs. En effet que cela soit durant les temps formels, en visitant divers partenaires (en ville, en banlieue, ou en campagne) et au cours d'une activité de déambulation dans la rue ou pendant les temps informels, Setúbal, dans toutes ses largeurs, a été un théâtre d'enseignements.

1.3. Le consortium JTM et Faisca

Le programme de la semaine a été construit par les associations : Jeunes à Travers le Monde et Faisca Voadora. Ce consortium est mis en place dans le cadre d'un partenariat de coopération simplifié (KA2) – Éducation des adultes du programme européen Erasmus+. Il a pour intitulé : « Optimiser l'accompagnement des jeunes ayant moins d'opportunités par des mobilités professionnelles formatives en France et au Portugal ». Il se déroule en quatre phases étalées sur deux ans.

Jeunes à Travers le Monde (raccourcis à JTM) est une association loi 1901, fondée en 1990, qui a pour but de favoriser la mobilité internationale des jeunes adultes de 16 à 35 ans de Bretagne (travailler à l'étranger, réaliser un stage, découvrir une culture différente, s'engager dans une action de solidarité internationale, partir en tant que volontaire)³.

Faisca Voadora (raccourcis à Faisca) est une association portugaise fondée en 2018. Son objectif est de promouvoir l'interculturalité par la mise en œuvre de projets interculturels locaux et internationaux, toujours de manière créative⁴.

1.4. Les acteurs et actrices de la jeunesse

Le groupe était composé de 12 professionnels. On note la présence de binôme de la même structure. Ce fut le cas pour Breizh Insertion Sport, Steredenn, le CRIDEV et du Service Jeunesse de Lamballe.

² Conseil de l'Europe. *Setúbal, Portugal - Cité interculturelle*.

<https://www.coe.int/fr/web/interculturalcities/setubal> [consulté le 17/12/23]

³ Jeunes à Travers le Monde. *Historique*. <https://international-jtm.com/historique/> [consulté le 17/12/23]

⁴ Associação Faisca Voadora. <https://fr.associacao-faisca.pt/associa%C3%A7%C3%A3o-fa%C3%ADsca-voadora> [consulté le 20/12/23]

Structure	Localité	Activité
ARC. Accompagnement dans la rencontre Culturelle	Rennes	Structure d'interventions et accompagnements en sociologie et l'interculturalité pour les jeunes, professionnels et bénévoles.
Breizh Insertion Sport	Rennes (35)	Association d'accompagner des dynamiques d'inclusion sociale par les activités physiques et sportives, principalement dans les quartiers et les zones rurales enclavées.
Le CRIDEV	Rennes (35)	Centre de Ressources et d'Interpellation pour un monde sans rapports de domination sur les thématiques liées aux injustices sociales, les discriminations, l'interculturalité, les néo-colonialismes, les solidarités et mobilités internationales, les résistances citoyennes, les droits non respectés des populations opprimées.
Jeunes à Travers le Monde	Rennes (35)	Cf. partie 1.3
Mission locale	Ploermel (56)	Plateforme d'orientation et d'insertion pour les jeunes. Elle répond aux demandes en matière de formation, d'emploi, de logement, de déplacement et de soins.
Mission Locale	Pontivy (56)	Cf. au-dessus
Steredenn	Dinan (35)	Association d'accompagnement sur le logement, les projets professionnels, l'emploi, la mobilité et le bien-être.
Service Jeunesse	Lamballe (35)	Structure d'accueil, d'information et d'animation jeunesse des 12-25 ans sur le territoire de Lamballe communauté.

1.5. Le programme simplifié du séjour

SEGUNDA-FEIRA 06/11	TERÇA-FEIRA 07/11	QUARTA-FEIRA 08/11	QUINTA-FEIRA 09/11	SEXTA-FEIRA 10/11
<p>10H30</p> <p>PRÉSENTATIONS & INTRO</p> <p>14H00</p> <p>DÉCRYPTAGE ?</p> <p>18H</p>	<p>9H30 ANIMATION LINGUISTIQUE</p> <p>ACCÈS À LA MOBILITÉ DES JEUNES (SOCIOLOG.)</p> <p>L'ANIMATION ET INTERVENTION SOCIALE + MOBILITÉ EUROPÉENNE</p> <p>VISITES</p> <p>* I.P.D.J.</p> <p>* SERVICE JEUNESSE</p> <p>SYSTÈME ÉDUC. & SOCIAL PORTUGAIS</p>	<p>BOURSE AUX PARTENAIRES</p> <p>VISITES</p> <p>SÉIES SEM (IN)DIFERENÇAS</p>	<p>VISITES</p> <p>LA CAPOEIRA COMME OUTIL PÉDAGOGIQUE</p> <p>VISITE</p> <p>QUINTA MARAVILHA</p> <p>2 MOBILITÉS INTERNATIONALES</p> <p>PROS ?? TRAF</p>	<p>EXPÉRIENCES & VALORISATION</p> <p>BILAN & PERSPECTIVES</p>

1.6. La mission sociologique

Dans le cadre de ce stage au Portugal, JTM a demandé une enquête sociologique afin de valoriser les acquis des professionnels qui ont suivi cette formation au Portugal. L'enquête est réalisée par Manon BINET, sociologue indépendante, ayant créé sa structure : ARC. Accompagnement dans la Rencontre Culturelle. Elle est experte et formatrice dans le domaine interculturel. Dans son travail de thèse, elle s'est appliquée à porter un éclairage sociologique sur les concepts de voyage et d'exotisme.

Le domaine sociologique permet de répondre à la difficulté d'évaluer les impacts de cette mobilité sur les professionnels et sur leur environnement. Une enquête sociologique offre une approche systématique d'une situation sociale par une méthodologie rigoureuse fournissant ainsi une analyse structurée autour de données collectées lors d'une enquête de terrain.

L'objectif de cette enquête sera d'utiliser ce projet européen comme étude de cas afin de mettre en lumière la multiplicité des acquis générés par ce format d'action de formation dont profiteront les salariés, leur structure et leur territoire

2. LA MÉTHODOLOGIE D'ENQUÊTE

2.1. Une posture hybride : entre observation, participation et intervention

Durant le séjour la sociologue responsable de l'enquête a adopté une posture hybride. Sa posture était celle d'une participante au stage, celle de chercheuse et celle de conférencière. Elle a accompagné le groupe du début à la fin, à savoir du départ à l'aéroport de Nantes le dimanche 5 novembre au retour le 10 novembre dans le même aéroport. Elle a suivi les divers ateliers proposés, résidé dans le même hébergement et a partagé les temps informels (repas, soirées, pauses...) avec les autres participants et participantes. À divers moments clefs du programme formel et du temps informel, la sociologue a balisé des moments d'observation active. Un des effets de cette posture hybride est de faire partie du groupe tout en ayant la possibilité, à certains moments, de se décaler pour mener l'enquête. Dans ces moments balisés, la chercheuse ne participe pas aux activités en cours. Elle se met en retrait pour observer et prendre des notes.

L'intérêt de cette méthode est d'éviter certains biais provoqués par une observation.

L'effet Hawthorne est l'un de ces biais. Les participants et participantes qui ont conscience d'être observés dans le cadre d'une recherche vont avoir tendance à se présenter sous un jour favorable ou favorable à l'enquête. Les stagiaires seront en posture de « désirabilité sociale ». Pour éviter ce biais, la personne qui observe doit s'abstenir de se singulariser.

L'effet de Halo et l'effet Von Restorff sont deux autres biais à prévenir, mais cette fois, du côté de la chercheuse.

Le premier est un biais de notoriété. Chaque individu est imprégné de ses représentations sociales qui façonnent son imaginaire, sa perception et son jugement. Pour éviter de lire le réel à partir d'une première impression qui activent des présupposés et qui présument de caractéristiques, il est déterminant de

passer du temps avec les divers acteurs de l'étude afin de passer outre ce biais perceptif. Le deuxième biais est un biais de saillance. Prendre le temps de s'immerger dans un groupe permet d'en explorer sa profondeur. La sociologie est l'étude des régularités. Il importe d'observer les habitudes, le banal, les évidences, les interstices.

L'effet Von Restorff est le contraire. Ce biais met en exergue l'exception et l'inhabituel parce qu'ils sont plus marquants. Il est donc nécessaire de baliser des moments d'observation variée afin de réduire les risques de manquer certains aspects de la situation en raison de schémas de comportements spécifiques à certains moments tout en les déterminant au préalable pour détailler et systématiser ses notes avec concentration et vigilance.

En plus de cela, la sociologue a également proposé une intervention de deux heures durant laquelle elle a présenté un éclairage sociologique sur l'influence de la stigmatisation sur la mobilité.

2.2. Les entretiens : entre les stagiaires et l'équipe d'organisation

Pour réaliser une enquête plus complète, le choix a été fait de diversifier la méthode de collecte des données. De ce fait, des entretiens semi-directifs ont été réalisés auprès de six personnes : trois stagiaires, deux personnes de l'organisation du séjour et une personne qui est intervenue pour un atelier de capoeira. Afin de structurer et de guider l'entretien, en veillant à couvrir les aspects pertinents de la recherche tout en maintenant une certaine flexibilité, deux grilles d'entretiens différentes ont été élaborées. Une à destination des stagiaires et une à destination des personnes ayant contribué à la construction du séjour.

Il est à noter que pour deux des personnes interrogées la langue maternelle est le portugais. L'un des entretiens (P6) s'est fait via une traduction franco-portugaise.

En ce qui concerne les conditions de l'entretien, ils ont tous été réalisés à différents moments de la semaine de séjour. Les différents participants et participantes du séjour résidents à divers endroits de Bretagne, les entretiens auraient nécessité une tout autre organisation s'ils avaient été effectués après l'expérience de mobilité. Le séjour ayant été intense il n'a pas été aisé de trouver des occasions pour aménager ces entretiens qui ont duré entre 45 minutes et 1 heure. Ils ont donc eu lieu à des moments d'interstices à savoir après la journée de travail, pendant les pauses déjeuner et même à l'aéroport. L'environnement dans lequel l'individu se situe lorsqu'il est interviewé marque son attention et influence son discours. Notons que les personnes avant d'être interrogées ont souvent exprimé le fait d'être fatigués. De plus, les entretiens se sont déroulés tous les jours, ce qui signifie que dès le 1^{er} jour un entretien a été réalisé. Les lectrices et lecteurs sont donc invités à considérer que les paroles rapportées sont des réactions spontanées et immédiates, formulées alors que les personnes sont encore en situation immersive.

Dans une démarche de protection des identités et afin d'éviter des biais de perceptions, les noms et prénoms des personnes participant à la formation et l'équipe d'organisation du séjour sont anonymisés. Néanmoins, les noms des structures et leur localisation sont nommés afin de visibiliser leur diversité et pour mieux comprendre les contenus des entretiens.

Nomenclature des entretiens :

Nom (P = personne)	Structure	Jour et lieu de l'entretien
P1	Jeune à Travers le Monde (Rennes)	Lundi (jour 1) dans un café
P2	La Mission locale (Ploërmel)	Mardi (jour 2) sur le lieu d'hébergement
P3	Steredenn (Dinan)	Vendredi (jour5) à l'aéroport
L'équipe d'organisation et intervenant extérieur		
P4	Faisca (Setúbal- Portugal)	Jeudi (jour 4) dans un bar
P5	Faisca (Setúbal - Portugal)	Vendredi (jour 5) dans un restaurant
P6	Malembe Capoeira (Lisbonne-Portugal)	Jeudi (jour 4) dans un restaurant

3. COMPRENDRE LA REALITE DE LA MOBILITE JEUNESSE

Afin de comprendre la valeur des différents acquis de la mobilité professionnelle, il importe de comprendre le contexte des actions de la mobilité jeunesse. Plusieurs dimensions sont à prendre en compte pour saisir ses enjeux et ses difficultés spécifiques. Cette partie permet de dresser un portrait de la situation dans lequel l'action s'intègre.

3.1. Les défis inhérents à la mobilité

En voyage, l'individu part pour un territoire étranger. Il crée une certaine distance entre lui et son monde. Pour le dire autrement, cette mise à distance provoque une rupture dans sa routine, son univers, ses références et ses familiarités.

Lorsque l'individu est arraché à son environnement connu, il est « déterritorialisé »⁵. La déterritorialisation caractérise l'effacement de l'état territorial et un affaiblissement des contraintes spatiales. D'après G. Deleuze et F. Guattari, la déterritorialisation se fait par un impensé : la distance ; et un imposé : la destination. Selon Deleuze : « *Diverses multiplicités hétérogènes cohabitent, se parasitent et s'interconnectent, car elles se définissent par le dehors : par la ligne abstraite, ligne de fuite ou de déterritorialisation suivant laquelle elles changent de nature en se connectant avec d'autres* »⁶. Quitter son point de départ connu pour arriver à des altérités en dehors de soi provoque cette déterritorialisation qui crée quelque chose de nouveau. Guattari et Deleuze parlent d'une « reterritorialisation ».

La rupture soudaine des références de l'individu bouleverse sa compréhension du monde. Le déplacement déstabilise et décentre. Plus l'environnement change de manière radicale et plus l'individu est désorienté et déterritorialisé.

⁵ Gilles Deleuze et Félix Guattari, *Mille Plateaux*, Paris, Éditions de minuit, 1980.

⁶ *Ibid.* p.214

Vivre la mobilité c'est donc aussi se laisser envahir par des émotions coûteuses lors de sa rencontre avec l'inconnu. P4 qui fait partie de Faisca et qui est dans l'équipe qui organise le séjour rappelle cette réalité :

« Je trouve qu'on oublie vite ce qu'on exige de nos publics. On oublie vite à quel point la mobilité c'est hyper dur. Il faut sortir de sa zone de confort et accepter de faire des erreurs. »

Ce qui est demandé aux jeunes qui acceptent cette aventure de la mobilité c'est de vivre cette stupéfaction de la distance. Cette déterritorialisation est un apprentissage précieux. Elle bouscule et interroge les évidences. Elle élargit et enrichit nos contours du monde. C'est une étape que les professionnels de la mobilité savent appréhender, sachant qu'elle est un passage pédagogique inéluctable pour la personne qui souhaite s'immerger dans une culture.

Ce choc culturel à n'absolument pas confondre avec le choc culturel (idéologie largement disqualifiée par la communauté scientifique⁷) est l'expérience des événements inhabituels ainsi que des circonstances inattendues. La psychologue N. Adler énonce le choc culturel comme étant : *« Un ensemble de nouvelles réactions émotionnelles dues à la perte de perceptions connues. Les nouveaux stimuli culturels n'ont que peu ou pas de sens pour les individus qui en font l'expérience⁸ »* (traduction propre). La perte des stimuli connus ainsi que la mise en contact avec de nouveaux stimuli sont bouleversantes. Nous pouvons d'ailleurs élargir cette perte de stimuli au-delà de la culture. En effet, le choc se déroule également à un niveau biologique. Le corps est aussi sollicité lorsqu'on arrive dans un territoire étranger. La météo, la nourriture, le décalage horaire sont autant de nouveautés que le corps subit et qui lui demandent une force d'adaptation.

Le choc culturel est brutal et touche différents niveaux de l'être. L'individu est bousculé psychiquement, culturellement, physiquement. De plus, prendre conscience de son relativisme culturel peut également constituer un ébranlement existentiel.

3.2. Un public spécifique : Jeunes et JAMO

Les participants et participantes de cette mobilité professionnelle travaillent tous et toutes avec des jeunes.

Nous n'allons pas établir d'âge pour caractériser la catégorie sociale des « jeunes », néanmoins il est possible d'affirmer que cette période est propice aux transformations personnelles. L'individu développe une identité propre pour laquelle il tente de trouver un équilibre entre divers agents de socialisation (parents, école, média, groupe de pairs...).

La période de la jeunesse est caractérisée par des bouleversements personnels, en raison de sa nature de transition entre l'adolescence et l'âge adulte⁹. Cette transition est influencée par des facteurs sociaux, économiques et historiques, ce qui rend la jeunesse instable et en constante évolution¹⁰. G. Mauger souligne que la jeunesse est une période de double passage, marquée par des incohérences et des

⁷ Olivier Schmitt, « Le Choc des civilisations : un concept zombie », *Fragments sur les temps présents*, 9 février 2015.

⁸ Paul Pedersen, *The five stages of culture shock: critical incidents around the world*, Westport, Conn, Greenwood Press, 1995.

⁹ Bernard Roudet, « Qu'est-ce que la jeunesse ? », s.l., 2012.

¹⁰ Karine Tourné, « Le chômeur et le prétendant », *Égypte/Monde arabe*, 4-5 | 2001, 191-206.

indéterminations sociales¹¹. Enfin, R. Sand met en avant la liberté d'esprit, la volonté d'agir et le sens de responsabilité acquis par la jeunesse, ce qui peut conduire à des bouleversements personnels significatifs¹².

Certains de ces jeunes rencontrent des difficultés structurelles identifiées. Leur situation spécifique engendre des besoins particuliers. Une classification a donc été établie pour prendre en compte ces réalités : JAMO (jeunes ayant le moins d'opportunité). Selon l'OFAJ, ces jeunes sont confrontés aux réalités suivantes :

- **Obstacles sociaux** : jeunes confrontés à une discrimination à cause de leur genre, religion, orientation sexuelle, handicap, etc. ; jeunes ayant des compétences sociales restreintes, des comportements antisociaux ou sexuellement à risques ; des jeunes dans une situation précaire ; jeunes incarcérés (ou l'ayant été), dépendants de la drogue ou de l'alcool (ou l'ayant été) ; jeunes parents ou parents célibataires ; orphelins
- **Obstacles économiques** : jeunes aux moyens de subsistance réduits, avec des sources de revenus réduits, dépendant du système des allocations sociales, au chômage longue durée ou en situation de précarité ; jeunes sans domicile fixe, jeunes endettés ou avec des problèmes financiers.
- **Handicap** (participants nécessitant une aide particulière) : jeunes présentant des dysfonctionnements mentaux (intellectuels, cognitifs, d'apprentissage), des infirmités physiques, des déficits sensoriels ou autres.
- **Difficultés éducatives** : jeunes ayant des difficultés d'apprentissage, jeunes ayant quitté l'école prématurément ; jeunes peu qualifiés, jeunes avec des résultats scolaires insuffisants.
- **Différences culturelles** : jeunes immigrés ou issus de familles d'immigrés ou de réfugiés ; jeunes appartenant à une minorité nationale ou ethnique ; jeunes ayant des difficultés d'adaptation linguistique ou d'intégration culturelle.
- **Problèmes de santé** : jeunes ayant des problèmes de santé chroniques, des maladies ou des états psychiatriques sévères ; jeunes ayant des problèmes de santé mentale.
- **Obstacles géographiques** : jeunes issus des zones rurales ou isolées ; jeunes vivant sur de petites îles ou dans les régions périphériques ; jeunes habitant dans des zones aux services limités (transports en commun limités, peu d'équipements, villages abandonnés)¹³.

Les jeunes en situation de rupture peuvent avoir des antécédents personnels difficiles, tels que des problèmes familiaux, sociaux ou académiques. Cela peut poser des défis lors de l'organisation de voyages, nécessitant une approche sensible et adaptée.

¹¹ Gérard Mauger, « Jeunesse : essai de construction d'objet », s.l., 2010.

¹² René Sand, « Quelques aperçus de l'action de la jeunesse dans le monde. », Revue Internationale de la Croix-Rouge et Bulletin international des Sociétés de la Croix-Rouge, 1935, vol. 17, p. 407-421.

¹³ OFAJ-DFJW. *Jeunes avec moins d'opportunités*. <https://www.ofaj.org/sites/default/files/media/jeunes-avec-moins-dopportunités-definition-selon-les-directives-de-lofaj.pdf>

3.3.Des métiers compartimentés, mais rassemblés autour de la jeunesse

Comme nous pouvons le constater dans la partie 1. 4 plusieurs structures avec des missions différentes étaient présentes lors de cette mobilité au Portugal.

Nous pouvons aussi noter que leur taille ainsi que leur zone d'action sont également multiples. Par exemple, on observe que des associations telles que le CRIDEV ou Breizh Insertion Sport développent des actions essentiellement à Rennes et sa métropole, alors que des structures affiliées aux Missions Locales ou à Info Jeunes France font partie d'un réseau national. La taille de la structure n'est donc pas un élément déterminant pour amorcer des projets de mobilité autour de la jeunesse.

Les structures qui étaient présentes agissent à différents endroits du travail avec la jeunesse. On constate différents métiers qui gravitent autour de l'information, le conseil, l'assistance, l'accompagnement, la coordination de projet et qui abordent de multiples thématiques : l'insertion, le lien social, la précarité, l'hébergement, le bien-être, la santé, l'engagement, la citoyenneté, la prévention, la sensibilisation, etc.

Ceci a parfois eu pour conséquence lors de la formation de créer des décalages :

P2 : « des fois je trouve que ça peut créer des incompréhensions et des frustrations. On a eu l'exemple dans les restitutions en fin de journée. Il y avait des questions qui m'intéressaient beaucoup d'autres qui m'intéressaient pas du tout parce que ce n'est pas mon cœur de métier. Ce n'est pas que ça ne m'intéresse pas du tout, j'exagère. Mais vu qu'on devait choisir des questions et qu'on avait un temps limité moi il y a des questions qui m'intéressaient davantage. »

Le commentaire de P2 montre une volonté d'intégrer des informations en rapport avec ses missions. Cela montre une tendance à compartimenter l'information en fonction de ce qui pourra être utilisé ou non dans son quotidien professionnel.

Une autre conséquence à rester dans son rôle assigné est la difficulté à se projeter en dehors des missions explicitées dans sa fiche de poste. P3 explique :

P3 : « Parce que tu vois la mobilité quand ce n'est pas forcément inscrit sur ta fiche de poste, mais que c'est un moyen de faire ta mission, ça va être moins évident. Mais même vis-à-vis de moi-même, enfaite. Je pense que ce projet de mobilité je dois m'obliger à me reformuler régulièrement pourquoi c'est okay que je le fasse dans le cadre de mes missions. Comme si je devais mes justifier tout le temps de pourquoi je le fais auprès de moi ou de mes collègues. »

P4 explique avoir conscience de ce cloisonnement. Une des raisons étant que la culture professionnelle au Portugal est très différente. Elle précise qu'un des objectifs du projet est justement de faire en sorte que des métiers différents autour de la jeunesse se rencontrent. Voici les motifs énoncés :

P4 : « On voulait que des pros français, où tout est ultra cloisonné, où chaque poste est ultra rigide, on voulait qu'ils se rendent compte de la richesse. Ça fait partie de l'objectif du projet. On veut décroisonner. On veut qu'ils se rendent compte de la richesse de bosser ensemble et qu'ils se comprennent mieux ensemble. Parce que quand les jeunes sont accompagnés, ils sont accompagnés par plusieurs métiers. Souvent, ces métiers différents ne se comprennent pas, même ils ont différents préjugés l'un sur l'autre. Globalement, ça améliore la qualité de l'accompagnement des jeunes. »

La France à une tradition de la segmentation avec une division bureaucratique du travail avec différents rôles et fonctions. Dans ce système si chacun et chacune joue son rôle, alors le travail est réalisé comme

prévu¹⁴. Lorsqu'on observe le travail social, on peut se rendre compte de cette réalité. La professionnalisation du travail social s'est faite par rapport aux évolutions de la question sociale. L'élargissement des rôles et des missions de ce groupe professionnel s'articule autour des nombreuses réalités et divers besoins des publics à prendre en charge¹⁵. En France, on remarque qu'il y a une multitude de formations qui propose des diplômes d'état autour de travail social : Moniteur éducateur, éducateur spécialisé, éducateur jeunes enfants, assistant de service social, assistant familial, ingénierie social, technique de l'intervention sociale et familiale, etc. Lorsqu'on regarde dans d'autres pays, il n'y a pas toute cette diversité. Au Portugal par exemple il y a seulement un diplôme en travail social. Les acteurs et actrices portugais de la jeunesse ont expliqué, lors du séjour, être positivement impressionnés par cette reconnaissance pour le travail social. Les partenaires ont exprimé plusieurs fois qu'ils et elles envient ce modèle. Néanmoins, ce modèle, basé sur la spécialisation, a pour désavantage d'isoler ces professionnels dans leurs réalités. Pourtant les jeunes sont amenés à les croiser durant leur parcours, il y a donc un intérêt à se connaître et à comprendre les réalités de l'autre.

4. DES APPRENTISSAGES DÉCLOISONNÉS

Les apprentissages acquis par les participantes et participants durant ce séjour sont multiples. On peut distinguer deux temps dans lesquels ces apprentissages ont été effectifs : les temps formels et informels.

Nous le verrons, ces temps sont indissociables et complémentaires. Cette partie souhaite montrer l'avantage qu'offre ce format de mobilité sur la montée en compétences des professionnels.

4.1. Un programme et des contenus cadrés

Dans cette partie, nous nous appliquerons à mettre en évidence les apprentissages transmis par Faisca et JTM durant les temps programmés et encadrés.

4.1.1. Une pédagogie non-formelle qui favorise des apprentissages multiples

L'association Faisca souhaite adopter une méthode pédagogique issue de l'éducation non-formelle :

P4 : « *On veut pouvoir leur transmettre des méthodes et une approche professionnelle nouvelle. On veut que les gens puissent repenser ce que c'est la mobilité. [...] On souhaite transmettre des pédagogies créatives. Une créativité artistique, une créativité politique et une créativité relationnelle.* »

Tout au long du séjour l'équipe d'organisation a toujours veillé à mettre les professionnels dans une posture active. Tous les matins, la journée a commencé avec une animation linguistique qui a permis d'apprendre des mots en portugais. Ces animations jamais scolaires et systématiquement dynamiques

¹⁴ Fons Trompenaars et Charles Hampden-Turner, *L'Entreprise multiculturelle : le livre de référence sur le management interculturel*, 3. éd. augmentée., Paris, Maxima, 2008, p276.

¹⁵ Gisèle Dambuyant-Wargny, « Du travail social à l'intervention sociale », Empan, 2018, p. 18-26.

placent les stagiaires comme acteurs et actrices et non comme spectateurs ou spectatrices de leur apprentissage.

P4 explique ce choix :

P4 : « avec P5 [collègue de P4] on fait aussi tout un travail, rémunéré ou pas, autour des pédagogies alternatives : théâtre de l'opprimé, pédagogie féministe, pédagogie antiraciste, organisation collective, pédagogie critique, etc. C'est une expertise qu'on a. C'est important de pas seulement se servir de la parole. Il ne faut jamais oublier que dans la parole il y a du pouvoir. »

En plaçant les individus au cœur de leurs apprentissages, ces derniers conscientisent leurs acquis de manière ludique ce qui permet de d'intégrer ces outils dans leur quotidien professionnel :

P2 : « J'aime les contenus et j'aime les méthodes. J'aime bien les approches d'animation linguistique. J'ai adoré le décryptage. Ça, je me suis dit que je peux facilement le réutiliser. Pour le coup, on a besoin d'innover sur les ateliers qu'on propose et ça, ça peut être un moyen de travailler plein de thématiques en fait. »

Dans la construction des différents temps, on observe que chaque activité proposée est multiobjectif et multidimensionnelle

La restitution sous format « World Café » à l'issue de la première visite de partenaires le 2^{ème} jour (mardi) en est une bonne illustration. Au début de l'après-midi, le groupe a été invité à se diviser afin d'aller voir deux partenaires potentiels différents : l'équivalent du service Jeunesse et Sport portugais (le I.P.D.J) et le service jeunesse de la maison de la jeunesse de Setúbal. Notons d'ailleurs que tous les binômes venant des mêmes structures se sont séparés pour voir les deux partenaires. Chaque groupe a passé un peu plus d'une heure avec un partenaire potentiel. En plus des personnes françaises, plusieurs personnes portugaises d'autres structures se sont jointes au groupe. Elles souhaitaient elles aussi faire des visites pour étoffer leur propre réseau. Dans un second temps, les deux groupes se sont réunis dans une salle pour faire une restitution collective sous forme de « Word Café ».

« Le "World Café" est un processus créatif qui vise à faciliter le dialogue constructif et le partage de connaissances et d'idées, en vue de créer un réseau d'échanges et d'actions. Ce processus reproduit l'ambiance d'un café dans lequel les participants débattent d'une question ou d'un sujet en petits groupes autour de tables. À intervalles réguliers, les participants changent de table. ¹⁶»

Sur chaque table, il y avait une feuille sur laquelle tout le monde pouvait écrire. Lorsqu'un groupe passe à une autre table, il peut donc s'appuyer sur les réflexions du groupe précédent.

Cette activité s'est faite en trois temps : marquer toutes les informations que l'on a réussi à recueillir, écrire des questions et enfin en plénière essayer de répondre aux questions avec les professionnels présents.

Cette activité a de permis de :

- Collectiviser les informations sur les visites effectuées et ainsi comprendre les activités des deux partenaires visités
- Apprendre une nouvelle méthode pédagogique de restitution

¹⁶ Méthodes participatives. Un guide pour l'utilisateur 'World Café'. https://www.afci.asso.fr/wp-content/uploads/2014/09/guide_world_cafe.pdf [consulté le 02/01/24]

permet d'être plus inclusif. En plus de l'aspect sociologique, un aspect psychologique est également inclus dans l'approche. Le rythme des journées a été pensé en considérant les capacités de concentration et d'attentions des participants et participantes. N'oublions pas que cette formation a lieu dans un cadre d'immersion interculturelle. Il serait illusoire et contreproductif de déconnecter les apprentissages, transmis durant ces temps programmés, de leur contexte. L'équipe d'organisation semble avoir adopté une méthodologie holistique, dans la création de l'emploi du temps, en abordant le séjour dans sa totalité plutôt qu'en cloisonnant ou en niant certains paramètres qui influencent l'individu dans son apprentissage :

P4 : « On sait d'expérience que le 3^{ème} jour ça va être compliqué. On sait aussi que le 1^{er} jour ça ne sert à rien de donner trop d'information. Être dans un nouveau pays, une nouvelle ville, un nouveau quotidien c'est déjà plein d'information. Le 1^{er} jour, j'ai envie de savoir comment je vais prendre ma douche, j'ai pas compris comment ça marche les repas, etc. Du coup le 1^{er} jour on va pas surblinder d'information. On a déjà essayé, ça ne marche pas. On sait que le 3^{ème} jour on est un peu chaos. Il faut trouver des activités ou chacun va pouvoir mettre son propre rythme parce que le rythme collectif va être difficile et il va être source de tension. Enfin voilà. Ça, c'est beaucoup l'expérience. Et il y a des personnes qui ont réfléchi avant nous, on a pas tout inventé. Il y a des courbes d'intensité et de rythme de journée de l'animation traditionnelle à connaître. Et il y a des courbes d'intensité spécifiques aux rencontres interculturelles que j'ai apprises sur le tas et dans des formations. »

Pour P4 cette manière d'aborder la formation s'inscrit dans « une pédagogie du réalisme ». En réfléchissant les contenus avec le cadre. En examinant les rapports entre savoir, pouvoir, environnement et autonomisation, l'équipe d'organisation évite certains biais qui auraient des répercussions négatives sur l'apprentissage :

P4 : « On sait qu'il y a un rapport de force entre l'équipe et le groupe. Pour nous, c'est jamais la faute du groupe. On veut être garant du groupe et on veut être réaliste. On est dans une pédagogie du réalisme. Alors que le groupe il est KO pourquoi s'acharner à finir une demi-heure plus tard parce que tu as pas eu le temps de finir ? Parce que tu as des objectifs à atteindre ? Tu ne les atteindras pas de toute façon. Comme on prône l'autonomie et la gestion individuelle de ces énergies nous, il faut qu'on tienne notre deal. [...]. Quand l'équipe arrive pas à gérer son truc et que c'est le groupe qui paye, c'est l'allergie totale. Ça va de pair avec la responsabilité partagée. Sacrifier la pause, déborder après, ça va pas. »

4.1.2. L'interculturalité comme boussole pour rencontrer des partenaires

L'association Faisca est installée au Portugal à Setúbal. Elle dispose d'un large réseau d'acteurs locaux et internationaux. À chaque fois que le groupe est allé à la rencontre d'un partenaire, une personne de Faisca était avec nous pour pouvoir traduire. Le rapport très cordial et amical qui s'illustrait notamment au cours des salutations dépeint le lien extrêmement fort entre Faisca et son réseau. Les entretiens avec P4 et P5 montrent que Faisca souhaite prendre soin de ses partenaires pour maintenir en lien durable :

P4 « On essaye de pas les sursolliciter. On a un réseau ample du coup on fait aussi tout une gestion en fonction des réalités de nos partenaires. Nous on fonctionne pas avec des catalogues. On essaye de préserver nos partenaires locaux. On est attaché à ça. »

Cette énergie et cette volonté à traiter ses partenaires avec respect, transparence et intégrité, contribuent à renforcer la confiance mutuelle. Une confiance solide facilite la communication, la collaboration et la résolution des conflits. Elle a donc pour avantage de simplifier la rencontre entre les partenaires de France et du Portugal. De plus, en ayant une bonne connaissance des activités et des réalités des structures

partenaires, Faisca est un intermédiaire de poids pour arranger des rencontres entre structures qui ont un intérêt l'une envers l'autre :

P4 : « On adapte toujours les visites (de partenaires) au groupe et aux objectifs du groupe. On réfléchit à ce qu'on pense pertinent, au profil des structures. On en parle avec X de JTM et avec nos partenaires. Ça fait partie d'une co-construction. Le truc qui est important pour nous c'est qu'on travaille avec notre réseau. À notre avis c'est la manière la plus qualitative de travailler parce que c'est des partenaires avec lesquels on travaille l'accueil. Là, la manière dont les partenaires ont accueilli le groupe cette semaine, ça n'a rien à voir avec la manière dont ils accueilleraient le groupe il y a deux ans. Il y a un travail de longue haleine qui est fait avec eux. Et pour le coup, on est vraiment bluffé. »

P5 : « On fait un bilan pour comprendre les travaux avec les partenaires, les objectifs stratégiques et pédagogiques par rapport au projet et à notre propre fonctionnement. On n'utilise pas la méthode du catalogue. On décide qui on veut inviter. On n'invite pas toujours les mêmes. Ça dépend de l'objectif de la mobilité et des besoins de structures sociales. Stratégiquement, il faut mettre des gens ensemble qui veulent faire de la mobilité à ce moment. »

Cette manière de travailler permet aussi de penser les différences interculturelles entre le groupe français et portugais.

P5 : « Il y a une chose qu'on sait toujours au départ. Comme on travaille avec les pros, les gens pensent qu'il y a toujours une correspondance avec leur environnement professionnel. Pourtant ça n'existe pas. Mais ça, on le sait et du coup on peut l'expliquer et recadrer les gens. Pour nous, c'est important qu'il y ait un regard et une compréhension par rapport au contexte. C'est important d'avoir une conception plus déconstruite des identités. »

L'erreur serait donc de transposer le contexte français sur le contexte portugais. Différents pays ont d'autres manières de fonctionner pour répondre aux enjeux sociaux autour du travail de la jeunesse. Lors des entretiens l'équipe d'organisation a appuyé le fait qu'il était important que les professionnels repartent avec la sensation de découverte d'un territoire afin de saisir ses spécificités. Pour pouvoir concevoir un projet avec de mobilités jeunesse avec des acteurs du Portugal il faut connaître leur réalité. En situation d'interculturalité il faut pouvoir s'écarter de ses évidences et déplacer ses repères. L'ethnocentrisme est la tendance à évaluer et à interpréter les normes, les valeurs et les comportements d'autres cultures à partir de la perspective de sa propre culture, en considérant celle-ci comme normative. L'ethnocentrisme peut entraver la communication interculturelle et compliquer les relations entre groupes culturellement différents. Il s'agit donc d'anticiper ces freins et de penser l'interculturalité dans un cadre collectif et central plutôt que de la percevoir comme un impensé laissé au hasard des expériences individuelles. Cette réalité est conscientisée des salariés de Faisca qui expliquent :

P4 : « On verbalise beaucoup de choses avec nos partenaires. Surtout, on hésite pas à verbaliser les choses évidentes. À des questions évidentes pour nous, on peut avoir des réponses étonnantes. On présume de rien. Il y a une place pour la spontanéité, mais on veut pas laisser de hasards. Une chose comme "le bon sens" en interculturalité ça n'existe pas. C'est là qu'on sent aussi à quel point nos relations avec nos partenaires sont profondes. »

La démarche interculturelle de Faisca s'inscrit dans une volonté de réciprocité. Pour P5 :

P4 : « Les pros qui viennent ici doivent repartir avec la sensation de découverte d'un territoire, de différentes populations. Mais c'est important qu'il y ait de la réciprocité. Si les personnes découvrent un territoire, c'est important qu'ils donnent quelque chose. Il faut qu'il y ait un échange qui se fait. »

La réciprocité est essentielle pour favoriser des rencontres interculturelles significatives. Elle encourage la compréhension mutuelle et l'établissement de relations équilibrées. En termes d'échanges de pratique, cette posture offre également l'avantage pour les professionnels de s'influencer et donc de s'enrichir

mutuellement. Cette stratégie permet de décupler les potentialités d'échanges qu'offre ce format de formation.

De plus, il ne faut pas oublier qu'en contexte interculturel les interactions peuvent subir des décalages de sens du fait de la « déterritorialisation » (cf. partie 3.1). La construction de la réalité se fait par des jeux d'interaction sociale. Les règles de ce jeu sont issues de contextes particuliers. Chaque individu ne joue pas avec les mêmes règles selon les cultures. Les cultures ne sont jamais figées, elles font l'objet de réinterprétation permanente. On ne peut pas assigner la culture à des caractéristiques essentialisantes et enfermantes à apprendre par cœur. Cela reviendrait à réduire l'interculturalité à une simple recette de cuisine. Selon M. Verlot et S. Suijs : « *L'apprentissage interculturel réside moins dans l'acquisition de connaissances ou d'attitudes que dans une capacité à utiliser des compétences sociales et cognitives pour gérer l'hétérogénéité de la société* ». La posture est donc plus importante que les connaissances interculturelles en elle-même. Dans sa démarche de réciprocité Faisca pense également un mode d'interactions souhaitable pour parvenir à rencontrer l'autre. Selon P4, cette manière de penser la mobilité est inspirée de celle proposée par l'OFAJ dont les racines sont ancrées dans l'amitié franco-allemande.

P4 : « On veut retransmettre [un] cadre de la mobilité qui s'intègre à un effort pour la paix, dans une pédagogie de la réconciliation et du postconflit. On est pas juste dans la défense d'une identité européenne. Par exemple, on travaille avec la Serbie, le Kosovo, la Bosnie, la Géorgie, l'Ukraine, la Russie. Je sais pas, ça a du sens ».

Au-delà d'une philosophie pédagogique, Faisca se donne les moyens d'accéder à cet idéal par la mise en place d'une stratégie globale. Au cours du séjour, les partenaires rencontrés ont expliqué avoir participé eux-mêmes à des mobilités professionnelles en Bretagne. Ils et elles avaient donc déjà eu un aperçu de la région de provenances des professionnels de France. Cela renforce d'autant plus la volonté de travailler et de monter des projets de mobilité ensemble. Outre l'expérience de la mobilité, la facilitation de la communication constitue aussi un élément déterminant dans la rencontre entre professionnels du Portugal et de France.

4.1.3. S'approprier des concepts universitaires

Dans le programme de la semaine (le matin du 2^{ème} jour), un temps autour de l'influence de la stigmatisation sur la mobilité a été proposé. Ce temps, plus conceptuel, a adopté les paradigmes de la sociologie et la psychologie sociale pour expliquer certains mécanismes et paramètres à prendre en compte lors de la création d'un projet de mobilité. Durant ce temps de deux heures, les stagiaires ont été formés à comprendre : ce qu'est la stigmatisation ; comment elle se construit par des dynamiques de catégorisation, hiérarchisation et essentialisation ; de quelle manière elle suscite la discrimination et qu'elles sont ses conséquences sur la mobilité des jeunes. Des auteurs tels que E. Goffman, H. Tajfel, P. Bourdieu, I. Maalouf, C. Reynauld-Paligot, I. Regner, P.Huguet, M. Clark, ont été mobilisés.

Le but de cette intervention était de montrer que la sociologie n'est pas réservée aux sphères universitaires, mais qu'elle a un intérêt pour les professionnels de terrain en enrichissant leurs perspectives, en élargissant leur compréhension du contexte social et en renforçant leurs compétences analytiques.

La sociologie même si elle est conceptuelle n'a rien d'abstrait. Elle explique des mécanismes et des implicites de la vie quotidienne si évidents et habituels qu'ils deviennent invisibles pour les individus. En aidant à résoudre des problèmes sociaux et en améliorant la compréhension de la réalité sociale, cette

discipline a une utilité pratique. Elle encourage la pensée critique et la remise en question plutôt que de promouvoir des idées préconçues. Pour les professionnels, avoir conscience de ces dynamiques permet de mieux saisir le contexte dans lequel évoluent les jeunes et les familles avec lesquels ils et elles travaillent. Les problèmes individuels peuvent souvent être mieux compris lorsqu'ils sont situés dans un contexte social plus large. La sociologie aide les travailleurs sociaux à contextualiser les défis auxquels sont confrontés les jeunes, en tenant compte des facteurs structurels et culturels. Renforcer leur sensibilité culturelle et sociale va faciliter l'élaboration d'interventions plus adaptées.

Lors de l'intervention, il y a eu plusieurs temps d'échanges entre les participantes et participants. Lors d'une de ces discussions, la mobilité a été observée de manière critique. Le groupe a partagé le fait que la mobilité n'est pas un idéal et qu'il ne faut pas tenter de la prescrire à tous les jeunes. Il fallait prendre en compte le contexte et l'environnement des jeunes. En effet pour certains jeunes, vivre une mobilité n'est pas (encore) adaptée pour différentes raisons telles que : la santé mentale, le choc culturel, des préoccupations familiales, des enjeux sociaux, etc.

4.1.4. Revenir avec du concret : repérer, amorcer, structurer

En sachant que les participants et participantes ont un temps de séjour de seulement une semaine, plusieurs ont eu des comportements qui montrent une volonté d'optimiser les acquis de leur formation. Les professionnels ont tous manifestés avoir discuté avec leur direction ou leur collègue en amont de la formation pour rapporter des éléments concrets qui bénéficieront à la structure. On note deux stratégies différentes.

La première stratégie consiste à venir avec un projet de mobilité déjà amorcer dans sa construction. Ce fut le cas de JTM et Breizh Insertion Sport.

P1 : « Ma présence ici elle s'explique parce qu'il y a une mobilité à créer en juin ou il y a tout à faire. Jusqu'à maintenant il y avait une mobilité en Pologne qui s'est annulée. Du coup, il en manque une si tu veux. Quand j'ai été recruté, on m'a clairement dit qu'il fallait que j'en développe une pour remplacer la Pologne. [...] la possibilité de pouvoir visiter des entreprises, de rencontrer des tuteurs potentiels. Aussi, le fait de me retrouver sur place, ça me permet aussi de voir ou les jeunes pourraient être logés, de connaître la ville, de projeter comment ça peut s'organiser tout ça, de sentir le truc. Ça permet à la fin de cette semaine de revenir avec quelque chose de concret avec Faisca. On pourra voir comment s'organiser avec quelle condition. »

P1 a une échéance et un besoin de monter une mobilité. Le fait de se retrouver sur place à l'avantage de rencontrer des partenaires et de repérer les lieux.

Les deux salariés de Breizh Insertion Sport ont également expliqué qu'ils étaient venus chercher des partenaires pour un projet qui était déjà en train de se dessiner dans leur structure. Ils ont même profité d'être sur place pour organiser des rencontres durant leur temps libre avec des partenaires qui n'étaient pas programmés.

La deuxième stratégie consiste à utiliser cette action de formation et d'immersion interculturelle pour consacrer du temps et de la disponibilité cognitive à l'élaboration d'un projet de mobilité. C'est ce qu'a fait Steredenn et le Point Info Jeunesse de Lamballe :

« L'année dernière on avait déjà évoqué de monter un K2, donc une mobilité de professionnels. On avait envie d'étudier deux axes sans trop savoir sur lequel s'appuyer. Soit d'autres méthodes d'accompagnement de projet en Europe sur des projets citoyens. Pour voir comment ça se passe ailleurs. Soit en s'appuyant sur l'espace femme et faire un projet sur les thématiques LGBTQIA+ et comment on accompagne ces jeunes sur

la prévention et la sensibilisation aux violences sexistes et sexuelles. Là avec X., on s'est dit qu'on va prendre le temps d'y réfléchir et d'être en l'immersion pendant 5 jours pour voir vraiment ce qu'on a envie de faire. [...] Voir aussi comment en parler ça peut faire émerger des possibilités. Là on a un bloc, maintenant il va falloir qu'on dégrossisse. »

L'immersion dans une mobilité leur permet de se projeter dans du concret et de réfléchir en termes de faisabilité.

Une observation a été réalisée durant la bourse aux partenaires (3^{ème} jour). Durant cette bourse, les professionnels (il y avait des personnes de France et du Portugal) ont été invités à structurer leur projet. Un support leur a été distribué dans lequel plusieurs éléments concrets leur étaient demandés : titre du projet, public cible, durée et phases, dates prévisionnelles, thématiques et objectifs, financements envisagés. Divers guichets étaient installés pour poser des questions techniques : OFAJ, Erasmus+, appui méthodologique. Les participants et participantes ont intégré des méthodes de travail afin de valider les différentes étapes d'un projet ainsi que des informations essentielles à l'élaboration de dossier de financements (dispositifs existants, subtilité de vocabulaire, thématiques actuelles, etc.).

Pour certains professionnels comme ceux du Point Info Jeunesse de Lamballe, ce temps a constitué une véritable avancée dans l'élaboration du projet. Ils avaient pour projet de créer une mobilité jeune autour de la transition écologique et l'engagement citoyen dans le cadre d'un échange franco-portugais. Au début, la rédaction de leur projet leur semblait très abstraite. Cet exercice leur a permis de consacrer du temps à la réalisation de leur idée et ils ont ainsi pu poser les premiers jalons. Dans la construction du séjour, ils ont intégré leurs acquis du contexte portugais tel que l'importance de l'ancrage local. Ils ont également utilisé les ressources qui étaient à disposition en affinant leur projet et en le pensant de manière plus progressive. Un élément décisif était de s'apercevoir que pour pouvoir se projeter dans un projet de mobilité il fallait pouvoir se raccrocher à des éléments tangibles. Être sur place et rencontrer des partenaires internationaux a permis à ces professionnels de penser la clarté, la faisabilité et les besoins de leur projet dans des conditions adaptés.

4.2. La centralité de l'informel

Ce format de formation possède une spécificité : le fait que les professionnels passent une semaine ensemble dans un endroit qu'ils ne connaissent pas. Le temps est composé de temps formels (contenu programmé) et de temps informels (repas, pauses, soirées, matinées, transports...). Pour saisir les apports d'une telle formation, il ne faut pas se limiter à la seule observation des temps formels. Cela reviendrait à rater l'essentiel.

4.2.1. Interdépendance avec le formel

Comme dans toute formation, les acquis sont étroitement liés au programme, mais autour de ces temps formels, des discussions permettent aux professionnels d'échanger, de se questionner, de comparer entre eux. Le formel et l'informel ne sont pas séparables. Ces deux temps sont connectés et leur interdépendance crée des dynamiques vertueuses. Ces dynamiques mettent en évidence des apprentissages polymorphes qui relèvent de la formation en elle-même et du cadre de l'expérience qui lui est lié.

L'enquête de terrain montre une prise de conscience de l'importance des temps informels dans la formation :

P2 : « *Même sur les temps informels on est dans de la formation, de l'information et de l'apprentissage.* »

Du côté de Faisca ce prolongement entre le formel et l'informel est pris en compte et valorisé.

P4 : « *On n'espère rien, mais on sait que c'est là qu'il va se passer les choses les plus importantes. Je suis convaincu que le programme formel c'est une base qui va permettre qu'il se passe des choses intéressantes dans l'informel. Je sais pas si c'est aussi vrai pour les pros que pour les jeunes. En tout cas chez les jeunes l'enjeu il se joue dans l'informel. Moi ce que je veux c'est que les jeunes prennent des risques dans l'informel pour vivre des trucs ensemble. On veut que le programme soit hyper intéressant, mais moi je pense que nos objectifs, on les atteint dans l'informel.* »

Pour une autre personne de Faisca, il n'y a pas de doute possible :

P5 : « *Le formel ne peut pas marcher si il n'y a pas l'informel.* »

Les participants et participantes de la formation expliquent également que ces temps complètent les temps formels :

P3 : « *Enfaite dans l'informel, tu discutes bien au-delà de ce qui s'est passé en journée. Il y a énormément de choses qui se jouent.* »

L'observation montre en effet que la fin de l'horaire des temps formels ne signifie pas la fin des discussions autour des thèmes abordés. Nous pouvons prendre comme exemple une conversation entre le groupe et P4. Après une rencontre d'une heure avec un partenaire (I.P.D.J), le groupe s'est rapproché de P4 (qui pour rappel travaille au Portugal avec Faisca) afin de poser des questions, donner leur avis, saisir les différences. Ce temps d'échange improvisé a duré toute la pause.

Même observation après l'intervention en sociologie. Pendant le repas du midi, durant lequel la moitié du groupe a choisi spontanément de manger dans un marché couvert, les discussions se sont orientées sur la sociologie. Plusieurs personnes ont comparé leur compréhension des divers concepts abordés, elles ont posé des questions à l'intervenante également présente lors du repas et ont même réfléchi à de possibles interventions au sein de leur structure pensant que cela peut bénéficier aux jeunes ou à leurs collègues.

4.2.2. L'univers de travail omniprésent

Nous l'avons vu, les temps informels sont un prolongement des temps formels. Un des éléments constitutifs de cette mécanique est le fait que lors des temps informels les participants et participantes restent dans leur posture professionnelle durant ces temps.

P3 : « *Nos conversations informelles déjà elles sont tous les temps tournés vers nos univers de travail.* »

P1 : « *Et ce qui est drôle, ce que dans les temps informels on fait quoi ? Et ben on parle boulot enfaite ! Et c'est ça qui est important de noter. Clairement dans ces moments-là c'est des moments de boulots. Même si dans ces moments informels on apprend à se connaître, on apprend à se connaître autour de ce qu'on fait, autour de nos actions, autour de nos missions.* »

En effet durant les temps informels les professionnels parlent très peu de leur vie personnelle. Ceci a été visible dès les premiers contacts du groupe à l'aéroport de Nantes, les personnes se sont présentées en énonçant leur prénom, leur structure et leur ville. Durant les premières discussions, l'enjeu était d'ailleurs

de comprendre quel était le travail de chacun et chacune et sur quel territoire les actions se faisaient. P2 explique par ailleurs que pendant ce séjour elle s'identifie et s'affiche en tant que professionnelle. Son témoignage montre qu'à chaque moment de la journée, informel et formel confondus, elle agit comme si elle continuait d'évoluer dans un cadre professionnel :

P2 : « On parle très très peu de nos vies privées. Encore une fois, on est qu'au 2^{ème} jour, mais on est toute la journée en posture professionnelle et c'est pour ça que ce n'est pas des vacances. Là je suis pas moi en vacances, là je suis moi conseillère en insertion sociale et professionnelle de la Mission locale de X. du matin que je me lève jusqu'au soir ou je me couche. Je pense que depuis qu'on est arrivée je dis au moins 10 fois par jour que je travaille à la Mission locale [rire]. »

Cette posture engendre des discussions autour des réalités professionnelles de chacun et chacune et ainsi faire mieux connaître les missions et les actions des membres du groupe tous en lien avec la jeunesse. Outre les effets que nous avons déjà relevés dans le point 3.3 ceci a pour effet de faciliter la création de projets communs. Les temps informels permettent de mieux appréhender les compétences de tout le monde et offrent le temps pour imaginer des possibles.

P1 : « Bah déjà là, alors qu'on est au 1^{er} jour, je vois des affinités qui se créent. Il y a déjà des discussions qui ont pu avoir lieu dans l'informel qui permettent de trouver des points d'accroche par rapport à tel ou tel projet ou tel ou tel public. Tu vois par exemple E. [Steredenn] qui est très attachée à travailler avec des publics en rupture. Tu vois, moi c'est des choses qui me causent. »

Ceci peut aboutir à la création de partenariat comme en témoigne P4 :

P4 « Avec Denis, mon partenaire de Clash à Berlin, nos meilleures idées de projets, on les a eues à deux heures du matin en buvant du Pastis quoi ! Parce que on était en mobilité ensemble et parce qu'une fois finie la journée de boulot, on est parti boire des coups, on est parti danser, discuter avec le gars du bar... [...] On a besoin de ces espaces-là parce qu'on travaille dans la créativité aussi. Si on travaille que dans le rush on n'a pas le temps de faire ça. On est souvent sous pression du temps, mais nos meilleures idées on les a quand on a le temps. »

4.2.3. Apprendre par le plaisir

L'association Faisca dénonce une vision du travail dans la douleur. Un des projets de l'association est de montrer qu'il est possible de prendre du plaisir à travailler en immersion : « On prône beaucoup la joie à Faisca » (P4). Faisca explique sa démarche :

P4 : « dans nos professions, on est crevé. Le burn-out c'est une réalité... des réalités difficiles et pas toujours reconnues. D'avoir un espace de grande intensité, mais où tu es pris en main, quelque part c'est aussi reposant. On offre un cadre sécurisant qui te permet de sortir de ta zone de confort. Ces séjours sont extrêmement exigeants, mais aussi tu as quelqu'un de sécurisant qui te guide. On n'a pas souvent l'occasion de vivre ça. »

Une des conséquences de l'adoption de ce paradigme est le fait que les participants et participantes, réceptifs à cette conception, explicitent que leur motivation s'en trouve accru. Le cadre sécurisant exprimé par Faisca permet aussi de créer une ambiance agréable qui va souder le groupe, établir des conditions d'apprentissage favorable et instaurer une confiance qui facilite les échanges.

Toujours dans une dynamique multidimensionnelle P4 de Faisca explique que cette vision autour du plaisir doit faire partie de l'esprit dans l'organisation d'une mobilité pour sa réussite :

P4 : *Tu peux pas travailler avec des gens que t'aime pas surtout sur le long terme. On est pas obligé d'être les meilleurs amis, mais il faut qu'il y ait un minimum de plaisir de passer du temps ensemble. Imagine, en mobilité si le groupe se connaît pas, mais si le groupe voit que l'équipe prend plaisir à se retrouver et à travailler ensemble et est dans le respect mutuel : « ah, mais vas'y, fait-le, je veux voir comment tu fais », « on prend un verre ensemble ? » « et ta mère, ça va ? ». En deux secondes le groupe il nous imite. Si il y a des conflits dans l'équipe, des rapports de domination, des préjugés, le groupe va nous le renvoyer directement. Il faut que on soigne ça. Je pense que c'est 50 % de la réussite de nos projets. »*

4.2.4. Apprendre par l'expérience

Pourquoi vivre une mobilité pour en organiser une ? Tout simplement parce que les participants et participantes ont besoin d'apprendre par l'expérience.

Les personnes qui élaborent une mobilité vont devoir penser un projet dans lequel elles envoient ou accueillent des jeunes en mobilité. Comprendre les enjeux de la mobilité sans l'avoir vécu est complexe :

P1 : *« C'est pas évident de raconter un voyage. Surtout quand il est long. Vas-y essaye de raconter un an de ta vie. Et même, raconte-moi un mois de ton voyage. Il s'est passé des choses au niveau logistique, au niveau santé mentale, au niveau vie affective, au niveau du lien avec les gens, au niveau de la bouffe, au niveau des paysages que tu as pu vivre, des randos que tu as pu faire. »*

En vivant une mobilité, on acquiert une compréhension directe des aspects pratiques, émotionnels et culturels liés à la vie dans un environnement différent. Cela permet d'appréhender les défis que peuvent rencontrer les jeunes participants.

P1 : *« Nous là, on est comme si on était une équipe de jeunes. De faire des animations linguistiques, des ateliers, des réflexions autour de nos pratiques, de cogiter collectivement, de définir nos attentes et nos craintes, c'est tout à fait ce qu'on pourrait demander à des jeunes. Du coup, cette approche-là, je la trouve ultra pertinente. Parce que elle te donne à la fois des billes, en tant que professionnel, sur la méthode et l'accompagnement des jeunes pendant ces temps-là, mais aussi des billes sur ce qui se passe avant, pendant et après la mobilité. »*

De plus, en participant à une mobilité, on est mieux à même d'identifier les besoins spécifiques des jeunes, que ce soit en termes d'accompagnement, de logement, d'emploi du temps ou d'autres aspects importants pour garantir le succès du projet. Ceci a marqué P2 :

P2 : *« C'est que le 2^{ème} jour, mais quelque chose qui m'a frappé, c'est la fatigabilité. Quand tu organises quelque chose, tu as une certaine posture. Comme tu es en charge de ce qui va se passer, finalement tu as balisé le terrain pour toi. Quand tu le vis en tant que participant... c'est pas que tu le subis, parce que pour le coup on avait le planning et que c'est très bienveillant, pour le coup pour le cadre c'est difficile de faire mieux, il y a une bonne ambiance, c'est chouette... mais par contre le soir tu es crevée [rire] tu es complètement cuite. Le fait de le vivre ça me fait prendre en compte que le jour ou moi j'emmène un groupe de jeune, il faut vraiment avoir ça à l'esprit. Prendre en compte la fatigabilité dans la conception pédagogique du programme. [...] C'est aussi se dire comment j'arrive à laisser aussi suffisamment d'espace et de temps calme pour que les gens puissent se ressourcer. Penser ça, ça peut limiter les clashes qu'il pourrait y avoir et qui fausseraient tout l'apport pédagogique que tu essayes de mettre dedans. Si je l'avais pas vécu, je l'aurais appris à mes dépens, je pense, en chargeant trop un programme. Ça, je me dit "okay fait attention, rappel toi comment toi tu étais". »*

Enfin, la mobilité offre une immersion dans une nouvelle culture, favorisant ainsi le développement d'une sensibilité interculturelle. Cette compréhension approfondie des différences culturelles peut être essentielle pour concevoir des projets qui respectent et valorisent la diversité.

P3 : « *c'est là où tu vas rencontrer des locaux que ça soit dans la boulangerie ou au supermarché. Quand tu circules dans la ville, tu vas t'imprégner d'un territoire. Dans ces moments-là, on capte bien la nécessité de vivre une mobilité. L'immersion dans une culture c'est pas toujours confortable. Il y a des repères à prendre, des décalages de langues. Ça permet de se déséquilibrer et de monter en compétence.* »

Comme nous l'avons démontré au point 3.1 la mobilité est quelque chose de difficile. Vivre la mobilité c'est aussi une manière de comprendre qu'elle ne convient pas à tout le monde.

P2 : « *c'est important de leur [les jeunes] faire comprendre que la mobilité ce n'est pas une baguette magique.* »

L'idéalisation de la mobilité peut engendrer des risques importants en occultant les défis inhérents à cette expérience. En glorifiant constamment les aspects positifs, on peut créer des attentes irréalistes, négliger les vérités locales et minimiser les impacts négatifs potentiels. Une perspective équilibrée sur la mobilité, tenant compte à la fois des avantages et des obstacles, est cruciale pour orienter ou non les jeunes vers cette possibilité.

5. LA MOBILITE POUR FAIRE MURIR SA POSTURE ET SA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

5.1. Des acteurs de terrain pas si hétérogènes

Nous l'avons évoqué au point 3.3 les professionnels qui participent à cette action de formation ont des métiers différents. Nous le verrons dans cette partie, certains éléments montrent qu'on retrouve des similarités dans le profil des membres du groupe qui expliquent que cette association hétérogène fonctionne bien.

5.1.1. Tout le monde à une histoire de la mobilité

Un élément à relever est que tous et toutes ont une appétence pour la mobilité :

P2 : « *Et c'est ce qui m'intéresse quand je voyage au-delà de l'aspect de voir de nouveaux paysages, c'est de ne pas avoir de repères.* »

P3 : « *Un élément important c'était toujours de me sentir me déplacer.* »

P4 : « *[la mobilité] c'est vraiment dans l'ADN de la famille. [...] Mes parents nous ont toujours poussés à voyager avec ma sœur.* »

Pour autant, il serait erroné de penser qu'aimer la mobilité signifie que l'on a vécu de nombreux voyages. La mobilité, qu'elle soit de soi-même ou des autres, touche tout le monde, directement ou indirectement.

Le tourisme, les migrations, les technologies de la communication, les influences culturelles, les histoires familiales et nationales, les déplacements, etc. la mobilité prend de multiples formes et a des implications diverses qui s'étendent à tous les aspects de la vie quotidienne. Que ce soit à travers des déplacements

physiques, des échanges culturels ou des interactions virtuelles, la mobilité est un phénomène omniprésent.

Le groupe de Setúbal est représentatif de ces rapports diversifiés à la mobilité. Le dernier jour, les participants et participantes étaient invités à faire un bilan de séjour par groupe. La consigne était de recourir à tous les moyens d'expression possibles sans utiliser la langue française ou anglaise. Pas moins de sept langues ont été employées pour cette activité : le marocain, le khmer, allemand, l'italien, l'espagnol, le breton, le portugais.

Il apparaît que les membres du groupe ont tous et toutes une histoire de la mobilité qui est différente. Certains ont appris la langue ou en tout cas certains mots par : leur famille, leur quartier, l'école, des voyages et des rencontres amicales ou amoureuses. Ce ne sont pas des expertes ou des experts de la mobilité néanmoins ils et elles savent utiliser leur expérience et la valoriser.

5.1.2. Une rencontre de professionnels qui ont des valeurs communes

Les professionnels présents à Setubal ont des réalités professionnelles différentes, néanmoins ils et elles travaillent tous et toutes dans le social et avec la jeunesse. Il serait réducteur et erroné de considérer ces métiers comme de simples relations de services entre des usagers/usagères et les institutions. Ces métiers sont intrinsèquement relationnels. En effet, ces métiers découlent de la nécessité d'interagir directement avec les individus pour comprendre leurs besoins, les soutenir dans leurs défis et favoriser leur bien-être global. La qualité de la relation entre le professionnel du social et la personne aidée est souvent déterminante dans le succès des interventions.

P1 : « tu vois de premières discussions comme ça, ça te permet de te rendre compte que oui enfaite, on est nombreux à avoir cette appétence la et à essayer de semer des graines et de voir comment ça prend. »

Pour P4 outre cette dimension du travail sociale, le relationnel fait aussi partie des valeurs qui composent le domaine de la mobilité et de l'interculturalité :

P4 : « notre travail il est très relationnel, surtout dans la mobilité et l'interculturalité. »

Durant les entretiens l'idée de travailler avec des personnes qui ont des « valeurs communes » est souvent apparue :

P1 : « avec JTM j'ai eu l'opportunité de rencontre Faisca parce qu'elles sont venues une semaine en Bretagne pour une mobilité. Et voilà avec les salariées de Faisca j'ai vraiment vu qu'on avait des valeurs communes. »

P4 : « On apprend à se connaître en s'observant interagir dans l'informel. Denis [un partenaire de Faisca], il dit souvent "moi j'ai su que je voulais travailler avec Morgane quand on a pris un taxi ensemble pour rentrer du bar et qu'elle était assise devant et qu'elle s'est mise à papoter avec le chauffeur et que deux minutes après elle savait combien d'enfants il avait, ce qu'il faisait dans son temps libre et qu'il allait être grand-père bientôt". Il ne savait pas exactement ce que je faisais dans mon asso, mais il savait qu'il voulait travailler avec moi. »

P2 : « D'avoir vu l'environnement et des personnes qui vont pouvoir être le relais, je suis tranquille si je les envoie ici. J'ai confiance. Je vois qu'on est sur les mêmes valeurs. »

P3 : « Alors oui il y a des différences, c'est sur, mais je trouve que on se ressemble. Pas forcément sur des méthodes et sur des quotidiens de travail, mais on a des valeurs en commun. »

En privilégiant des valeurs communes, le groupe peut surmonter les différences professionnelles pour se concentrer sur des ambitions de mobilité partagée, favorisant ainsi une collaboration interculturelle

harmonieuse. Les valeurs communes renforcent l'engagement envers les objectifs de formation, créent une communauté apprenante dynamique et encouragent la diversité des perspectives. En se basant sur des valeurs, le groupe devient plus adaptable et résilient, développant des compétences interpersonnelles qui transcendent les frontières professionnelles et contribuent à un impact à long terme sur l'essor personnel et professionnel des participants et participantes.

5.1.3. La langue n'est pas un frein

Une des choses à relever dans ce séjour est qu'il n'a jamais été nécessaire pour les participants et participantes de savoir parler anglais ou portugais.

Nous avons montré que par leurs différents liens avec la mobilité, les professionnels présents sont sensibilisés à plusieurs langues. Le fait de faire émerger plusieurs langues (même si ce n'était que des notions) lors d'une activité permet de valoriser d'autres moyens de communiquer qu'une utilisation maîtrisée de l'anglais.

Faisca a exprimé le fait qu'un de ses objectifs était de nous sensibiliser à une autre pratique de l'apprentissage de la langue. À travers les animations linguistiques quotidiennes en portugais, les professionnels ont appris des mots qu'ils ont pu utiliser tout au long du séjour pour se faire saisir. Au-delà des mots, l'approche de Faisca a été de déconstruire de nombreux présupposés que l'on se fait de l'apprentissage de la langue. Issue de la culture pédagogique de l'OFAJ qui a créé des méthodes pour soutenir le processus de compréhension entre la France et l'Allemagne, les animations se sont concentrées sur le « déblocage » (ne pas corriger, utiliser la communication physique et non verbale...), l'intérêt du groupe (partir des envies d'apprendre du groupe), la systématisation (fixer les connaissances, conscientiser les acquis) et le plurilinguisme (valoriser toutes les langues).

En plus des animations linguistiques, il y a toujours eu une personne pendant les activités qui a traduit en simultané ou en consécutif en français et en portugais. Là aussi, cette situation assez inhabituelle et qui peut être déroutante a été pensée et préparée. Pour s'habituer à cette façon de communiquer, plusieurs exercices au début du séjour ont été proposés pour se familiariser à l'action de traduction.

P2 : « Une chose que j'ai appréciée c'est la traduction. Ça change beaucoup la manière qu'on a de valoriser les langues maternelles et ça permet aussi à toutes les personnes de s'exprimer. C'est difficile parce que tu ne parles pas avec la même fluidité, mais ça donne une nouvelle dimension interculturelle que je ne connaissais pas et que je trouve très intéressante. »

Notons que c'est la première fois qu'Erasmus+ offre des financements pour des actions autour de la traduction.

5.2. Une opportunité comme accélérateur de compétence individuelle

5.2.1. Les effets positifs de la « bulle »

Dans ce format de formation, les professionnels partent à l'étranger. Ils et elles sont loin de leur lieu de travail, de leur famille et de leur quotidien. Pour l'anthropologue N. Graburn on peut faire un découpage séquentiel de la vie des individus : le monde sacré et le monde profane. Le monde profane serait routine, contraintes et responsabilité, le monde sacré serait ressourcement et plaisir¹⁷. Lorsqu'on part en mobilité la charge du quotidien se fait moins sentir.

P5 : « Moi, en tant que professionnelle qui accueille un autre groupe de professionnel, je trouve que c'est très impactant. Parce que on... "we take out" le professionnel de son environnement. Chacun ici a la chance de sortir de ses responsabilités et de sa position. Il y a différentes choses qui marchent en faisant cette expérience. »

Selon D. Nash, partir loin de chez soi permet même d'être une *nonentity* (qu'on pourrait traduire en « entité non particulière ») à l'écart des responsabilités du monde profane et de ce fait plus disponible et plus présent dans l'expérience¹⁸.

Cet effet « bulle » du monde sacré décrit par Graburn offre donc de multiples avantages :

En se retirant de leur environnement quotidien, les participants et participantes peuvent se concentrer davantage sur la formation sans les distractions quotidiennes. N'oublions pas que l'expérience d'apprentissage dans un nouvel environnement peut être plus mémorable. Cela peut favoriser une immersion plus profonde dans le contenu de la formation et stimuler le développement personnel (adaptabilité et résilience notamment) en encourageant à relever de nouveaux défis.

P2 : « Je dirais oui et non. Parce que le fait d'être parti ça nous sort de notre quotidien. C'est un des principaux intérêts. On est sortis de notre zone de confort et de notre champ d'intervention. Pour une fois. Ça permet de prendre du recul. »

Être loin de son lieu de travail, autorise à se libérer temporairement des pressions et des urgences professionnelles, créant un environnement plus propice à l'apprentissage.

P4 : « Pour la plupart de nos quotidiens professionnels si tu participes à un stage d'une semaine qui est pas trop loin de chez toi et que tu rentres chez toi le soir, tu ramènes ta vie avec toi, tu ramènes ton boulot avec toi. Par exemple, tu vas plus facilement quitter la séance pour répondre au téléphone. Dans la mobilité, évidemment tu restes connecté à ta réalité professionnelle, mais il y a une force aussi dans l'effet « bulle ».

En plus de ces bénéfices en termes d'apprentissages et de développement individuel, cette « bulle » va avoir des incidences positives sur la qualité de travail du professionnel à son retour. P3 parle de « respiration ». En prenant du recul, les professionnels abordent leur travail à travers une nouvelle perspective, un regard frais. Cette « respiration » offre la possibilité de clarifier les idées, de réfléchir à sa pratique et d'optimiser son efficacité.

P3 : « C'est des respirations ces projets européens, que je trouve vraiment hyper importante. Et j'utilise vraiment toujours ce mot quand je parle parce que tu fais une pause dans ton quotidien de travail, tu fais un pas de côté sur tes méthodes à toi au quotidien et c'est un temps pour soi en tant que professionnel pour

¹⁷ GRABURN H. H. Nelson, « Tourism: the Sacred Journey », Mexico City (1974), Valene Smith, 1977.

¹⁸ *Ibidem*

revenir sur sa pratique. J'en ai besoin régulièrement. Je vais revenir dans mon quotidien pro comme quand tu laisses un mémoire et que tu y reviens quelques heures après parce que tu as besoin d'un temps qui sert le processus. J'ai cette sensation-là. »

5.2.2. Remettre en question ses certitudes en s'exposant

Durant cette semaine de voyage, les professionnels travaillent et vivent ensemble. La norme dans les relations sociales au travail est orientée vers un rôle et une posture professionnelle qui marque le rapport qu'entretiennent les salariées entre eux. Dans ce format d'action de formation, les frontières entre monde du travail et monde personnel s'entrelacent. Les postures ne sont plus aussi rigides et la communication plus aussi maîtrisée. Le sociologue E. Goffman perçoit le monde social comme un théâtre. Dans cette situation les rôles et les scénarios sociaux sont moins clairs. Les professionnels vont donc devoir réinventer une posture pour s'adapter à ces nouvelles circonstances de rencontre.

Cette formation a permis aux participantes et participants d'apprendre en s'exposant. Cette exposition offre une occasion unique de remettre en question les préjugés, de prendre conscience des différences systémiques, d'adapter les approches aux besoins variés des jeunes, de développer la flexibilité professionnelle, d'étendre les compétences interpersonnelles, de questionner les méthodologies de travail, et de renforcer la connaissance culturelle.

Lors de l'avant-dernier jour de formation, le groupe a été invité à vivre une séance de capoeira par une personne (P6) qui utilise cette pratique comme outil pédagogique pour les jeunes.

P6 explicite que, pour elle, la capoeira est une manière de s'adapter aux jeunes. Selon P6, travailler avec des jeunes oblige les professionnels à repenser leurs approches en fonction des besoins spécifiques de cette population. Il faut une remise en question constante et une flexibilité dans ses façons de penser pour se mettre à la place des jeunes. P6 explique qu'il peut être complexe de déplacer les évidences et les certitudes des professionnels qui s'enferment dans leur rôle.

P6 : "Parfois, c'est plus difficile avec les pros. Je vais être sincère. Souvent, les professionnels ont déjà une manière d'être et leur manière d'être c'est : « je sais déjà tout », « moi je suis pro ». Ils restent dans leur posture professionnelle sauf qu'à mon avis ça devrait être l'inverse. Si je veux capter un jeune ou si je veux faire avancer un jeune, il faut que je sois même le premier à faire le bouffon, à faire le fou. Je dois donner l'exemple. Et donc si je me forme en tant que professionnel je ne suis pas disponible pour recevoir ce qu'on veut me donner. Si je ne m'expose pas, comment je fais pour rencontrer les jeunes ? Ça, c'est super important. Moi en tant que professionnel je dois me déshabiller de toutes ces certitudes et de ce que je sais.

En deux heures de capoeira, le groupe a été invité à danser, à chanter, créer de la musique, et combattre en cercle. Tout le monde s'est prêté au jeu, acceptant de se montrer. L'ambiance était bienveillante, les personnes se sont encouragées et aidées. Par exemple lors d'un exercice où chacun et chacune devaient passer en binôme dans le cercle pour combattre avec les mouvements appris, l'enjeu n'était absolument pas de dominer l'autre, mais de construire un dialogue ensemble. Cette expérience a créé une nouvelle dynamique qui a renforcé le groupe. Lors du bilan plusieurs personnes ont expliqué être émues. Certains qui avaient exprimé leur appréhension quelques jours avant (mauvaise expérience dans des clubs, peur d'être ridicule, complexe par rapport au corps) ont énoncé avoir été très agréablement surpris.

Cette expérience qui touche à des thématiques délicates les a invités à se livrer. En plus de renforcer les liens du groupe elle a engendré des discussions sur comment la découverte de cet outil pédagogique pourrait être utilisée auprès des jeunes Bretons. Le groupe a relevé le potentiel de cette pratique qui permet l'émancipation sociale, la création de dynamiques vertueuse, la promotion de valeurs d'entraide,

la créativité, etc. Breizh Insertion Sport note qu'elle est facile à mettre dans l'espace public ce qui est un atout pour aller vers les jeunes. Certains ont exprimé vouloir se rapprocher des clubs de la capoeira de la région. P6 a expliqué que la capoeira n'est qu'un outil. N'importe quelle forme d'art peut avoir le même rôle. Elle insiste sur le fait de s'adapter aux jeunes, ce n'est pas tant la capoeira qui offre ces multiples avantages, mais une manière de travailler.

P6 : « Le plus important dans la capoeira c'est de te laisser porter. La pratique de corps ça fluidifie la connexion. J'enlève la barrière linguistique, j'accepte de me montrer. »

Plus qu'un nouvel outil les participants et participantes ont donc appris une nouvelle méthode de travail et une nouvelle posture plus flexible et compatible avec leur travail autour de la jeunesse. Cette montée en compétence bénéfique sur un plan personnel et professionnel fait évoluer leur manière de travailler ce qui va permettre de créer des projets efficaces et pertinents.

5.2.3. Prendre du recul grâce à l'interculturalité

Le fait d'être à l'étranger pour cette action de mobilité permet (nous l'avons déjà évoqué) de construire son projet de mobilité (partenaires, hébergements, stages, etc.) et de vivre cette expérience pour créer des projets adaptés à l'intensité de la « déterritorialisation » (cf. partie 4). Nous pouvons également identifier un autre intérêt : prendre du recul grâce à l'interculturalité.

L'interculturalité agit comme un miroir. Les participantes et participants, en sortant de leur environnement habituel, voient leur milieu familier sous un nouvel angle. Ils acquièrent une perspective différente sur les problèmes et les défis auxquels ils sont confrontés dans leur travail quotidien. Par exemple sur la question de la valorisation du travail social beaucoup ont été très surpris :

P3 : « Je repars aussi avec un enrichissement et une ouverture sur différents contextes qui existent en Europe. En cinq jours, tu n'as pas le temps de dresser un panorama complet de ce qui se passe dans un pays, mais tu as quand même déjà des repères sur les modes de fonctionnements et la valorisation sur certains métiers. Ça pour ramener chez soi aussi. Et moi je suis reconnaissante du système associatif dans lequel je suis. Ça fait aussi relativiser sur la reconnaissance de son travail, sur les facilités au quotidien, les ressources. Clairement là-dessus j'ai une autre perspective aujourd'hui. »

Outre le fait de se rendre compte de droits sociaux précieux, certains ont également vu des pistes d'améliorations à explorer. C'est le cas de l'importance de l'ancrage local portugais qui a beaucoup impressionné :

P1 : « Il y a aussi cet ancrage local que je trouve vraiment intéressant. Justement, c'est là où je peux déjà déceler une différence entre nous. Nous on a pas un ancrage local. Nous on va accueillir des jeunes, mais ce ne sont pas des jeunes qui vont venir à nous. Ils vont venir par le biais de la Mission Locale, par le biais d'un site internet... tu vois. Et rien que, tu vois, leurs locaux ! Ils partagent le lieu avec pleins de d'autres collectifs de jeunes, il y a un café, il y a un skatepark devant, c'est chaleureux. C'est un lieu de rencontre pour la jeunesse. Les jeunes peuvent socialiser ici. En tout cas à JTM on a pas ce truc-là. Chez nous, il faut vraiment que tu fasses l'effort de venir pour nous rencontrer quoi. On est dans un collège qui symbolise très très fort une institution où il faut que tu passes une grille et que tu composes un code. On est au quatrième étage. Tu as un ascenseur à prendre. C'est un délire. On a un tissu associatif fort, mais on est parfois un peu trop entre nous, peut-être un peu trop confortable, de se reposer un peu trop sur nos acquis. On est reconnu pour ce qu'on fait, on le fait bien, mais parfois on est dans notre tour d'ivoire. Ça pourrait être chouette d'être un peu plus présent dans la rue, dans les quartiers. On le fait, mais je sens que c'est timide. »

5.3. Une action de formation qui se heurte à des difficultés de compréhensions

Les projets européens de mobilité professionnelle pour l'éducation des adultes permettent une montée en compétence des acteurs de terrains dans de multiples domaines. Pourtant ces mobilités se heurtent à des résistances de la part des employeurs et employeuses qui ne comprennent pas toujours l'intérêt de faire partir leurs salariés une semaine à l'étranger.

Au cours du séjour l'équipe d'organisation a expliqué que c'est une situation courante, qui tend à s'améliorer grâce à un travail de sensibilisation auprès des décideurs.

Lors des entretiens, les personnes interrogées ont énoncé le travail d'argumentation qu'ils ont dû faire auprès de leurs collègues et de leur direction : « *il a fallu que je le vende* », « *Il fallait que ce soit accepté et que ça ne crée pas des problèmes dans l'équipe* », « *oui c'était un peu houleux* », « *il fallait aussi appuyer pour casser cette perception que c'était des vacances entre copines* ».

Ce format de formation se heurte à deux obstacles principaux.

Le premier problème est que ces actions de formation souffrent de beaucoup de présupposé. On renvoie aux salariés que les mobilités professionnelles sont des vacances :

« J'ai eu le droit à des questions telles que « alors c'est bon, tu as acheté ton guide touristique ? ». C'était tout à fait bienveillant dans la manière dont c'était formulé, pour dire que ça allait être chouette, sauf que derrière j'ai pas eu de questions sur le contenu du stage. »

L'imaginaire de vacances qui entoure la mobilité internationale est tenace. Les directions ne conscientisent pas l'intensité de ces formats et la multiplicité des acquis intégrés. Trois participantes et participants ont par ailleurs expliqué avoir pris des jours de congé après la formation pour récupérer de la fatigue accumulée pendant cette semaine.

Le deuxième problème est que ces dispositifs de mobilités européens et leurs bénéfices pour la structure sont assez peu connus et conscientisés.

L'analyse des entretiens montre que les directions sont inquiètes de possibles tensions dans l'équipe du fait de laisser partir leur salarié. La cohésion de l'équipe peut être affectée si certains membres perçoivent le départ en formation à l'étranger comme un traitement préférentiel envers certains employés. Cela peut entraîner des sentiments de frustration au sein de l'équipe.

De plus, les directions peuvent craindre des difficultés opérationnelles pendant cette période dû à l'absence temporaire de compétences clés.

Pour rassurer sa direction et ses collègues, une personne du groupe a pris l'initiative lors d'une réunion d'équipe, d'expliquer le cadre et le contenu de la formation :

« C'était pour montrer d'où ça venait et que ça sortait pas comme ça du chapeau. J'ai présenté le planning de la semaine pour dire aussi « voilà ce qui va se passer parce que je sais que pendant que je suis pas là vous allez gérer mes urgences ». Du coup, je leur ai aussi dit que je m'engageais, à mon retour, de leur faire une restitution de ce que j'aurais compris, de comment fonctionne l'accompagnement des jeunes au Portugal, puis qu'il n'y a pas de Mission locale au Portugal. »

L'idée derrière cette initiative était de montrer que toute la structure allait bénéficier de ce voyage. En faisant en sorte que l'équipe entière soit partie prenante dans cette action, cette personne montre en quoi cette mobilité européenne représente un investissement qui va augmenter l'efficacité de la structure. Cela permet notamment de se donner les moyens d'élaborer des projets de mobilités

internationales qui ont des impacts très positifs sur les jeunes (nous ne développerons pas ces impacts, néanmoins nous invitons les lectrices et lecteurs à consulter des travaux à ce sujet). Cela crée une véritable compétence « mobilité internationale » dans ces structures.

De plus, notons que cette mobilité s'inscrit dans le premier bloc de compétence du programme de formation de la GOELLETTE. Vivre cette mobilité permet de finaliser tout un cycle de formation.

6. UN RÉSEAU ET UN ÉLARGISSEMENT DES PERSPECTIVES

Le regroupement de professionnels issus de différents milieux au même endroit peut encourager l'échange d'expériences, la collaboration et le réseautage. Les participants et participantes apprennent les uns des autres et développent des relations professionnelles précieuses.

L'enchevêtrement entre le formel et l'informel et de ce fait entre la sphère privée et la sphère professionnelle crée des liens forts entre les participants et participantes. Du fait de cette interconnexion, les interactions personnelles peuvent influencer le contexte professionnel, et vice versa.

Cette manière de fonctionner crée des liens durables. Au fur et à mesure des jours on observe que les relations entre les participantes et participants deviennent plus fluides. La confiance se construit et cela se voit sur la capacité du groupe à travailler ensemble.

6.1. Reconnecter avec le travail jeunesse dans son ensemble

Pendant cette action de mobilité, les professionnels ont beaucoup échangé sur leur réalité de travail. Les participants et participantes en plus de la rencontre des potentiels partenaires portugais ont également développé leurs connaissances du réseau local breton. En comprenant le quotidien de l'autre, ces professionnels se conseillent et s'enrichissent mutuellement :

P3 : « Ça va être des moments où tu parles lors d'un repas, d'une action que tu as faite parce que quelque chose dans la journée t'a fait penser à ça. Ça va inspirer une personne qui va te poser des questions sur tel aspect. Ça va venir aussi donner un éclairage nouveau sur ce qui s'est passé il y a trois ans avec des regards de personnes qui n'ont pas les mêmes métiers. »

Ils vont pouvoir bénéficier d'un regard plus large et ainsi se rendre compte d'impensés. P1 du JTM explique que travailler avec des professionnels de Breizh Insertion Sport permet d'approcher d'autres publics tout en informant sur des dispositifs existants :

P1 : « Il faut qu'on aille dans les quartiers et faire connaître aux jeunes tous les dispositifs dont ils pourraient bénéficier. Ils ont jamais l'info. [...] Même chez les professionnels des quartiers je suis convaincu qu'il y a peut-être 20 % qui savent ce qui existe en termes de dispositif. C'est rien. Et c'est normal, ils sont dans d'autres réalités. Les jeunes pour les faire venir juste à une réunion d'information c'est un exploit. C'est au jour le jour. Et même s'ils avaient l'information ils sont à des lustres de pouvoir se projeter dans un tel projet. Mais quand même notre rôle il est de semer des graines et de voir si ça germe. Il faut le tenter clairement. Sinon tu t'adresses toujours au même public. Et c'est clairement pas des jeunes de quartier ».

Les participantes et participants vont également pouvoir imaginer comment il est possible de travailler ensemble sur certains projets :

P3 : *Sur le court terme les personnes que je vais recontacter, là prochainement, c'est des personnes de Bretagne avec qui on a passé la semaine. »*

P1 : *« Rencontrer des professionnels et de me rendre compte de leurs réalités. [...] Il y a des manières de travailler et des réalités qui sont différentes. De réalités de méthodes, des réalités financières, des réalités de choix politiques d'association et d'institution. Du coup voilà de capter tous ces trucs-là et de voir ce que on peut en faire derrière »*

Cette formation a d'ailleurs permis à certains de commencer à envisager des partenariats concrets ou des échanges de pratiques. D'autres se sont aussi emparés de cette opportunité pour réactiver d'anciens partenariats :

P2 : *« Tu vois là sur les collègues de Lamballe tu sens qu'il y a des échanges qui peuvent se faire et qui sont riches. En tout cas, c'est sur, on va pouvoir faire de l'échange de pratique. Avec les Missions locales, pareil, j'ai envie de voir où ça en est les projets de mobilité parce qu'on a un projet qui peut être assez similaire sur certains aspects que j'aimerais monter. Donc je garde un œil dessus. »*

P1 : *« Tu vois là, Breizh Insertion Sport. C'est une structure avec laquelle j'ai déjà monté des projets. Et du coup ce genre d'initiatives, ça permet de repenser des projets derrière et de réactiver des choses que on a déjà faites ensemble. »*

Une limite à cette dynamique de mise un réseau est le cloisonnement des structures par territoire et l'habitude des silos organisationnels.

P2 de la Mission Locale de Ploërmel explique sa frustration vis-à-vis de cette réalité :

P2 : *« Oui cette mise en réseau c'est quelque chose qui me parle. C'était une de mes attentes en venant ici. C'était de comprendre les autres participants, quelles sont leurs structures, comment on peut travailler ensemble. Là où j'ai une difficulté, c'est que ma structure en tant que Mission locale, est très territorialisée. Du coup, c'est difficile d'aller sur des territoires qui sont hors de notre territoire. La seule avec que je sais que je vais travailler, parce qu'il y a déjà un projet qui est sous-jacent sur la mobilité internationale, c'est X, parce qu'elle est Mission locale du 56. Mais tu vois Steredenn, j'adorerais travailler avec elles en termes de valeurs. Parce que tu vois, nous c'est pas quelque chose qu'on a sur notre territoire. Mais je sais que si je fais la demande je sais déjà ce qu'on va me dire. Le territoire fait la gouvernance et fait les financements. C'est un autre département donc c'est vraiment pas les mêmes financements. »*

Il en va de même pour P1 située en Ille-et-Vilaine et qui aimerait travailler avec une Mission Locale du Morbihan :

P1 : *« Et tu vois, j'ai eu aussi une discussion avec X d'une Mission Locale avec laquelle j'ai envie de mener une mobilité au Portugal. Et tu vois nous on a toujours eu du mal à tisser des liens avec le Morbihan. C'est pas une priorité politique de ce que j'ai entendu dire. Parce que faut pas oublier qu'on est tributaire de l'enveloppe du financeur. Mais enfaite, j'ai un peu l'impression que c'est une espèce de truc en stand bye quoi. Et du coup, personne ne se bouge parce que c'est un truc qui est institué par habitude. Et tu vois X elle est là, et elle veut faire des trucs. Du coup, on se disait à midi, si il y avait une volonté des directions de se rapprocher ça serait trop cool. Nous, on a envie de travailler ensemble. Si cette semaine elle permet par exemple de créer une espèce volonté commune pour frapper à la porte du conseil général et dire : "hey on est là, on veut faire de la mobilité ensemble". Ces semaines, ça crée des alliances et de forces de frappe pour créer des choses concrètes. On a envie de faire bouger les lignes. »*

6.2. Un réseau aux ramifications très larges

Outre le réseau breton et le réseau portugais, cette mobilité permet d'intégrer un réseau plus large de partenaires. P4 de Faisca explique que finalement une mise en réseau de partenaires de partenaires va se faire :

P4 : « Ce qui arrive pas mal c'est aussi que ça va pas forcément se concrétiser avec la structure qui est venue. C'est arrivé par exemple que il y ait un pro de structure qui vient, qui en parle à une réunion de consortium local, ce qui donne envie à un autre partenaire et la met en place un projet avec un autre partenaire du territoire. Ça se fait de manière indirecte. »

P4 raconte une réussite concrète de cette mise en réseau plus large :

P4 : « Par exemple on a participé à l'accueil d'une mobilité formative de professionnel de l'animation et prof de lycée pro, qui organisent des stages en mobilités pour les élèves décrocheurs. Après ça, on a été contacté par une prof qui voulait partir avec des vendeurs et des électriciens. Nous on pouvait pas accueillir son groupe. Mais du coup, on l'a mise en contact avec Clash notre partenaire à Berlin qui est un peu une structure sœur. Du coup, j'ai donné le contact à cette prof en lui disant qu'ils avaient les mêmes méthodes que nous et que travailler avec eux c'est comme travailler avec nous. Ensuite, il y a au moins une mobilité qui a eu lieu avec plusieurs jeunes du Nord-Pas-de-Calais.

Faisca explique que l'entraide dans les réseaux est un facteur très important de la mobilité :

P4 : « On ne travaille pas du tout dans la compétition. Il y a assez de boulot pour tout le monde. On est vraiment ravie de mettre les gens en lien avec nos partenaires que ce soit nos partenaires locaux comme nos partenaires internationaux. Ça, on le fait beaucoup. Et pour le coup-là, on a beaucoup de projets qui ont débouchés.

Notons également que ce réseau va bien plus loin que celui de la mobilité jeunesse. Il crée aussi des rencontres avec d'autres univers de travail aux disciplines et aux vécus différents. Citons par exemple une ouverture au milieu universitaire. En effet, le fait de solliciter une sociologue pour mener cette recherche et intervenir pour apporter un éclairage sociologique sur les enjeux de la mobilité des jeunes fait partie de cette stratégie de décloisonnement et de mise en réseau large.

6.3. Des personnes convaincues qui portent la mobilité jeune

Il apparaît que cette formation à Setúbal permet à ces professionnels de la jeunesse de revenir avec des savoir-faire et des savoir-être. Les savoir-faire profitent à la structure par le partage de connaissances à l'équipe et la construction de projet. Les savoir-être créent des personnes-ressources sur la mobilité qui savent mobiliser une posture, une sensibilité, une pédagogie, une expertise sociologique, une intelligence interculturelle, une technicité et un réseau qui fait d'eux et d'elles des références sur ces questions.

P4 'C'est des personnes qui ont rencontré des partenaires et qui du coup peuvent orienter leur réseau local vers des choses qu'ils ont vues.'

Leur compétence est une véritable plus-value pour leur structure, pour leur équipe et pour leur territoire. Ces personnes deviennent des moteurs à initiatives :

P3 : 'Ce qui est sûr que là, le travail qu'il va falloir faire, c'est aller plus loin sur le projet de conception d'une mobilité qu'on aimerait monter. Il va falloir le défendre aussi pour pouvoir avoir

du temps de travail dessus. Est-ce que la thématique elle va parler à nos responsables ? Est-ce qu'il va falloir qu'on argumente beaucoup ?'

Ces actions de formation transmettent tous les savoirs indispensables à la création de projets de mobilité jeunes, mais également de donner aux professionnels la capacité d'argumentation nécessaire à leur mise en place. Ces acteurs et actrices de terrains par ce type de formation, gagnent en légitimité et apprennent à mutualiser leur force afin d'être outillé à défendre le droit à la mobilité pour tous et toutes.

7. REFERENCES

AUTES Michel, BIEN-AIME Paul-Antoine, MAHEU Louis et DUBOIS V., « Les métiers du travail social », s.l., 1998.

DAMBUYANT-WARGNY Gisèle, « Du travail social à l'intervention sociale », *Empan*, 2018, p. 18-26.

DELEUZE Gilles et GUATTARI Félix, *Mille Plateaux*, Paris, Éditions de minuit (coll. « Collection "Critique" »), 1980.

MAUGER Gérard, « Jeunesse : essai de construction d'objet », s.l., 2010.

PEDERSEN Paul, *The five stages of culture shock: critical incidents around the world*, Westport, Conn, Greenwood Press (coll. « Contributions in psychology »), 1995.

ROUDET Bernard, « Qu'est-ce que la jeunesse ? », s.l., 2012.

SAND René, « Quelques aperçus de L'action de la jeunesse dans le monde . », *Revue Internationale de la Croix-Rouge et Bulletin international des Societes de la Croix-Rouge*, 1935, vol. 17, p. 407-421.

SCHMITT Olivier, « Le Choc des civilisations : un concept zombie », *Fragments sur les temps présents*, 9 février 2015.

TROMPENAARS Fons et HAMPDEN-TURNER Charles, *L'Entreprise multiculturelle : le livre de référence sur le management interculturel*, 3. éd. augmentée., Paris, Maxima, 2008.

VERLOT Marcel et SUIJS Stijn, « L'apprentissage pragmatique de l'interculturel », *VEI enjeux*, 2000.

Sites internet :

Associação Faisca Voadora. <https://fr.associacao-faisca.pt/associa%C3%A7%C3%A3o-fa%C3%ADsca-voadora>

Conseil de l'Europe. *Setúbal, Portugal - Cité interculturelle*.
<https://www.coe.int/fr/web/interculturalcities/setubal>

Jeunes à Travers le Monde. <https://international-jtm.com/historique/>

Méthodes participatives. Un guide pour l'utilisateur 'World Café'. https://www.afci.asso.fr/wp-content/uploads/2014/09/guide_world_cafe.pdf

OFAJ-DFJW. Jeunes avec moins d'opportunités. <https://www.ofaj.org/sites/default/files/media/jeunes-avec-moins-dopportunités-definition-selon-les-directives-de-lofaj.pdf>

Un investissement

pour la structure pour les pros pour le territoire



5

INTÉRÊTS À VIVRE UNE MOBILITÉ PENDANT UNE ACTION DE FORMATION

1

Une complémentarité
entre les temps
formels et informels
qui multiplie la
montée en
compétence

2

Comprendre le
maillage du
travail jeunesse
au niveau local et
international

3

Vivre
l'interculturalité et
les défis inhérents à
la mobilité pour
mieux l'organiser

4

Former des
personnes
ressources qui
savent monter et
défendre un projet
de mobilité

5

Un format intense
pour des
apprentissages
multidimensionnels



Savoir-faire

Savoir mobiliser un
réseau local et
international aux
ramifications larges

Posséder une boîte à
outils d'activités et
de méthodes issue
de l'éducation non-
formelle

Comprendre les
différentes étapes d'un
projet de mobilité
jeunesse

Avoir des repères à
l'étranger pour pouvoir
se projeter dans la
conception d'un projet

Intégrer des
apprentissages
universitaires à
transposer dans le réel

Pouvoir amorcer
un projet de
mobilité dans sa
structure

Savoir anticiper les
difficultés et les besoins
des jeunes en mobilité

Activer une méthode de
travail décloisonnée

Adopter une
posture
professionnelle
flexible

Développer une
intelligence
interculturelle

Faire mûrir sa
posture et sa
pratique
professionnelle

Conscientiser ses acquis

Savoir communiquer
sans maîtriser une langue

Être
capable de prendre du
recul sur sa pratique
professionnelle

Être
à l'aise en situation
de mobilité

Savoir-être