Projects and Products Portal for Leonardo da Vinci

# ACcompagner les paRcOurs des Jeunes adUltes vers un eMploi non Précaire

2012-1-FR1-LEO05-34226

http://www.adam-europe.eu/adam/project/view.htm?prj=10372

## Information sur le projet

Titre: ACcompagner les paRcOurs des Jeunes adUltes vers un eMploi non Précaire

Code Projet: 2012-1-FR1-LEO05-34226

Année: 2012

Type de Projet: Projets de transfert d'innovation

Statut: En cours

Pays: FR-France

Accroche marketing: AcroJump a travaillé sur l'accompagnement collaboratif en réseau des jeunes moins qualifiés et moins expérimentés en utilisant les réseaux Sociaux Professionnels et la valorisation des expériences moins formelles. Cela permet aux jeunes de construire leur "valeur-comme-employé" en même temps que leur "valeur-comme-personne" à travers une démarche qui peut être poursuivie tout au long de la vie. Grâce aux RSP, les entreprises peuvent prendre toute leur place dans le processus d'accompagnement. Un des aspects principaux est la capacité à gérer son Identité Professionnelle Virtuelle.
Les 20 Actions Pilotes Territoriales ont impliqué plus de 320 jeunes, 45 accompagnants et 18 personnes de l'entreprise et de l'insertion appartenant à plus de 35 établissements ou structures différents, dans 7 régions de 4 pays. Un ensemble de recommandations permet de donner des pistes pour des actions et projets futurs en faveur d'un meilleur accès à l'empli via les RSP.

Résumé: Le projet AcroJump a travaillé sur la démarche d'accompagnement des jeunes moins qualifiés et/ou moins expérimentés dans leur chemin vers un emploi en utilisant les Réseaux Sociaux Professionnels (RSP).
La méthodologie a té développée à partir d'une capitalisation sur 5 projets européens précédents sur l'accompagnement des publics en difficulté.
L'expérimentation sur le terrain a été conduite dans les Actions Pilotes Territoriales (APT) dans 7 régions de 4 pays (Rhône-Alpes et Bretagne Sud en France, Catalogne et Iles Baléares en Espagne, Emilie-Romagne et Rome en Italie, Bucarest en Roumanie). Elles ont impliqué plus de 320 jeunes, 45 accompagnants et 18 personnes de l'entreprise et de l'insertion appartenant à plus de 35 établissements ou structures différents. Les questionnaires, interviews, observations participantes ont fourni un feed-back permanent sur les APT. Elles ont ainsi constitué le principal vecteur de diffusion de l'innovation auprès des publics cibles, des bénéficiaires et des stakeholders.
Les trois hypothèses principales du projet étaient : pouvoir disposer de RSP capables d'intégrer les personnes moins qualifiées et leurs accompagnants; pouvoir permettre de valoriser les expériences moins formelles pour mettre en évidence, au-delà des échecs scolaires, les capabilités de jeunes ; permettre le réseautage de l''ensemble des acteurs impliqués dans la démarche d'accompagnement y compris les employeurs.
Les principaux résultats comprennent : l'appréciation positive de la démarche d'accompagnement collaboratif ; le rôle positif des expériences moins formelles sur le construction de l'estime de soi et de la confiance ; l'attractivité des RSP pour les jeunes, parce que ce sont des espaces où ils ne sont pas en échec ;la complémentarité avec le CV ; la difficulté de parler de soi quand on n'a pas beaucoup d'expérience ; la méfiance des accompagnants en ce qui concerne les contenus postés sur les réseaux sociaux en général ; la nécessité pour tous de développer des capabilités en termes de management de son Identité Professionnelle Virtuelle (IPV).
Les recommandations du projet en direction des décideurs dans les Régions et en Europe portent notamment sur : le développement de RSP qui incluent les jeunes en difficulté ; le développement de la sensibilisation et des capabilités au management de l'IPV ; l'encouragement au développement de l'accompagnement collaboratif en réseau.

Description: Pourquoi utiliser des RSP ?
Le "profil" RSP constitue la mémoire de la carrière professionnelle de la personne tout au long de sa vie. Il permet le réseautage avec les autres professionnels et les entreprises, publie les informations et les expériences antérieurs, et de plus en plus, est utilisé comme vecteur de recrutement direct. Mais il reste un problème

## Information sur le projet

concernant l'accès des jeunes moins qualifiés et moins expérimentés à des RSP qui leur conviendraient, ainsi qu'aux entreprises susceptibles de les emabaucher

Pourquoi vouloir expérimenter l'accompagnement en réseau ?
AcroJump a souhaité expérimenter dans les APT un accompagnement qui ferait intervenir l'ensemble des acteurs : jeunes eux-mêmes (pair à pair), formateurs, professionnels de l'orientation et de l'insertion, conseillers, recruteurs, etc. Travailler en réseau favorise une collaboration vivante, plus efficace que d'instaurer simplement des circuits de transmission d'information.

Pourquoi travailler sur la valorisation des expériences moins formelles ?
D'une manière générale, ce qui est décrit dans un profil RSP, ce sont des expériences professionnelles assez détaillées : quel poste, quelles activités, quelles responsabilités, en quoi c'était intéressant et motivant, etc., et pas des listes de "compétences" formelles. Aux recruteurs, aux "amis" de se faire une idée des capacités, du potentiel et des intérêts de la personne.

L'appréciation des résultats et des productions

La relation accompagnant accompagné
Tous les participants ont une appréciation positive de la relation d'accompagnement, quelle que soit la forme prise.

La valorisation des expériences
• Les jeunes et jeunes adultes peu qualifiés ou en grande difficulté ont apprécié de "pouvoir parler positivement" d'eux-mêmes. Ils ont bien aimé l'exercice de rédaction, avec la possibilité de procéder par essais et erreurs (travail sur brouillon qui n'est publié que quand il est jugé au point). Néanmoins, ils ont reconnu la difficulté à parler de soi de manière plus détaillée que dans un CV.
• Les étudiants qui visent un diplôme universitaire ont eu du mal à comprendre l'intérêt de valoriser les expériences extra-scolaires. Ils ont dû prendre conscience de ce que disent les recruteurs à ce sujet, et de l'importance accordée à tout ce qui peut "faire la différence" lors d'un processus de recrutement.
C'était un des principes de base du projet et cela s'est avéré un de ses points les plus forts.

L'utilisation des RSP
C'est peut-être la partie qui a été la plus déroutante pour les adultes, qui ont dû remettre en cause leurs pratiques d'accompagnement .

L'outil est indissociable de l'idée de valoriser les acquis d'expériences "moins formelles" (hors scolarité) :
Nous avons "copié" les vrais RSP, en proposant aux jeunes d'entrer le récit de leurs expériences d'activités comme s'il s'agissait d'expériences professionnelles, en précisant ce qui les intéressait et/ou les motivait particulièrement dans ces activités, et en leur demandant de choisir des mots-clefs (des tags) significatifs pour un recruteur. Les profils sont créés sous forme de "brouillons" et peuvent être modifiés autant qu'on le veut avant d'être publiés (ils peuvent encore être modifiés après).
La structure de l'outil, choisi parmi des applications déjà existantes en Open Source puis adapté au projet, fait que toutes les expériences de tous les participants sont stockées dans une base de données commune. Elles peuvent être triées soit par individu, soit par mot-clef pour s'y retrouver.

Ce qui attire les jeunes dans ce genre d'outils :
Dès le démarrage, l'ensemble des jeunes, et notamment les moins qualifiés, ont très bien accepté cet outil, ils l'ont trouvé facile à utiliser. Ils sont "entrés dans l'outil" en se pliant à la manière de faire suggérée par l'outil.
Les réseaux sociaux en général sont des domaines où les jeunes, quels que soient leurs difficultés scolaires, leurs handicaps sociaux, sont à l'aise ; ils ne sont pas "en

## Information sur le projet

échec", ils maîtrisent la navigation, le fait de poster des éléments complexes (photos, musique, vidéos)
Enfin les jeunes ont apprécié de pouvoir échanger avec d'autres jeunes sur leurs expériences dans un contexte Européen.

Ce qui a été perturbant pour les accompagnants :
Certains accompagnants avaient semble-t-il peu de culture du Web 2.0. Ils ont été déroutés par le caractère peu structuré de l'outil, qui laissait libre de saisir les informations (comme sur une page Facebook). Ils ont eu du mal à comprendre la logique des tags et donc à aider les jeunes à utiliser des tags efficaces. Habitués pour la plupart à des outils et sites informatiques plus traditionnels, ils ont cherché à "plier" l'outil à leur manière habituelle de faire, n'y sont pas arrivés, et n'ont pas cherché à exploiter spécifiquement ce qui était offert.

La discussion du rapport au CV :
Dans toutes les APT, il y a eu une discussion sur la place respective du CV et du profil RSP. On est à peu près tombé d'accord pour dire qu'il y a complémentarité, que l'un ou l'autre peuvent s'utiliser à des moments et dans des circonstances différents.
On peut considérer le CV comme un résumé synthétique du profil RSP. Dans certains cas, le RSP propose de réaliser automatiquement le CV à partir du profil (LinkedIn).
On a pu remarquer aussi que le CV est plus impersonnel, plus standard, il "engage" moins la personne. Du coup, il n'est pas toujours facile de remplir le profil RSP sans l'aide d'un accompagnant (c'est quelque chose que l'on constate également sur les CV Europass, par exemple, qui ressemblent plus à un profil RSP qu'à un CV "ordinaire")

Impacts et pérennisation

Les mesures principales d'impacts sont fondées sur l'appréciation par les participants aux actions de dissémination sur la valeur qu'ils ont perçue pour ces actions (principe de l'évaluation appréciative participative).

Les actions de valorisation :
Les différentes activités de dissémination ont pour objectif de valoriser les actions du projet, de faire connaître sa philosophie et ses réalisations, d'impacter les réflexions, les activités, les orientations des différents publics cibles, des stakeholders et des décideurs sur les territoires :
• les toutes premières activités de cette sorte sont les APT, qui sont le principal moyen d'adresser les jeunes et jeunes adultes en difficultés ou peu expérimentés. Elles permettent de valoriser nos actions auprès des institutions de l'éducation, de la formation et de l'emploi au niveau local, des entreprises et des organismes de recrutement ou d'accompagnement à l'emploi. Les media à diffusion locale sont un vecteur privilégié de communication (ex : presse en Bretagne, presse, radio et TV en Catalogne).
• les conférences et séminaires permettent d'adresser des communautés d'intérêt qui vont à la fois bénéficier des apports du projet, et nous permettre de mieux réfléchir à nos orientations, de mieux les intégrer aux autres activités européennes dans le même domaine ; cela a été la cas des présentations et discussions faites lors des réunions du réseau TLN Mobility ou du groupe VNFIL d'EUCIS-LLL, des conférences internationales de Padoue et ....
• les diffusions et présentation dans les réseaux propres aux partenaires permettent des discussions plus approfondies qui vont enrichir les travaux du réseau, influer sur les décisions d'orientation, préparer les actions futures et donc valoriser le projet sur le long terme (réseau des centres de formation continue des universités auquel appartient l'UBS, par exemple).
• la participation aux activités organisées par l'Agence Erasmus+ France permet de mesurer les complémentarités et les synergies entre les différents projets, de repérer des axes sur lesquels aller lors des prochaines propositions et des partenaires potentiels.

## Information sur le projet

• la conférence finale, qui s'est tenue en continuité avec l'UERT 2014 de la FREREF a Istanbul a été l'occasion d'adresser un public bien au-delà des pays partenaires. Les discussions qui ont eu lieu lors de cette conférence nous ont confirmé tout l'intérêt porté aux idées développées dans Acrojump, et aussi que nous n'étions qu'au début d'un processus d'innovation, notamment en ce qui concerne les RSP. Nous y avons jeté les bases d'un nouveau projet, qui sera présenté lors du prochain appel 2015, avec de nouveaux partenaires contactés à Istanbul.

En direction des jeunes et jeunes adultes :
Nous avons impliqué de nombreux jeunes lors des APT, d'origine, d'âge, de qualifications et de backgrounds variés. Nous leur avons proposé des réflexions, des échanges de pratique, des activités accompagnées liées à l'usage des RSP et à la valorisation de leurs expériences "réussies" extra scolaires. Nous avons écouté leurs commentaires et leurs appréciations, sur l'accompagnement (et notamment l'accompagnement pair à pair), sur la question de l'identité virtuelle (comment la gérer, notamment au niveau professionnel). S'il y a des différences notables entre les jeunes en grande difficulté de l'Emilie-Romagne, les jeunes en formation PQPI de Catalogne, les jeunes adultes en recherche d'emploi du SOC, les étudiants surqualifiés en recherche d'emploi des Iles Baléares, les étudiants en stage ou en réflexion sur leur projet professionnel de Bretagne ou de Bucarest, nous avons néanmoins pu adresser des éléments d'accompagnement positifs sur tous ces publics. Nous en avons retiré des "leçons apprises" qui vont permettre d'avancer dans les mois futurs.
Lors des APT les jeunes ont regretté qu'il n'y ait pas eu plus d'entreprises présentes (sauf quelques rares exceptions), ceci étant majoritairement du au contexte des APT sur les territoires.

En direction des accompagnants :
Les formateurs, accompagnants, recruteurs, professionnels de l'emploi et de l'insertion, etc. impliqués dans les APT ont tous témoigné de leur intérêt pour une démarche qui apporte du nouveau dans le processus de travail avec les jeunes, que ce soit :
• de manière plus pédagogique (Cat-Ense, UBS) ;
• dans des actions opérationnelles de recherche de stage ou d'emploi (Bucarest, cat-Ense, SOC, Sophia R&I) ;
• dans une réflexion sur la valorisation et l'estime de soi (Cat-Ense, Sophia R&I) ;
• dans une réflexion sur la capacité des accompagnants à entretenir une motivation renouvelée y compris pour eux-mêmes (SOC) ;
• dans le support d'un dialogue renouvelé entre les différents acteurs de l'insertion (UBS, Opcalia-RA) ;
• dans une réflexion sur la nécessité de faire évoluer l'accompagnement des entreprises, notamment les plus petites, avec le développement des RSP (Opcalia-RA) ;
• etc.
Tous nous ont fait part de leurs questionnements concernant l'usage des RSP, la capacité à gérer de manière professionnelle son identité virtuelle, l'évolution des processus et des parcours d'accès à l'emploi. Ils ont attiré notre attention sur le besoin conséquent de formation et d'accompagnement des formateurs et des accompagnants pour qu'ils soient mieux à même d'intégrer ces éléments dans leur travail

En direction des territoires :
Au départ, les acquis des projets précédents concernaient majoritairement des partenaires français du consortium ; on peut donc considérer qu'il y a eu un effet de transfert géographique vers les autres partenaires du consortium, notamment la Roumanie qui n'avait participé à aucun des travaux précédents. A l'intérieur du consortium les régions de Bretagne Sud, Rhône-Alpes, Catalogne, Iles Baléares, Emilie-Romagne, Rome, Bucarest ont été directement impactées.
Sur ces territoires, l'innovation instaurée par les pratiques liées au projet a été soulignée par les organismes impliqués dans la formation, l'insertion et l'accès à

## Information sur le projet

l'emploi des jeunes, lors des actions telles que :
• la constitution des réseaux territoriaux pour l'accompagnement (UBS) ;
• le travail avec les services d'orientation et les institutions municipales locales (FUEIB) ;
• la réflexion des professionnels de l'accompagnement des entreprises (Opcalia-RA).

Les événements de dissémination ont couvert un "territoire" plus large, notamment via
• kes présentations et discussions dans les réseaux des partenaires ou lors d'événements organisés par les institutions régionales (tous les partenaires) ;
• les présentations dans les réseaux et organismes internationaux : TLN Network, EUCIS-LLL, EARLAll, ISFOl, University Bogaziçi Life Long Learning Center (UBLL), Municipalité d'Istanbul, réseau EDEN, Dutch Foundation of innovation Welfare 2 Work, Conseil régional de Lorraine, Réseau International Cité des métiers, ...
• les deux conférences scientifiques où le projet a été présenté avaient une couverture largement internationale ;
• la diffusion lors de l'UERT de la FREREF à Istanbul a permis de toucher les acteurs turcs et de nombreuses autres nationalités.

En direction des acteurs et décideurs sur les territoires et au niveau européen :
Les membres des réseaux et groupes d'acteurs en Europe, les décideurs politiques régionaux et européens à qui nous avons pu présenter les orientations et les résultats d'AcroJump ont tous manifesté leur intérêt. Certains ont souligné le caractère très innovant du projet, notamment sur la façon de prendre en compte les préoccupations des acteurs.

Quelques éléments quantitatifs :
Il y a eu au total 20 APT qui ont rassemblé plus de 320 jeunes, 45 accompagnants et 18 personnes du monde  l'entreprise et de l'insertion. Sur e-profil, il y a eu 387 utilisateurs (dont 287 jeunes, 19 accompagnants) et une entreprise) qui ont créé 251 expériences. Plus d'une centaine de jeunes ou d'adultes ont créé leur profil LinkedIn ou Viadeo durant les APT.
Il y a eu deux publications scientifiques dans des conférences internationales, une douzaine d'articles de presse et/ou flashs d'information dans les medias régionaux, de nombreuses présentation du projet dans les réseaux des partenaires (régionaux, nationaux et européens).

Pour aller plus loin

Les tendances d'évolution du recrutement sous l'influence des RSP :
Il est certain que les RSP prennent de plus en plus de place dans les processus de recrutement (publication des offres, recrutement direct, mais aussi consultation de profils lors d'un processus de recrutement traditionnel). Ils sont en général complétés par des entretiens ou des mises en situation (serious games).
Il faut bien noter que la plupart des grands RSP (LinkedIn, Viadeo), sont plutôt des espaces où l'on rencontre des personnes (très) diplômées et (très) expérimentées, et qui sont concernées par des emplois de cadres, consultants, etc.
Il y a donc un problème pour les personnes en difficulté, peu diplômées, peu expérimentées et qui recherchent un autre type d'emploi au démarrage de leur carrière.
On peut remarquer que certains réseaux plus limités en termes de territoire donnent un accès à partir des diplômes du CAP (voir le site Kabaz http://kabaz.me/kabaz3/index.php utilisé en Bretagne)

L'évolution des stratégies et outils d'accompagnement (et donc des capacités des accompagnants) :
Les stratégies et processus d'accompagnement évoluent sous l'action de deux

## Information sur le projet

facteurs majeurs :
• la modification des processus de recrutement que l'on a discuté ci-dessus ;
• le fait que l'accompagnement n'est plus une action ponctuelle faite une fois, à l'entrée sur le marché du travail, mais va se répéter tout au long de la vie lors des différentes "transitions" de la personne (emploi  formation  autre emploi, emploi  autre emploi, emploi  non emploi autre emploi). Ces différents accompagnements sont faits souvent par des personnes (des structures) différentes ; il est important d'assurer une sorte de continuité dans le parcours d'accompagnement grâce au travail en réseau des structures d'accompagnement.

Ce qui importe, c'est le réseau :
Les réseaux d'accès à l'emploi et l'employabilité
Pour ce qui est de l'accès à l'emploi, on voit que cette idée de se constituer un réseau professionnel personnel est la principale clef de succès de l'usage des RSP comme Linkedin. Cela est renforcé par le fait que plusieurs enquêtes internationales auprès des entreprises montrent que celles-ci favorisent à plus de 60% la filière "personnel" lorsqu'elles cherchent à pourvoir un poste.

Les réseaux de l'accompagnement tout au long de la vie
Comme nous l'avons dit, la personne dans son parcours professionnel tout au long de la vie évolue à l'intérieur d'une "toile" de l'accompagnement. Il est important d'assurer une continuité du parcours d'accompagnement au même titre que la continuité du parcours d'emploi-formation tout au long de la vie, et pour cela il est souhaitable que l'ensemble des acteurs, y compris les acteurs du recrutement, des ressources humaines et de la formation continue puissent travailler ensemble. Il est probablement plus facile d'agir pour la création de tels réseaux au niveau d'un territoire relativement limité, où les personnes se connaissent, où les problématiques sont bien identifiées, où les actions sont plus aisées à programmer et à conduire, et les ressources plus faciles à mobiliser .

Créer et gérer son identité virtuelle professionnelle :
Il est clairement ressorti de l'ensemble des APT que cette question devenait cruciale :
• comment séparer sa vie privée et sa vie professionnelle sur le Net ?
• comment utiliser l'ensemble de ce qu'on a fait pour mettre en évidence l'ensemble de ses capabilités ?
• comment réaliser son "marketing personnel "(personal branding) ?
• comment utiliser le réseau des personnes présentes dans le RSP pour se faire connaître, tisser des liens, repérer les entreprises intéressantes et les clefs d'accès, faire émerger ses compétences en fonction des situations recherchées ?
• etc.
Les jeunes sont massivement présents sur les réseaux sociaux, mais ne prennent pas toujours la mesure du rôle que ces réseaux peuvent jouer (en positif ou en négatif) sur leur parcours professionnel. Il faut qu'ils puissent y réfléchir, comprendre qu'il faut probablement gérer différemment la sphère personnelle et la sphère professionnelle, et apprendre à utiliser les outils et à développer les comportements correspondants.
Les adultes sont souvent réticents, pour les raisons citées ci-dessus à utiliser les réseaux sociaux dans la sphère professionnelle. Il peut être intéressant pour eux de travailler également leur identité virtuelle professionnelle (et ce même s'ils appartiennent à la fonction publique).

Valoriser les acquis de l'apprentissage informel : les expériences
Comprendre qu'il est important de valoriser les expériences dites "moins formelles" (hors scolaire, jobs d'été, volontariat, travail d'appoint, travail au sein de la famille, etc.) n'est pas immédiat, comme nous l'avons vu dans le projet. Pourtant c'est un élément majeur
• pour la constitution de l'estime de soi dans le cas des jeunes ou adultes en difficulté ;
• pour la création de confiance (confiance en soi, confiance dans la relation d'accompagnement) ;

## Information sur le projet

• pour la valeur ajoutée et la capacité à faire la différence (quel que soit le niveau de qualification), et notamment lors des entretiens d'embauche.
La forme "créative" des profils RSP (texte, photos, vidéos, blogs…) fournit des éléments précieux pour cette valorisation des capabilités variées acquises lors d'expériences multiples.

Avoir des RSP accessibles aux jeunes de toutes qualifications et aux entreprises susceptibles de les recruter
Le monde du Web est un univers où les jeunes en difficulté scolaire réussissent largement aussi bien que les autres. C'est pour eux un vecteur naturel d'expression et de communication. Il faut donc leur apprendre à y présenter le meilleur d'eux-mêmes, et aussi à l'utiliser pour être en veille sur le marché du travail.
Mais pour que ça marche, il faut que les entreprises susceptibles de les embaucher soient aussi présentes dans ces (nouveaux) circuits d'accès à leurs futurs employés.
Il faut donc développer une offre de RSP qui ne laisse pas de côté une partie de la population et de l'emploi.

Etre capable de développer des stratégies d'accompagnement tout au long de la vie autour de l'évolution des profils des personnes dans les RSP
Compte tenu de la manière dont se déroule maintenant une carrière professionnelle, il est plus que probable que les personnes vont, plusieurs fois au cours de leur vie professionnelle, se retrouver dans des situations de transitions qui vont leur faire rencontrer l'une au l'autre structure d'accompagnement, d'insertion, de formation continue, de recrutement, etc.
Le profil RSP constitue" l'histoire professionnelle" de la personne. Il l'accompagne tout au long de sa carrière. Il est donc l'outil idéal de l'accompagnement tout au long de la vie.
Il permet d'articuler la relation accompagnant  personne  recruteur (par exemple) en étant un outil de dialogue.

Il est important que les acteurs de l'accompagnement maintiennent entre eux un niveau permanent de travail en réseau afin de mieux accompagner toutes ces transitions.
Il est aussi très important que les entreprises comprennent qu'elles doivent prendre toute leur place et jouer tout leur rôle dans ces démarches d'accompagnement, en amont et en aval des situations d'emploi. Pour les plus petites cela peut être compliqué et représenter une charge de travail supplémentaire, mais c'est la garantie d'un meilleur fonctionnement de l'économie.
Peut-être faut-il donc songer également à mettre en place les démarches d'accompagnement adaptées à ces entreprises.

Thèmes:
*** Dialogue social
*** Entreprise, TPE, PME
** Validation, transparence, certification
** Égalité des chances
* Marché du travail
* Formation tout au long de la vie
* Orientation professionnelle
* Accès pour les personnes moins favorisées
* Formation continue

Sectors:

Types de Produit:
Matériel d'apprentissage
Méthodes d'évaluation
Autres
Site Internet

Information sur le produit:
Les hypothèses d'AcroJump et la démarche méthodologique et pratique

La partie théorique du travail a consisté à capitaliser sur les travaux de 5 projets  différents ayant déjà proposé des avancées dans le domaine de l'accompagnement

## Information sur le projet

de publics en difficulté. Cela a contribué à mettre en place une méthodologie et des outils d'accompagnement à destination des partenaires en charge de piloter les actions de terrain.

La partie pratique s'est déroulée sous forme d'Actions Pilotes Territoriales (APT), qui ont eu lieu dans 6 régions de 4 pays (Rhône-Alpes, Bretagne, Catalogne, Iles Baléares, Emilie-Romagne, Bucarest). Ces APT ont concerné plus de 320 jeunes, 45 accompagnants, 18 personnes de l'entreprise, du recrutement ou de l'insertion dans plus de 35 établissements, organismes et structures . Elles ont donné lieu à un processus participatif et réflexif. Les questionnaires, les interviews des différents publics, et les observations participantes réalisées par les partenaires durant les APT, ont fourni un feed-back permanent.
Les APT ont également été un élément privilégié de la valorisation des travaux du projet AcroJump sur les territoires . Ces APT ont ainsi constitué le vecteur principal de la diffusion de l'innovation d'AcroJump en direction des publics cibles, des bénéficiaires et des stakeholders.

Quelques éléments quantitatifs :
Il y a eu au total 20 APT qui ont rassemblé plus de 320 jeunes, 45 accompagnants et 18 personnes du monde  l'entreprise et de l'insertion. Sur e-profil, il y a eu 387 utilisateurs (dont 287 jeunes, 19 accompagnants) et une entreprise) qui ont créé 251 expériences. Plus d'une centaine de jeunes ou d'adultes ont créé leur profil LinkedIn ou Viadeo durant les APT.
Il y a eu deux publications scientifiques dans des conférences internationales, une douzaine d'articles de presse et/ou flashs d'information dans les medias régionaux, de nombreuses présentation du projet dans les réseaux des partenaires (régionaux, nationaux et européens).

Principales productions

Executive Summary (EN)
Leçons apprises pour l'accompagnement (FR)
Leçons apprises pour les RSP
Recommandations (FR)
Guide pour l'accompagnement (FR)
Brochure (EN)
Posters (FR, EN,IT, RO, Catalan)
Site web (FR, EN)
page Facebook  (FR, EN)

Page Web du projet: http://www.freref.eu/acrojump

## Contractant du projet

| | |
|---|---|
| Nom: | Fondation des Régions Européennes pour la Recherche, l'Education et la Formation |
| Ville: | LYON |
| Pays/Région: | Rhône-Alpes |
| Pays: | FR-France |
| Type d'organisation: | Institution publique |
| Site Internet: | http://www.freref.eu |

### Personne de contact

| | |
|---|---|
| Nom: | Axel Joder |
| Adresse: | Administration Déléguée - 8 rue Paul Montrochet |
| Ville: | LYON |
| Pays: | FR-France |
| Téléphone: | 0033426726501 |
| Fax: | |
| E-mail: | a.joder@freref.rhonealpes.fr |
| Site internet: | |

## Coordinateur

| | |
|---|---|
| Nom: | Fondation des Régions Européennes pour la Recherche, l'Education et la Formation |
| Ville: | LYON |
| Pays/Région: | Rhône-Alpes |
| Pays: | FR-France |
| Type d'organisation: | Institution publique |
| Site Internet: | http://www.freref.eu |

### Personne de contact

| | |
|---|---|
| Nom: | Axel Joder |
| Adresse: | Administration Déléguée - 8 rue Paul Montrochet |
| Ville: | LYON |
| Pays: | FR-France |
| Téléphone: | 0033426726501 |
| Fax: | |
| E-mail: | a.joder@freref.rhonealpes.fr |
| Site internet: | |

# Partenaire

## Partner 1

| | |
|---|---|
| Nom: | Fundacio Universitat-Empresa de les Illes Balears |
| Ville: | Palma de Mallorca (Son Sardina) |
| Pays/Région: | Islas Beleares |
| Pays: | ES-Espagne |
| Type d'organisation: | Institution de recherche |
| Site Internet: | http://www.fueib.net |

## Partner 2

| | |
|---|---|
| Nom: | SCIENTER Soc.cons.r.l |
| Ville: | Bologna |
| Pays/Région: | Emilia-Romagna |
| Pays: | IT-Italie |
| Type d'organisation: | Institution de recherche |
| Site Internet: | http://www.scienter.org |

## Partner 3

| | |
|---|---|
| Nom: | Université de Bretagne Sud |
| Ville: | Lorient |
| Pays/Région: | Bretagne |
| Pays: | FR-France |
| Type d'organisation: | Université/école supérieure spécialisée/academie |
| Site Internet: | http://www.univ-ubs.fr |

## Partner 4

| | |
|---|---|
| Nom: | Innovate4Future-Center for Advanced Educational Solutions |
| Ville: | Bucarest |
| Pays/Région: | Bucuresti |
| Pays: | RO-Roumanie |
| Type d'organisation: | Institution de recherche |
| Site Internet: | http://www.innovate4future.eu |

# Partenaire

## Partner 5

| | |
|---|---|
| Nom: | Genralitat de Catalunya - Departament d'Educacio |
| Ville: | Barcelone |
| Pays/Région: | Cataluna |
| Pays: | ES-Espagne |
| Type d'organisation: | Institution publique |
| Site Internet: | http://www.gencat.cat/ensenyament |

## Partner 6

| | |
|---|---|
| Nom: | OPCALIA Rhône-Alpes |
| Ville: | Lyon Cedex 08 |
| Pays/Région: | Rhône-Alpes |
| Pays: | FR-France |
| Type d'organisation: | Institution de formation continue |
| Site Internet: | http://www.opcalia-ra.com |

## Partner 7

| | |
|---|---|
| Nom: | Servei d'Occupacio de Catalunya |
| Ville: | Barcelona |
| Pays/Région: | Cataluna |
| Pays: | ES-Espagne |
| Type d'organisation: | Institution publique |
| Site Internet: | http://www.oficinadetreball.cat |

## Partner 8

| | |
|---|---|
| Nom: | Université du Luxembourg |
| Ville: | Walferdange |
| Pays/Région: | Luxembourg (Grand Duché) |
| Pays: | LU-Luxembourg |
| Type d'organisation: | Université/école supérieure spécialisée/academie |
| Site Internet: | http://www.uni.lu |

# Partenaire

## Partner 9

| | |
|---|---|
| Nom: | Université Paris Ouest Nanterre La Défense |
| Ville: | Nanterre |
| Pays/Région: | Ile De France |
| Pays: | FR-France |
| Type d'organisation: | Université/école supérieure spécialisée/academie |
| Site Internet: | http://www.u-paris10.fr |

## Partner 10

| | |
|---|---|
| Nom: | Sophia Research & Innovation |
| Ville: | Rome |
| Pays/Région: | Lazio |
| Pays: | IT-Italie |
| Type d'organisation: | Association/organisation non gouvermentale |
| Site Internet: | http://www.sophiaconsulting.it/ |

# Données du projet

### accomp-lecons-apprises.pdf

http://www.adam-europe.eu/prj/10372/prj/accomp-lecons-apprises.pdf

Leçons apprises concernant l'accompagnement en réseau

### Acrojump-Recommandations.pdf

http://www.adam-europe.eu/prj/10372/prj/Acrojump-Recommandations.pdf

Recommmandations finales du projet

### exec-summary-EN.docx

http://www.adam-europe.eu/prj/10372/prj/exec-summary-EN.docx

Executive Summary of the project (EN)

### RSP-lecons-apprises.pdf

http://www.adam-europe.eu/prj/10372/prj/RSP-lecons-apprises.pdf

Leçons apprises concernant l'usage des RSP pour les jeunes moins qualifié ou moins expériementés