



European
Commission

L'étude sur la contribution du sport à l'employabilité des jeunes dans le contexte de la stratégie Europe 2020

Le sommaire exécutif



Disclaimer:

Les informations et les opinions transcrites dans cette étude émanent de leur(s) auteur(s) et ne reflètent pas nécessairement la position officielle de la Commission et/ou de l'Agence exécutive «Éducation, audiovisuel et culture» (EACEA). La Commission et/ou l'Agence exécutive «Éducation, audiovisuel et culture» (EACEA) ne garantissent aucunement l'exactitude des données de la présente étude. Ni la Commission, ni l'Agence exécutive «Éducation, audiovisuel et culture» (EACEA), ni aucune autre personne agissant au nom de la Commission et/ou de l'Agence exécutive «Éducation, audiovisuel et culture» (EACEA) ne peuvent être tenues responsables de l'usage qui pourrait être fait des informations que contient ce document.

L'étude est réalisée par un Groupe Consortium composé des partenaires suivants:

- Vrije Universiteit Brussel (Prof. Dr. Marc Theeboom, Prof. Dr. Fred Coalter & Dr. Jasper Truyens),
- Streetfootballworld (Niklas Soendgen & Elvira Gonzalez-Valles),
- ENGSO Youth (Nevena Vukasinovic)
- VDAB (Stijn Vanden Berghe)



VRIJE
UNIVERSITEIT
BRUSSEL

Sport & Society
Understanding Impact



Europe Direct est un service destiné à vous aider à trouver des réponses aux questions que vous vous posez sur l'Union européenne.

**Un numéro unique gratuit (*):
00 800 6 7 8 9 10 11**

(*) Les informations sont fournies à titre gracieux et les appels sont généralement gratuits (sauf certains opérateurs, hôtels ou cabines téléphoniques).

De nombreuses autres informations sur l'Union européenne sont disponibles sur l'internet via le serveur Europa (<http://europa.eu>).

Luxembourg: Office des publications de l'Union européenne, 2017

ISBN: 978-92-79-71892-2
doi: 10.2766/371836

© Union européenne, 2017
Reproduction autorisée, moyennant mention de la source

Introduction

La présente étude, réalisée à la demande de la Commission européenne et de l'Agence exécutive pour l'éducation, l'audiovisuel et la culture (AEEAC), enquête la contribution du sport à l'employabilité des jeunes défavorisés dans le contexte de la stratégie Europe 2020. L'étude visait à aborder les éléments essentiels nécessaires pour aboutir à des résultats réels concernant l'employabilité des jeunes dans le domaine des projets axés sur le sport.

En plus, les questions suivantes étaient formulées:

- *Quelles mesures politiques/recommandations, législations et initiatives peuvent actuellement être trouvées dans les états-membres de l'UE et quelles sont les bonnes pratiques en usage?*
- *Il y a-t-il des preuves qui peuvent démontrer l'efficacité de ces pratiques?*
- *Quelles recommandations pourraient être données aux différents acteurs?*

Employabilité

Il y a deux perspectives larges quant au caractère de 'l'employabilité' - une qui met l'accent sur les compétences plus étroitement définies comme 'dures' ou professionnelles, tel que l'enseignement professionnel; et l'autre liée à un accent plus général sur les 'compétences personnelles' ('compétences transversales'), qui représentent des attributs personnels d'attitude et de comportement. Bien que ces perspectives soient complémentaires, c'est précisément le manque de compétences personnelles que les employeurs ont de plus en plus souvent identifié comme un obstacle à l'emploi. Même si elles ne sont pas toujours précisément définies, les compétences personnelles sont traditionnellement associées avec le sport - le travail d'équipe, la communication, la gestion du temps, la résolution des problèmes, les capacités de leadership, l'engagement et la motivation. Cependant, les preuves sont limitées en ce qui concerne le succès des programmes de développement des compétences susvisées seulement par le biais du sport. Il est également peu probable que le sport seul soit capable de surmonter l'éventail des obstacles environnementaux potentiels défavorisant l'accroissement de l'employabilité et de l'emploi, tels que le manque de soutien dans la famille ou des possibilités d'emploi limitées. La littérature suggère la nécessité d'introduction des programmes 'Sport Plus', qui mettent le sport au service d'établissement des relations sociales positives et de développement de certaines compétences personnelles. Ceci doit être accompagné par d'autres volets plus formels et éducatifs qui développeront et renforceront systématiquement les éléments fondamentaux de l'employabilité.

Repérage sur le terrain

Pour repérer les programmes de sport et d'employabilité en Europe, une campagne de promotion a été lancée au moyen des courriels ciblés et des enquêtes dans le but de recueillir des données générales concernant les caractéristiques des programmes spécifiques de sport et d'employabilité. Ces caractéristiques ont été employées comme critère de sélection dans l'identification des programmes de sport et d'employabilité appropriés à l'objectif de l'étude. Cette procédure a d'abord fourni une liste de 22 organisations, qui a par la suite abouti à une sélection finale de 10 cas provenant de 8 pays différents membres de l'Union européenne. En plus, au moyen d'une brève enquête à accès libre, des informations sur les mesures politiques pertinentes concernant le sport et l'employabilité ont été recueillies dans 7 états membre de l'UE. Ceci a notamment porté sur les initiatives de développement fondées sur le sport en collaboration avec le secteur sportif, les politiques inclusives orientées vers les qualifications de niveau inférieur et le soutien à la collaboration locale avec les centres de l'emploi.

Recherche de l'étude de cas

Une enquête approfondie a été menée sur 10 organisations de sport et d'employabilité suivantes: *Albion in the Community* (Royaume-Uni); *Bevegen naar werk* (Pays-Bas); *CAIS* (Portugal); *Oltalom Sport Association* (Hongrie); *Rheinflanke* (Allemagne); *Sport dans la ville* (France); *Sport 4 life* (Royaume-Uni); *Start2* (Belgique); *Street League* (Royaume-Uni); *UFEC/INSERsport* (Espagne). Au total, 85 interviews approfondies sur site, en 4 langues différentes, ont été réalisées avec les créateurs de programme, les travailleurs sociaux, les entraîneurs sportifs, les participants et les anciens participants dans chaque organisation sélectionnée. Les documents, les notes prises sur le terrain et les entretiens de suivi ont permis une meilleure compréhension de la complexité des activités de chaque organisation et de leurs programmes. Un cadre théorique de 'sport et employabilité', fondé sur des études précédentes semblables, a fourni une base pour le recueil et l'analyse des données. L'approche adoptée était fondée sur la perspective de la 'théorie de programme' cherchant à identifier les éléments, les mécanismes, les relations et l'ordre des causes et des conséquences supposés aboutir à des effets souhaités sur les participants et leur résultats comportementaux ultérieurs. Le cadre a intégré les éléments de théorie de programme suivants: *les méthodes de recrutement des participants; la nature des participants; le rôle du sport; les relations sociales et le climat social; l'accent sur l'employabilité; les résultats et les effets du programme.*

Conclusions

Au vue de l'analyse des activités de 10 organisations sélectionnées et des conclusions publiées dans la littérature, une 'théorie de programme générique' pour les programmes de sport en vue d'employabilité a été élaborée (voir figure 1). Les éléments essentiels suivants ont été distingués:

1. Le sport au service de l'attraction des participants ciblés et de l'établissement des relations significatives entre les prestataires et les participants

Le sport gratuit dans le cadre d'un programme d'employabilité est une raison importante qui explique l'engagement d'un grand nombre de jeunes. Une approche ciblée mettant l'accent sur l'attraction d'un groupe spécifique de jeunes (NEET dans la plupart des cas) a pour l'avantage que les participants potentiels deviennent conscients du but véritable de leur implication. Outre l'attrait du sport, le contexte plus informel d'interaction au cours et après les activités sportives offre également l'occasion aux membres du personnel d'établir des liens significatifs avec d'autres jeunes basés sur le respect et la confiance mutuels.

2. Le climat social: un environnement sûr pour le développement

Le type de climat social créé dès le début et poursuivi au cours du programme est un mécanisme essentiel dans l'établissement des relations significatives entre les membres du personnel et les participants et, si réalisé correctement, servira à créer un environnement sûr, coopératif et ouvert pour le développement des jeunes participants. Les membres du personnel caractérisent leurs relations avec les jeunes comme 'amicales, mais professionnelles', ce qui permet aux participants de parler ouvertement et avec confiance de leur vie personnelle, de leurs points forts et de leurs points faibles. Dans leur approche, qui est au fond une approche de travail avec les jeunes, ils encouragent leur indépendance et habilent les participants à faire face à des questions pertinentes.

3. Evaluation des besoins individuels

L'évaluation formelle des besoins contribuera à offrir un aperçu plus détaillé dans les circonstances et contraintes personnelles des participants, ainsi que dans la nature de leurs compétences d'employabilité. Pour permettre aux jeunes de mieux comprendre leur propre niveau d'employabilité, une approche de mentorat stimulant l'introspection, la conscience de soi et l'ambition est un facteur de succès essentiel. Une évaluation conjointe avec le personnel est susceptible d'améliorer la compréhension des jeunes des effets des barrières socio-culturelles auxquelles ils ont l'impression de faire face durant leurs tentatives de trouver de l'emploi. Ceci peut leur

permettre de se faire une idée réaliste de la distance à franchir pour aborder le marché du travail avec succès et pour identifier leurs besoins de développement individuels.

4. Les plans d'apprentissage individuels

Une approche planifiée et adaptée est nécessaire pour donner au programme une structure claire et approuvée et un ensemble d'objectifs clairs liés au niveau de développement et d'employabilité personnels des participants. L'usage d'un plan d'apprentissage individuel va non seulement aider les participants à mieux comprendre comment et quand ces objectifs peuvent être atteints, mais les rendra aussi plus conscients de leur propre rôle et responsabilité dans le processus d'apprentissage. L'élément essentiel pour cela est l'exigence envers les participants d'être introspectifs vis-à-vis de leurs forces et faiblesses, ainsi que vis-à-vis du niveau des progrès effectués au cours des différentes étapes du programme.

5. Les ateliers

L'un des éléments essentiels du programme Sport Plus consiste en l'organisation des ateliers couvrant un éventail des compétences personnelles /d'employabilité et destinés à des petits groupes de participants. Au cours de ces ateliers, on aborde et discute systématiquement des questions différentes et des compétences personnelles en relation avec des problèmes tels que: la compréhension des autres, la responsabilité personnelle, le travail d'équipe, la gestion du temps, la gestion des conflits, les capacités de communication, la perception de l'efficacité personnelle, la résolution de problèmes, le focus/direction, l'ambition, la motivation, l'initiative et les compétences de leadership. L'approche à l'apprentissage utilisée dans les ateliers vise à développer l'introspection critique et l'auto développement.

6. Les qualifications validées

Ces qualifications, qui sont souvent examinées et attribuées à l'externe, sont généralement d'un niveau de base dans le leadership et l'entraînement sportif et développent principalement les compétences génériques organisationnelles et de planification. L'accent est mis sur l'apprentissage par la pratique et la mise en œuvre de l'expérience acquise par les cahiers d'exercices. C'est un moyen d'éprouver un sentiment de réussite et de montrer le niveau des capacités de planification, d'organisation et de communication des participants, plus une discipline de travail. Là aussi, l'introspection critique est un mécanisme essentiel intégré dans cette approche. De plus, l'acquisition des qualifications validées contribue à la rédaction d'un CV plus substantiel et peut, dans certains cas, créer également des possibilités d'emplois et ou servir de base pour l'engagement bénévole au sein de certaines organisations.

7. Sport Plus 2

A part l'utilisation du sport comme moyen d'attirer les jeunes, d'établir des relations significatives avec le personnel et de développer certaines compétences personnelles, il est également utilisé pour soutenir et renforcer les thèmes traités au cours des ateliers d'employabilité. Il met aussi en place un contexte pour la mise en œuvre des éléments pratiques des qualifications validées. La caractéristique clé de l'approche Sport Plus 2 est que les thèmes traités aux ateliers sont illustrés et formellement remis en application à travers la pratique sportive. Nous l'avons appelée Sport Plus 2 pour établir une distinction nette avec Sport Plus 1, qui ne présente pas de tentative systématique et consciente d'intégrer et de renforcer les thèmes abordés aux ateliers dans le cadre du programme sportif.

8. Expérience professionnelle

Pour permettre aux participants de mieux comprendre ce que représente d'être employé et d'autoévaluer le niveau de leur maîtrise des compétences requises pour aborder le monde du travail, l'élément essentiel des programmes est d'offrir aux participants la possibilité d'acquérir de l'expérience professionnelle. La création des possibilités pour une expérience de travail réelle sera possible seulement s'il existe

des liens bien établis avec les employeurs qui sont disposés à offrir ces possibilités au type de participants inscrits au programme. Là aussi, une approche comprenant une introspection et autoévaluation des participants organisée facilitera le processus d'apprentissage.

9. Les résultats qui renforcent les capacités d'employabilité

Les organisations centrées sur l'employabilité mettront en grande partie l'accent sur le développement des compétences personnelles pertinentes à l'employabilité. Ces compétences sont liées à l'auto-efficacité perçue, aux capacités de communication, à la gestion des conflits, à la résolution des problèmes, aux capacités de leadership, au focus et à l'ambition. Là encore, le mécanisme essentiel pour ce développement est l'adoption d'une approche introspective critique.

10. Préparation à l'emploi

Les organisations axées prioritairement sur l'emploi de leurs diplômés du programme ont besoin d'aller au-delà du développement des compétences personnelles/d'employabilité et de préparer les jeunes gens à entrer sur le marché du travail. Ceci inclut la formation et l'orientation d'un tuteur concernant les techniques d'entrevue (par ex. au moyen des entrevues d'emploi simulées), la rédaction de CV et l'assistance dans la recherche de l'emploi. Cela exige également davantage d'expérience professionnelle et de placement professionnel.

11. Emploi ou éducation: un soutien continu

Alors que d'autres types d'effets demeurent une option (tel que la recherche du travail sans assistance, de se trouver renvoyé aux agences pour l'emploi ou de rester au chômage), les organisations qui auront adopté l'approche suscitée verront le plus probablement les diplômés de leurs programmes embauchés ou orientés vers une formation complémentaire. Vu que la transition vers un emploi réel reste un défi pour un grand nombre de diplômés de programme, les organisations peuvent être amenées à offrir du soutien après l'obtention d'un emploi.

En plus, l'accent est mis sur la prestation de styles spécifiques de mentorat ou d'encadrement suivant les éléments et mécanismes variés des programmes (par ex. 'sympathisation', 'établissement de l'orientation', 'encadrement', ou le 'mécénat'). Tous les mécanismes cités se sont avérés efficaces en pratique. Les organisations qui ont pris part dans cette étude ont incorporé ces éléments et mécanismes à des échelles différentes, bien que certaines organisations aient plus de choses en commun avec la théorie générique du programme que d'autres. Cette théorie, de nature normative, peut être utilisée comme une base solide à des fins de suivi et d'évaluation. Elle offre la base pour l'évaluation formative qui peut contribuer à l'amélioration des projets.

Recommandations

Les éléments, mécanismes et relations décrits et énoncés dans la théorie du programme générique du programme fournissent un ensemble de lignes directrices/recommandations pour les organisations disposées à offrir des prestations de programmes de sport et d'employabilité pour les NEET. Ces connaissances peuvent également servir de base pour les *recommandations de politique générale* suivantes:

1. Développer une méthodologie d'encadrement général Sport Plus

Pour organiser les séances de développement *Sport Plus*, il est nécessaire d'assurer une expertise en entraînement spécifique qui va au-delà de l'entraînement sportif 'traditionnel' des jeunes - du moment qu'il est nécessaire de prendre les besoins des participants comme point de départ, plutôt que le 'sport'. L'UE pourrait orienter ses efforts vers le développement de la méthodologie d'encadrement et du programme Sport Plus. Pour y arriver, il est conseillé de travailler en collaboration avec les instituts et les organisations s'occupant de l'éducation des entraîneurs sportifs et des délégués à la jeunesse / travailleurs sociaux.

2. Renforcer la conscience sur l'importance du suivi et d'évaluation systématiques (S&E) des programmes de sport et d'employabilité et faciliter la diffusion des connaissances sur S&E

Il y a non seulement besoin d'assurer une meilleure compréhension entre les organisations concernant l'évaluation des compétences personnelles/d'employabilité, mais aussi d'être capable de définir plus précisément le type d'effet visé. L'UE pourrait considérer d'orienter ses efforts vers le développement d'un module S&E pour les programmes de sport et d'employabilité, y inclut les indications sur la façon de définir les résultats et les effets du développement des compétences personnelles, et un complet d'outils validés pour l'évaluation de l'effet de ces compétences, ainsi que des informations sur la façon d'appliquer et d'analyser ces mesures.

3. Faciliter l'accès aux qualifications validées aux participants dans les organisations de sport et d'employabilité

Les instituts d'éducation qui délivrent les qualifications validées (concentrées sur les compétences organisationnelles et en planification) pourraient faciliter l'inscription à ces cours aux participants dans les organisations de sport et d'employabilité. Les états membres pourraient encourager le développement de réseaux au niveau local entre les programmes de sport et d'employabilité et les fournisseurs des qualifications validées.

4. Reconnaître l'importance des partenariats locaux entre les programmes de sport et d'employabilité et les autres

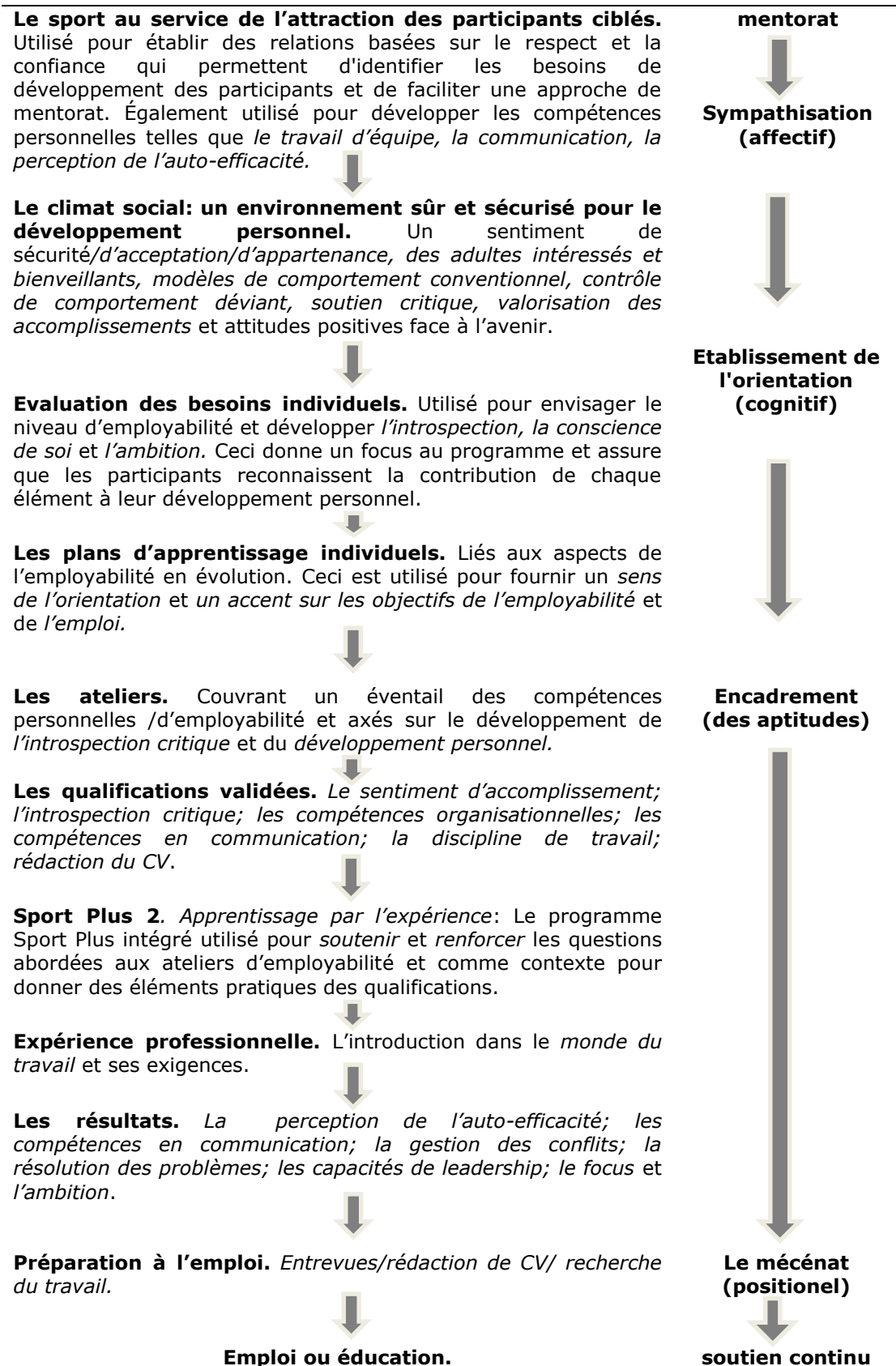
Il est recommandé que les autorités nationales et les bailleurs du programme soulignent le besoin d'inclure les partenariats locaux correspondants dans le contexte des initiatives de sport et d'employabilité avec, entre autres, les employeurs locaux, les écoles, les agences d'aiguillage et les organisations de jeunes.

5. Encourager le transfert des connaissances et le développement du secteur

Les états membres pourraient utiliser la théorie de programme générique comme un cadre d'orientation pour soutenir les nouvelles initiatives et optimiser celles qui existent déjà dans les domaines politiques pertinents (par ex. l'emploi, l'éducation, l'aide sociale, le travail de jeunesse et le sport).

6. Reconnaître la contribution que le sport pourrait apporter à d'autres domaines politiques

Les gouvernements nationaux pourraient s'engager à souligner davantage le potentiel des programmes de sport et d'employabilité pour les domaines politiques divers (emploi, jeunesse, éducation,...) et les acteurs concernés (par ex. les services de l'emploi).



COMMENT VOUS PROCURER LES PUBLICATIONS DE L'UNION EUROPÉENNE?

Publications gratuites:

- un seul exemplaire:
sur le site EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- exemplaires multiples/posters/cartes:
auprès des représentations de l'Union européenne (http://ec.europa.eu/represent_fr.htm),
des délégations dans les pays hors UE (http://eeas.europa.eu/delegations/index_fr.htm),
en contactant le réseau Europe Direct (http://europa.eu/europedirect/index_fr.htm)
ou le numéro 00 800 6 7 8 9 10 11 (gratuit dans toute l'UE) (*).

(*) Les informations sont fournies à titre gracieux et les appels sont généralement gratuits (sauf certains opérateurs, hôtels ou cabines téléphoniques).

Publications payantes:

- sur le site EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).

ISBN 978-92-79-71892-2



Office des publications