



**GUIDE PRATIQUE**

# **L'ENGAGEMENT SOCIAL**

LEVIER DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES  
POUR LES JEUNES

**Youth  
for  
Change**

EDITION 2020



**GUIDE PRATIQUE**

# **L'ENGAGEMENT SOCIAL**

LEVIER DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES  
POUR LES JEUNES

*Youth  
for Change*

EDITION 2020



Publié en 2020 par Friedrich-Ebert-Stiftung, Bureau de Tunisie,  
Programme «Youth for Change»

**Elaboré par**  
Naima Ben Harb

**Design Graphique**  
Moez Ben Ismail



Non destiné à la vente  
© Friedrich-Ebert-Stiftung

Tous les droits sont réservés. Aucune partie de cette publication ne peut être imprimée, reproduite ou utilisée par n'importe quel moyen sans autorisation écrite préalable des éditeurs.

Les opinions exprimées dans cette publication sont uniquement celles de ses auteurs. Elles ne représentent pas nécessairement celles de la Friedrich-Ebert-Stiftung.

## **Introduction**

### **Partie I: Inclusion sociale : Présentation, vecteurs et état des lieux**

- 1. Présentation et définition de la notion d'inclusion sociale**
- 2. Les vecteurs d'inclusion sociale des jeunes**
  - 2.1. Favoriser la socialisation et la pratique de l'engagement des jeunes
    - A. De la socialisation à l'engagement
    - B. «Faciliter» la pratique de l'engagement
  - 2.2. Reconnaître et valoriser l'engagement des jeunes
  - 2.3. Encourager l'engagement des jeunes dans les processus de décision
- 3. Les facteurs d'exclusion sociale**
  - 3.1. Exclusion par le chômage
  - 3.2. Jeunes ni en Emploi, ni en Éducation et ni en Formation (NEET)
- 4. L'engagement des jeunes Tunisiens dans la vie sociale**
  - 4.1. La participation des jeunes à la vie publique
  - 4.2. Les motivations et les freins d'engagement des jeunes dans la vie publique

### **Partie II: Développement des compétences**

- 1. Connaître soi-même**
- 2. Développement personnel**
  - 2.1. Identifier ses forces et ses limites
    - A. Relations avec les autres
    - B. Façons de percevoir, capter et obtenir des informations
    - C. Façon d'arriver à des conclusions, à une opinion, et prise de décisions
    - D. Préférence de style de vie
  - 2.2. Plan d'action
- 3. Réussir son intégration**
  - 3.1. Développement des SOFT SKILLS
  - 3.2. Vie associative
  - 3.3. CV: Curriculum Vitae
- 4. Bilan de développement personnel**

## **Conclusion**

## **Bibliographie**

# Introduction

Dans une Tunisie post-révolution, et malgré les promesses d'amélioration des conditions de vie en offrant plus d'opportunités économiques pour tous sur le même pied d'égalité, un sentiment d'exclusion de la vie publique demeure néanmoins pesant notamment auprès des jeunes.

Même en se basant sur une politique sociale qui prône l'accès à l'éducation et la santé comme le pilier de l'ascenseur social des catégories les plus démunies, les inégalités se sont accentuées en Tunisie notamment au niveau du marché du travail, de l'accès à l'éducation et la répartition des richesses.

En effet, avec la remise en cause de l'importance du diplôme universitaire dans l'amélioration des conditions de vie et l'accès au marché de travail, le taux de chômage a grimpé jusqu'au 30% pour les jeunes de 15-24 ans contre 15% en général surtout dans les régions défavorisées. Ajoutant à ça, l'absence des moyens matériels ainsi que l'insuffisance des mécanismes étatiques de soutien nécessaires à toutes activités ont conduit à ce que les jeunes en Tunisie se trouvent de moins en moins impliqués que ce soit au niveau des structures locales ou associatives et évidemment économiques.

En plus du chômage, et selon l'Observatoire National de la Jeunesse, le manque d'opportunités ainsi que les difficultés rencontrées par les jeunes pour exercer leurs droits et exprimer leurs voix constituent des obstacles pour une participation active dans la prise de décision au niveau des communautés et des régions plus généralement.

C'est dans ce cadre que s'insère ce travail qui vise à comprendre les motivations et les freins à l'inclusion des jeunes dans la sphère publique et comment il serait possible de remédier à cette situation, et ce en mettant l'accent sur les compétences à développer par les jeunes suite à leurs engagement social et qui peuvent augmenter les possibilités d'embauche et d'intégration dans la vie active.

Ainsi, nous allons commencer ce document par une définition et une présentation générale du concept d'inclusion sociale en mettant en évidence les vecteurs principaux de ce concept ayant trait aux pratiques d'engagement des jeunes dans la société, ainsi que l'importance de valorisation et de reconnaissance de ces pratiques même au niveau de la prise de décisions, et ce en s'appuyant sur des propositions de mesures concrètes qui peuvent

êtres mise en application par les autorités compétentes.

Ensuite, nous allons détailler deux facteurs d'exclusions sociales des jeunes en Tunisie notamment le chômage et les jeunes NEET c'est à dire sans qualifications sans emploi et sans formation, étant donné que ces facteurs sont causés essentiellement par un déficit de compétences et par une situation de marginalisation qui peut être résolue par un engagement citoyen du jeune dans le tissu associatif ou politique dans sa région.

Après, nous allons achever cette première partie avec une mise en exergue des motivations et des freins exprimés par les jeunes tunisiens concernant leur engagement social dans la société.

La deuxième partie de ce document sera consacrée au développement des compétences nécessaires par les jeunes pour pouvoir intégrer la vie active.



Partie I  
**Inclusion sociale :  
Présentation, vecteurs  
et état des lieux**

# 1

## Présentation et définition de la notion d'inclusion sociale

En 1995, le Programme d'action du Sommet mondial pour le développement social au Danemark a défini la société inclusive comme «une société pour tous, où chaque individu, avec ses droits et ses responsabilités, a un rôle actif à jouer». Il s'agit d'une société fondée sur les valeurs fondamentales d'équité, d'égalité, de justice sociale, des droits de l'Homme et des libertés, ainsi que sur les principes promouvant la diversité. Elle dispose également de mécanismes appropriés permettant aux citoyens de participer aux processus de prise de décision qui affectent leurs vies et, en définitive, forment leur avenir commun.

Le Sommet mondial pour le développement social a affirmé également que l'inclusion sociale fait partie des objectifs clés du développement social, et qu'une société inclusive est une société qui garantit la réalisation des droits sociaux et économiques des jeunes. Cela comprend le droit à l'éducation, les droits des travailleurs, le droit à la sécurité sociale et à la protection sociale, la protection et l'assistance

de la famille, le droit à un logement décent, à la science et à la culture, le droit à la santé, à la mobilité, à un niveau de vie adéquat, et la participation à la société.

A ce titre, une politique d'inclusion sociale consiste à permettre à chaque citoyen, y compris les plus défavorisés, de participer pleinement à la société en essayant de traiter différents problèmes tel que la pauvreté, l'exclusion sociale, les inégalités homme/femmes, etc. Il s'agit de permettre à tout individu de surmonter les obstacles qu'il peut rencontrer dans son processus d'intégration dans la société.

C'est ainsi que l'inclusion sociale sous toutes ses formes est désormais considérée à l'échelle mondiale comme un droit universel à tous les individus.

En ce qui concerne la Tunisie, la nouvelle constitution de 2014 a considéré la participation des jeunes comme un pilier fondamental du développement social, économique et politique du pays. En plus, la note d'orientation du Plan stratégique de développement 2016-2020 a introduit l'inclusion sociale comme base de la justice sociale à travers la réconciliation entre le succès économique et la justice sociale, le renforcement des capacités, l'amélioration du capital humain et l'inscription de toutes les forces vives, notamment les jeunes et les femmes, dans le processus de développement.

Ainsi, et bien que le concept d'inclusion sociale des jeunes est un concept multidimensionnel qui englobe plusieurs composants notamment l'accès au marché de travail, la pauvreté, l'éducation, la répartition des richesses, et l'engagement dans la société civile, ce manuel va essayer de traiter la problématique de l'inclusion sociale en Tunisie sous les angles de chômage et des jeunes marginalisés et sans perspectives (NEET), en mettant l'accent sur

les motivations et les freins de l'engagement social des jeunes, et ce afin de faire le lien avec la deuxième partie qui sera consacrée aux principales compétences à développer par les jeunes au sein du tissu associatif et politique pour pouvoir intégrer la vie active.

Dans ce cadre, ce manuel commencera par une mise en évidence en premier lieu des vecteurs d'inclusion des jeunes dans la société.

## 2

# Les vecteurs d'inclusion sociale des jeunes

L'engagement des jeunes est la participation significative et soutenue d'une jeune personne dans une activité dont l'attention n'est pas axée sur elle-même (Pancer, Rose-Krasnor et Loïselle, 2002), les chercheurs considèrent que cette participation peut se faire dans des activités tel que le bénévolat, l'action sociale, les sports, la musique, les arts, le service communautaire etc.

Ainsi, ce paragraphe mettra en évidence les vecteurs principaux qui permettent de favoriser l'engagement des jeunes dans la société.

## 2.1. Favoriser la socialisation et la pratique de l'engagement des jeunes

La socialisation des jeunes est une conséquence directe de leurs environnements familiaux, éducatifs et professionnels dans leurs engagements dans des structures locales, associatives, politiques etc. Vice versa, l'engagement d'un jeune renforce et favorise sa socialisation et son intégration. Il s'agit en effet de deux concepts complémentaires qui se nourrissent mutuellement.

En effet, des études ont montré que plus la famille du jeune est engagée au niveau associatif, plus le jeune est susceptible d'adhérer à une association.

D'autres facteurs affectent aussi l'engagement civique et politique du jeune tel que son origine socio-économique et son niveau d'insertion

dans la société (Diplôme, Travail, Logement, etc), même si les réticences des jeunes à s'engager dans la politique est le résultat de la négligence des préoccupations réelles des jeunes dans les campagnes électorales, de la malhonnêteté et les mensonges des candidats.

Nous parlons désormais de la citoyenneté active du jeune qui fait référence à une participation pleine et entière du jeune à la vie en société, mais aussi à sa capacité à le faire. Il s'agit donc de créer un environnement favorable (conditions sociales et culturelles) qui renforce cette pleine participation.

### A. De la socialisation à l'engagement

Afin de pouvoir motiver les jeunes à s'engager dans la politique comme vecteur d'inclusion sociale, les autorités doivent impliquer les lycées et les universités étant donné qu'ils ont un rôle important dans la socialisation des individus, et qu'ils représentent un cadre adapté pour transmettre des connaissances et des expériences susceptibles de développer la volonté de s'engager politiquement et d'ancrer davantage l'apprentissage de la citoyenneté.

A titre d'exemple, les lycées et les universités peuvent mettre en place les mesures suivantes pour favoriser l'engagement social des jeunes et préparer par conséquent leurs inclusions future dans la société:

Accompagner et motiver les jeunes à s'investir dans des projets d'intérêts communs en collaboration avec d'autres instituts.

Encourager les jeunes étudiants à assister des étudiants de niveau inférieur dans le cadre d'un programme de tutorat en assurant une entraide dans l'accomplissement des travaux et en veillant à son bonne intégration dans l'établissement.

Instaurer des journées portes ouvertes aux associations dans le milieu scolaire et universitaire.

Développer la culture et les pratiques démocratiques dans le milieu scolaire en encourageant les débats, les réunions avec les organisations des jeunes et en instituant un conseil académique de jeunes.

Encourager l'administration à recourir aux TIC dans les manifestations organisées dans le milieu scolaire afin d'impliquer davantage les jeunes dans les activités et favoriser le vote électronique.

Opter pour un tirage au sort pour élire un représentant au conseil académique du lycée afin de donner une chance à tous les élèves pour participer aux réunions et de prendre la parole en public, et ce dans un souci de favoriser l'intégration sociale du jeune dans le milieu scolaire et éventuellement politique en améliorant les compétences de bases.

## B. «Faciliter» la pratique de l'engagement

En communiquant sur l'importance de l'engagement social dans la vie d'un jeune, L'Etat doit prendre aussi les mesures nécessaires pour faciliter le passage à l'acte au jeune notamment pour exercer son droit civique de voter en plus d'intégrer le tissu associatif et bénévole.

En effet, il s'agit de faciliter l'accès aux informations disponibles sur les offres existantes et d'offrir la possibilité de découvrir et d'expérimenter ces formes d'engagements en optant à titre d'exemples pour les méthodes suivantes:



Lors des élections, l'Etat est appelé à inscrire automatiquement les jeunes ayant plus de 18 ans dans les listes électorales et d'installer des bureaux de votes à proximité des lieux de rassemblement des jeunes pour les encourager à voter comme les universités, les cités sportifs, les maisons de jeunes, les cafés, etc. Il y a lieu à ce titre d'étudier la possibilité d'abaisser l'âge légal pour voter (16 ans au lieu de 18 ans) afin de sensibiliser les jeunes dès l'adolescence sur les questions d'ordres politiques.

Inciter les universités à offrir aux étudiants la possibilité de passer une année en tant que bénévole dans une association ou dans une structure locale en assurant un service d'intérêt général.

## 2.2. Reconnaître et valoriser l'engagement des jeunes

Malgré l'importance de l'engagement social du jeune dans sa réussite académique, professionnelle et familiale, il est à souligner que pour la majorité des jeunes, cet engagement social n'est pas reconnu à sa juste valeur, et que les actions en associations et de volontariats ne sont pas assez valorisés par la société et par les autorités publiques d'une manière générale.

C'est ainsi qu'un besoin légitime est apparu concernant la reconnaissance de l'apport des actions d'engagement social dans la cohésion sociale et le développement des richesses du pays globalement.

Il est à noter aussi dans ce cadre que les nouvelles formes d'engagements des jeunes citoyens via les TIC qui se sont multipliées

ces dernières années pour soutenir une cause déterminée (racisme, pauvreté, discrimination, environnement, etc) et qui nécessitent un savoir faire spécifique ne sont pas assez reconnus et valorisés.

C'est ainsi qu'il est désormais nécessaire pour l'ensemble des autorités politiques, économiques et culturelles d'instaurer une dynamique de reconnaissance des bienfaits des actions d'engagements sociaux à l'instar des activités du volontariat et du bénévolat à la construction et au développement de la société. Il s'agit de mettre en place des cultures nouvelles qui considèrent les actions d'engagements sociaux comme une richesse collective capable de nourrir et de consolider la confiance des jeunes dans les institutions de la société.

A partir de constat, l'idée d'octroyer quelques avantages à un jeune engagé, même à titre symbolique et honorifique, doit être étudiée en profondeur et ne doit pas être écartée. Il est question notamment d'adopter des actions qui visent à motiver et à reconnaître les jeunes engagés dans leurs régions et même dans leurs parcours universitaire et professionnel. A titre d'exemple on peut citer:

- Saisir l'occasion du premier vote pour les jeunes du quartier et organiser un événement en leurs honneurs pour mémoriser cet événement dans les esprits des jeunes et renforcer leurs sentiments d'appartenance et de citoyenneté.
- Décerner un prix ou une récompense aux jeunes qui, à travers leurs engagements sur le web via des sites, des blogs, des pages Facebook etc ont permis de partager les valeurs démocratiques dans la région en incitant les habitants à voter ou à s'engager dans des actions du bénévolats au profit d'un service public.
- Accompagner et soutenir les jeunes dans les projets à vocation sociale (bénévolat, volontariat, etc) lancés dans le cadre des associations ou dans le milieu scolaire par des mesures incitatives dans un but de motiver les jeunes.
- Instaurer des prix ou des récompenses dans le cadre du gouvernement ou de la municipalité pour les meilleures actions favorisant l'engagement et l'inclusion sociale des jeunes.
- Prise en compte des attestations et des certificats de bénévolat et d'autres actions attestant de l'engagement du jeune dans les entretiens d'embauche et même dans les concours de la fonction publique en accordant une bonification au dossier du jeune engagé, dans la mesure où son engagement lui a permis de développer des compétences et des savoirs qui ne sont pas forcément acquis par les autres. Il s'agit de promouvoir le CV par compétences et valoriser auprès des employeurs et des recruteurs, privés et publics, des compétences des jeunes bénévoles.
- Dans le milieu scolaire, le lycée ou l'université peut accorder une note dite du bénévolat ou de volontariat, gratifiant les jeunes engagés dans des causes d'intérêts générales.



©politiko-tounes.tn

### 2.3. Encourager l'engagement des jeunes dans les processus de décision

Il s'agit dans ce cadre d'encourager les jeunes à occuper des postes de responsabilités dans les structures locales à l'instar des conseils municipaux et même dans les associations et les syndicats, qui sont généralement dominés par des adultes avec 55 ans d'âge moyen, et ce afin de participer au processus décisionnel. Il est même question de favoriser l'élection des jeunes dans le parlement. Le but étant d'envoyer un message de confiance sur le sens des responsabilités des jeunes et leur capacité à les assumer.

En fait, le problème de sous représentation des jeunes implique une faible capacité de participer aux débats publics et d'influencer les décisions y compris celles concernant leurs avenir, et d'en assumer par la suite les conséquences.

C'est ainsi que la représentativité des instances politiques, syndicales, et associatives se trouve renforcer en favorisant la participation des jeunes à ces instances, et en assurant un renouvellement des générations de leaders.

Dans ce cadre, nous pouvons citer les mesures suivantes à prendre par les différentes structures (associative, politique, syndicale) pour favoriser la participation des jeunes dans le processus décisionnel:

- Inciter les partis politiques à désigner des jeunes dans les listes électorales et pourquoi pas penser à instaurer un quota pour les jeunes dans chaque liste, afin de renforcer la chance d'élire des jeunes comme représentants du peuple dans le parlement.
- Encourager les désignations des jeunes dans les structures concernées essentiellement par les activités de jeunesse, pour que les orientations et les décisions adoptées par ces structures soient en harmonie avec les aspirations des jeunes.

- Inciter à la nomination des jeunes dans les postes de responsabilités au sein des partis, des associations et des syndicats en évitant par exemple le cumul des fonctions et en limitant le nombre de mandats, et ce pour assurer des postes vacants pour les jeunes. Il est question aussi d'étudier la possibilité d'instaurer un système de quota réservé aux jeunes dans les bureaux exécutifs des différentes structures.
- Mettre en place des structures dédiées essentiellement à la jeunesse par le biais de création d'un conseil des jeunes au sein de chaque gouvernorat et/ou municipalité, dont la responsabilité est de promouvoir, en collaboration avec les ministères concernées, les politiques nécessaires au développement de l'engagement des jeunes citoyens dans le tissu local, en assurant les moyens matériels et logistiques nécessaires, et en veillant au suivi de l'application des recommandations de l'Etat dans les domaines de la jeunesse.
- Au niveau du parlement, il est recommandé de créer une commission dédiée aux affaires concernant la jeunesse dans tous les domaines, et de veiller à ce qu'elle soit composée par une majorité de jeunes afin de pouvoir insuffler des idées nouvelles et des approches différentes pour les questions qui touchent les jeunes dans le quotidien.

Après avoir détaillé dans ce qui précède les principaux vecteurs d'inclusions sociales des jeunes et comment la reconnaissance et la valorisation des actions d'engagement social sont désormais considérées comme une nécessité pour inciter et développer le champ d'action des associations et autres structures sociales, ce qui suit sera dédié aux principaux facteurs d'exclusions des jeunes en Tunisie et qui sont en partie liés à un déficit de compétences: Il s'agit du chômage et des jeunes marginalisés NEET.

# 3

## Les facteurs d'exclusion sociale

Parmi les facteurs d'exclusion sociale en Tunisie, se trouve la pauvreté, le chômage, l'éducation, le développement régional, etc. Toutefois, et dans la mesure où ce document cherche à mettre en évidence les problèmes d'inclusion sociale des jeunes causés principalement par un manque de compétences propres qui doivent être acquis par les jeunes pour augmenter les chances d'accéder au marché d'emploi et contribuer à la vie active, nous allons focaliser essentiellement sur le chômage en premier lieu et la marginalisation des jeunes «NEET» comme facteurs d'exclusion.

### 3.1. Exclusion par le chômage

Etant l'un des causes principales de soulèvement populaire de 2011, le taux de chômage élevé en Tunisie notamment pour les jeunes continue à être considéré comme l'un des facteurs essentiels d'exclusion sociale et de mise à l'écart des jeunes par rapport à la sphère publique d'une manière générale du fait de son impact négatif tant au niveau économique que sur le niveau familial et psychologique de l'individu.

Bien que le chômage est la conséquence directe de toute une conjoncture où les aspects économiques, sociaux, politiques, budgétaires et sécuritaires se croisent et interagissent sous la forme de politiques pour stimuler la croissance et ainsi l'emploi, et sachant aussi que le chômage est influencé par la conjoncture internationale qui peut être défavorable (conflits commerciaux, croissance en baisse, politique protectionniste, etc), il existe aussi d'autres facteurs externes au marché du travail qui peuvent augmenter le chômage des jeunes.

En effet, même si le marché de travail en Tunisie est caractérisé par une faible capacité de création de postes d'emplois suite à la diminution des investissements privés et publics, le taux élevé de chômage trouve ses origines d'une part dans l'inadéquation entre les qualifications requises par les entreprises et celles fournies dans les universités, et d'autres part dans l'absence des compétences essentielles chez les jeunes pour accéder au marché de travail ce qui constitue un obstacle pour une inclusion sociale réussite.

En effet, le manque de compétence, hors la qualification académique, est un frein important à l'embauche des jeunes et à leurs accès au monde professionnel. C'est ainsi que réside toute l'importance de l'engagement social des jeunes citoyens dans le tissu associatif, syndical et politique qui va leurs permettre d'acquérir des compétences sur le plan personnel et relationnel (confiance en soi, savoir se maîtriser, prise de parole en public, esprit d'équipe, gestion du stress, ...), et qui sont des compétences fortement appréciables dans le monde professionnel et qui permettent de distinguer un candidat par rapport à un autre.

➤ Ce manque de compétence constaté a entraîné une forte exclusion du marché du travail de certaines catégories d'actifs notamment les jeunes, les femmes et les diplômés. Avec un taux de chômage d'environ 33%, les jeunes au début de leurs parcours professionnels trouvent beaucoup de difficultés à décrocher leur premier emploi.



Le chômage est caractérisé également par une forte disparité entre les régions où par exemple un taux de 26% est enregistré dans le sud contre un taux de 9,5% dans le nord-est et le centre-est.

Comme résultat direct à cette situation de vulnérabilité suite à un chômage de longue durée, des jeunes se trouvent souvent dans un cercle vicieux dans la mesure où la difficulté de trouver un emploi entraîne un découragement général qui conduit parfois à un retrait du marché du travail et un sentiment de marginalisation et de nonchalance approfondie par rapport à tout ce qui touche la société d'une manière générale.

Le retrait des jeunes du marché du travail au début de leur carrière peut compromettre leurs perspectives d'emploi à long terme et, au fil du temps, causer une détérioration de leurs compétences professionnelles. Le chômage de longue durée peut être une cause de pauvreté chronique, de marginalisation et de troubles sociaux.

C'est dans ce sens que le développement des qualités et des compétences essentielles chez les jeunes- qui peuvent les acquérir en s'engageant socialement- comme la confiance en soi, la communication, la maîtrise des outils technologiques et des langues constitue, comme il sera développé dans la deuxième partie, un atout fondamental pour accéder au marché de travail et par conséquent renforcer le sentiment d'appartenance et d'inclusion des jeunes dans la sociétés.



### 3.2. Jeunes ni en Emploi, ni en Éducation et ni en Formation (NEET)

L'un des indicateurs d'exclusion sociale qui peut nous intéresser dans ce document, est celui des jeunes «NEET» c'est à dire des jeunes qui sont ni en emploi, ni en éducation ni en formation (NEET ; Neither in Employment or in education or in Training).

L'indicateur NEET est un outil puissant pour analyser l'exclusion des jeunes en mettant l'accent sur tous les jeunes qui éprouvent des difficultés à faire la transition de l'école à la vie professionnelle.

En effet, et selon une étude menée par le BIT et l'ONEQ en 2013 sur la transition vers le marché du travail des jeunes femmes et hommes en Tunisie, le taux des jeunes NEET de 15 à 29 ans s'élève en moyenne à 18% dont 30% de femmes. Il s'agit dans ce cadre d'une jeunesse inactive qui constitue un réservoir potentiel de main d'œuvre, de compétence et de créativité nécessaire pour le développement économique régional et national.

En fait, ces jeunes sans emploi, qui ne sont pas inscrits dans un programme d'études ou de formation passent en moyenne plus de trois ans à chercher un emploi avant de trouver un, essentiellement dans le secteur informel.

A ce titre, et selon le rapport de la banque mondiale en 2014 sur les obstacles à surmonter par les jeunes, les jeunes NEET de la Tunisie:

- Passent des années de transition entre leur vie scolaire et de travail et sont finalement découragés de poursuivre la recherche d'emploi, bloqués par des sentiments d'exclusion, l'humiliation, et le jugement des autres.
- Accordent peu de valeur à leurs propres compétences et qualifications, et se préoccupent plus de blâmer un système qu'ils perçoivent comme glauque et corrompu.
- Pensent que toute recherche d'emploi serait vaine sans le coup de pouce du piston, de la corruption, de liens familiaux, ou certaines affiliations régionales, et ce à cause du népotisme et les disparités régionales sur le marché du travail.

L'importance de cet indicateur réside dans le fait que des jeunes NEET n'ont pas conscience que la situation de marginalisation sociale et économique est due sûrement à une répartition inéquitable des richesses dans les régions et à un système éducatif défaillant, mais aussi à un déficit de compétences (Personnelles, technologiques, sociales) que ces jeunes n'ont pas cherché à combler et à développer en s'engageant socialement pour réussir leurs intégrations dans la société.

# 4

## L'engagement des jeunes Tunisiens dans la vie sociale

### 4.1. La participation des jeunes à la vie publique

#### Au niveau de la société civile

Selon le rapport du Fonds des Nations Unies pour la Population (UNFPA) de 2015 sur «Les défis de la jeunesse tunisienne», les jeunes tunisiens sont conscients de l'importance du rôle de la Société Civile (OSC) dans le développement local et national ainsi que l'établissement de la structure de la société. C'est ainsi que 9 individus sur 10 estiment qu'il est important de s'engager auprès de la société civile à travers des actions de volontariat et du bénévolat. Toutefois, seulement 6% des jeunes tunisiens sont réellement engagés dans la société civile ce qui peut être expliqué par le manque d'encadrement et de soutien des jeunes par les institutions publiques directement concernées.

#### Au niveau politique

En se basant sur le sondage d'opinion réalisé par l'Observatoire National de la Jeunesse en 2013, seulement 2,7% des jeunes sont actifs dans les partis politiques, même si presque 20% ont exprimé une préférence pour un parti politique déterminé.

Ce désengagement a été reflété dans le fait où seulement 17% des jeunes âgés de 18 à 25 ans se sont inscrits pour voter lors des élections de l'Assemblée Nationale Constituante de 2011. En effet, les jeunes en Tunisie évoquent souvent l'absence des voies et des structures permettant de participer de manière directe et efficace à la structure de la société, en plus qu'ils déclarent également être victimes de disparités régionales, de discrimination et de marginalisation.

Les faibles taux de participation sociale et politique traduisent le manque de confiance des jeunes dans les institutions publiques. 91,2% des jeunes ruraux et 68,7% des jeunes en milieux urbains déclarent ne pas avoir confiance dans les institutions politiques.

Ce manque de confiance des jeunes a été traduit par un engagement davantage contestataire et informel à travers les manifestations dans les rues, les manifestations artistiques et culturelles ou encore les manifestations et engagement virtuels via internet.

#### Comment favoriser l'inclusion nationale des jeunes en Tunisie

Sur la base du document de la banque mondiale de 2015, nous pouvons citer les recommandations suivantes pour surmonter les obstacles à l'inclusion des jeunes:

- Etablir une politique nationale de la jeunesse et instaurer une stratégie et un dialogue constructif entre les jeunes tunisiens et les institutions publiques, la société civile, les organisations politiques et le secteur privé.
- Encourager la contribution des Organismes Non Gouvernementaux directement dans les zones locales afin de remédier au problème d'inclusion des jeunes ruraux, car il a été prouvé que même les projets subventionnés par les ONG s'adressent directement aux jeunes urbains.



©observateurocde.org

## 4.2. La participation des jeunes à la vie publique

Sur la base des résultats d'une étude réalisée en 2013 par HDIDER Mohamed intitulée «Engagement Des Jeunes Tunisiens Dans La Vie Sociale» et publiée par AIFRIS «Association Internationale pour la Formation, la Recherche et l'Intervention Sociale» avec des entretiens réalisés avec 30 jeunes impliqués dans divers clubs et associations pour jeunesse en Tunisie, il a été conclu que les motifs d'engagements des jeunes dans le tissu associatif sont généralement liés aux attentes suivantes par ordre d'importance:

1. Passer du passif à l'actif
2. Changer sa vie et la vie des autres
3. Lié à la notion du don
4. Trouver une place active dans la société
5. Acte indispensable au bon fonctionnement de la société
6. Epanouissement personnel
7. Partager des expériences et des connaissances
8. Une prise de responsabilité
9. Acte volontaire de participation

En analysant les attentes exprimées par les jeunes tunisiens, il a été constaté que l'engagement social se décline essentiellement en:

L'engagement comme «action»: Il s'agit de mettre en avant des verbes d'action pour définir le terme «engagement» tel que: participer, agir, débattre, changer, apprendre, et faire

apprendre...On trouve cette notion d'action lorsqu'on définit l'engagement comme «acte indispensable au bon fonctionnement de la société».

► Il s'agit de trouver une place active dans la société en assumant des responsabilités.

L'engagement comme «interaction»: Il s'agit de mettre en avant la notion de collectivité où les individus apprennent et échangent entre eux des nouvelles connaissances et compétences en accumulant de l'expérience et du savoir-faire.

En fait, et selon Denis Benoit (2000), l'engagement est qualifié comme un acte collectif où il y'a partage et échange de connaissances, d'idées, de valeurs et d'aptitudes, «L'engagement relève d'une manière de contrat entre diverses parties. C'est une forme d'échange ou de transaction, socialement admise et fixée entre plusieurs instances mises en relation».

L'engagement comme «conduite»: Dans ce cadre, et en plus des notions d'action et d'interaction qui caractérisent l'engagement social des jeunes, on parle désormais d'une conduite et d'un comportement adopté par les jeunes pour « passer d'un état passif à un état actif » où chaque individu est considéré comme acteur social destiné à accomplir quelque chose dans sa société.

► Il s'agit d'un état d'esprit qui s'oppose aux attitudes de retrait, d'indifférence, de non-participation.

## A. Les motivations pour l'engagement des jeunes en Tunisie

En s'appuyant sur les résultats de l'étude précitée, les différentes motivations exprimées par les jeunes pour s'engager socialement s'articulent essentiellement en six dimensions:

Dimensions	Motivations
<b>1 Dimension relationnelle</b>	Recherche des relations et des amitiés Désir d'insertion et d'appartenance à un groupe
<b>2 Dimension utilitariste</b>	L'acquisition des compétences et de L'expérience Développement de la personnalité La reconnaissance sociale Le plaisir d'exercer des responsabilités
<b>3 Dimension altruiste</b>	Le souhait d'être utile à la société Transmettre des compétences Défendre une cause Faire changer les choses
<b>4 Dimension de loisir</b>	Epanouissement personnel et divertissement Occupation du temps libre
<b>5 Dimension de centre d'intérêt</b>	Etre passionné par le sport, activités culturelles etc. Importance des activités culturelles, sportives etc.
<b>6 Dimension économique</b>	Percevoir des primes

Les motivations d'engagement citées ci-haut ont été résumées par Dan Ferrand Bechmann (2005), qui explique que « Les motivations vont du besoin de s'exprimer à celui de réaliser un projet potentiel ou durable, de la recherche des partenaires à une demande de visibilité et de reconnaissance, d'une affirmation identitaire à un désir de socialisation ».

#### **a/ Dimension relationnelle**

Les jeunes s'accordent sur le fait que l'engagement social leur permet essentiellement d'appartenir à un groupe et de rechercher des relations et des amitiés en entrant en contact avec leurs pairs et des adultes, et en construisant par conséquence un réseau de connaissances.

#### **b/ Dimension utilitariste**

Il s'agit pour le jeune dans ce cadre de s'engager pour acquérir des connaissances et de développer des expériences et des compétences (communication, créativité, confiance en soi, etc) pour mieux s'intégrer dans la société notamment dans le monde professionnel, et avoir ainsi un sentiment d'estime de soi et une certaine «Reconnaissance sociale».

#### **c/ Dimension altruiste**

Il est question ici pour les jeunes de transmettre des compétences et des connaissances en se mettant au service et à la disponibilité des autres. Il s'agit de mettre l'accent sur des termes comme devoir, sacrifice, être utile,

transmettre et changer pour témoigner des motivations d'engagement envers les autres et du désir pour contribuer au développement de la société.

#### **d/ Dimension de loisirs**

Selon les motifs d'engagement exprimés par des jeunes, il existe le besoin de se divertir en occupant le temps libre avec des activités qui permettent d'assurer un sentiment d'épanouissement personnel.

#### **e/ Dimension de centre d'intérêt**

L'engagement pour certains jeunes dans le tissu associatif est motivé par la passion pour un sport ou un art déterminé (musique, théâtre, etc), ce qui va leur permettre d'exercer leur activité favorite en améliorant leurs capacités de maîtrise dans le domaine qui les intéresse.

#### **f/ Dimension économique**

Pour quelques jeunes, l'engagement dans le tissu associatif va leur permettre de percevoir des revenus supplémentaires à l'instar des animateurs dans les clubs de sport.

## B. Les facteurs d'incitation à l'engagement des jeunes

L'engagement social des jeunes en Tunisie trouve son origine dans un ensemble de facteurs qui ont influencé la décision de s'engager dans le tissu associatif ou autres et qui ont été placés par ordre d'importance dans le tableau ci-après:

<b>1</b>	<b>Convictions personnelles</b>
<b>2</b>	<b>Les pairs</b>
<b>3</b>	<b>La famille</b>
<b>4</b>	<b>Les animateurs socioculturels</b>
<b>5</b>	<b>Des personnes engagées</b>
<b>6</b>	<b>L'école</b>
<b>7</b>	<b>Les médias/internet</b>

Il paraît clair que la décision de s'engager pour un jeune en Tunisie est essentiellement le résultat des convictions personnelles motivés par les différentes motivations évoquées précédemment. Ensuite, nous trouvons l'effet de la famille et des amis sur la décision pour un jeune de faire la première étape et de s'engager en faveur d'une association, d'un club ou autre.

## C. Les freins à l'engagement social des jeunes

Malgré la multitude des avantages que procure l'engagement social des jeunes comme nous avons détaillé dans les paragraphes précédents, il existe néanmoins des obstacles différents qui freinent l'engagement social des jeunes et qui peuvent être classés selon les groupes d'obstacles identifiés dans l'étude de 2013 portant sur l'engagement social des jeunes Tunisiens, et que nous avons indiqués dans le tableau suivant:

<b>Freins liés aux associations et clubs</b>	Le mode de fonctionnement des associations et clubs Les activités des clubs /associations ne sont pas attrayantes La politisation des associations et clubs
<b>Freins d'ordre personnel</b>	Manque de disponibilité personnelle Préférence pour la sphère privée Crainte des jeunes quand à leurs capacités à s'engager
<b>Freins d'ordre culturel</b>	Absence d'une culture d'engagement Jeunes socialisés à laisser la place aux adultes Femmes socialisés à laisser la place aux hommes
<b>Freins liés à la société</b>	Absence de reconnaissance de l'engagement Problème de chômage et d'insertion socio-économique Attitude sociale négative envers les jeunes
<b>Freins liés aux types d'engagement</b>	Désintérêt aux activités des projets Les résultats de l'engagement non tangibles
<b>Freins liés aux institutions de socialisation</b>	La famille n'encourage pas à l'engagement L'école ne favorise pas l'engagement

---

A photograph of a person with long dark hair and glasses, seen from the side, sitting at a desk and working on a laptop. The room is dimly lit, and the entire image has a strong green color cast. In the foreground, the back of a wooden chair is visible. To the right, another person's shoulder and head are partially visible, also sitting at the desk. A water bottle is on the desk in the background.

Partie II  
**Développement  
des compétences**



Comme il a été mentionné dans la première partie de ce guide, l'inclusion sociale constitue un défi pour les jeunes tunisiens qui se sont trouvés dans des situations économiques, sociales et politiques difficiles. Cependant, la possibilité de transformer les désagréments en challenges est toujours réalisable, et ce en développant les aptitudes personnelles et en se distinguant des autres.

# 1

## Connaître soi-même

Chaque personne dispose d'une certaine image de soi-même, plus ou moins floue, plus ou moins consciente. Cette image varie en fonction des rôles, des contextes, des relations.

Selon la nature des tâches à réaliser, elle se voit compétente, peu subtile, sympathique, peu importante et voire très présente. Par rapport à cette image, il y aura des sentiments, des jugements positifs et négatifs, des appréciations ou pas. Il y a bien sûr des variantes, il y a aussi des constantes.

Ce regard sur soi-même nous dit et nous redit que nous ne sommes pas à la hauteur, que nous sommes en défaut, que nous ne sommes pas quelqu'un de bien. Il n'est sans doute pas sans conséquence sur notre santé morale et physique ni sur notre façon d'être avec les autres.

Il n'y a pas de recette miracle pour changer ce regard et améliorer son estime de soi. Toutefois, il y a toujours des pistes pour alimenter la réflexion et tenter de petits changements positifs.

La démarche d'amélioration commence toujours par faire des constats sur la personnalité, ce qui permet d'évaluer les principaux traits de caractère et le sens du relationnel d'un individu.

Il faut se connaître pour faire les choix qui nous rendront heureux mais comment s'y prendre? Quand nous n'avons pas encore construit sa personnalité, l'exercice est délicat, néanmoins il vaut la peine d'être tenté. Caractère, aptitudes, valeurs, motivations... Des pistes pour partir à la découverte de vous-même.

La première étape consiste à cerner vos grands traits de caractère. Un exercice que nous pouvons le faire à tout âge et quel que soit l'avancement de ses projets.

Avant de commencer, deux règles se présentent:

N'allez pas trop vite  
et réfléchissez

Ne vous jugez pas

Ci-dessous une liste de quelques exemples d'adjectifs dont vous pouvez s'identifier



## 2

## Développement personnel

### 2.1. Identifier ses forces et ses limites

Les différences individuelles sont tout à fait normales, chaque personne s'affichant avec ses valeurs, ses motivations, ses forces et ses limites. Chaque individu possède un ensemble de traits personnels qui constitue ses préférences psychologiques, son mode d'être naturel ainsi que son type de personnalité.

Il devient donc tout à fait compréhensible de chercher à s'approcher des personnes qui nous ressemblent le plus et de rechercher les environnements dans lesquels nous nous sentons bien. Mais il est tout aussi courant d'avoir à travailler avec des gens et dans des milieux forts différents de nous.

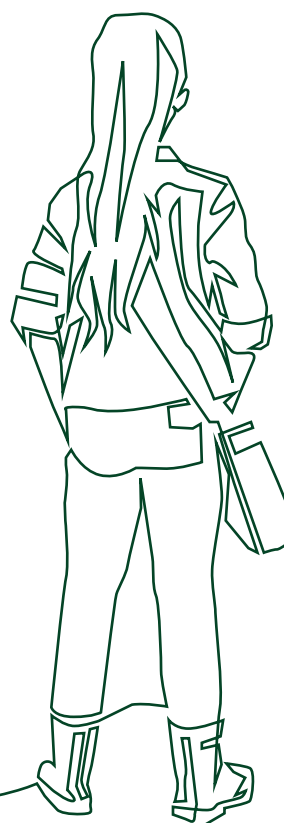
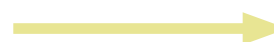
Pour augmenter notre capacité à travailler en équipe et améliorer notre mode de communication, pour pouvoir miser sur nos forces dans notre vie professionnelle, il devient important d'être capable d'identifier ses points forts et ses limites.

Les différences et les préférences des gens sont multiples, nous pouvons distinguer:

Points Forts



Points Faibles



## A. Relations avec les autres

Différents types de personnes existent dont les caractéristiques sont assez particulières et dont ils détiennent des points forts ainsi que des points:

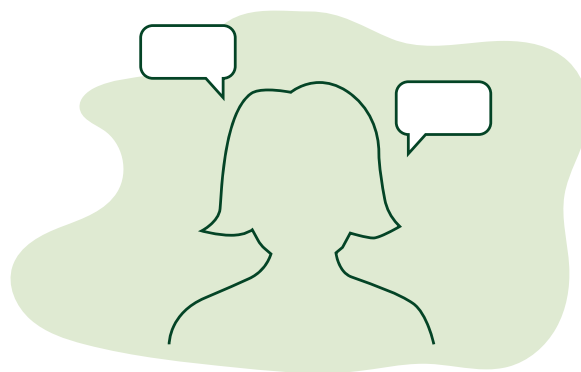


### Introversión

Personnes préfèrent comprendre avant d'agir et peuvent donc apparaître aux yeux des autres comme des personnes distantes et peu impliquées; Il est plutôt recommandé les voir observatrices et réflexives. Elles peuvent donc être perçues individualistes par les collègues et amis. La direction de leur énergie et de leur attention est dirigée vers soi ; nous les appelons les types **Introversión** (des personnes introverties).

#### Exemple:

- J'ai réfléchi trop longtemps; maintenant, il est trop tard pour faire quelque chose!
- Je recherche les occasions de tête à tête; je communique mes idées une fois qu'elles sont mûrement réfléchies,



### Extraversión

Personnes qui aiment diriger leur attention vers le monde extérieur; elles choisissent plus spontanément les interactions avec les personnes et l'environnement, la parole et l'action que la réflexion tranquille; elles seront donc très à l'aise pour aborder de plain-pied une tâche ou un projet. La direction de leur attention et de leur énergie est à l'extérieur, nous les appelons les types **Extraversión** (des personnes extroverties).

#### Exemple:

- J'aurais dû tourner ma langue sept fois dans ma bouche avant de répondre!
- Je recherche les occasions d'apprendre et de communiquer en groupe

## B. Façons de percevoir, capter et obtenir des informations



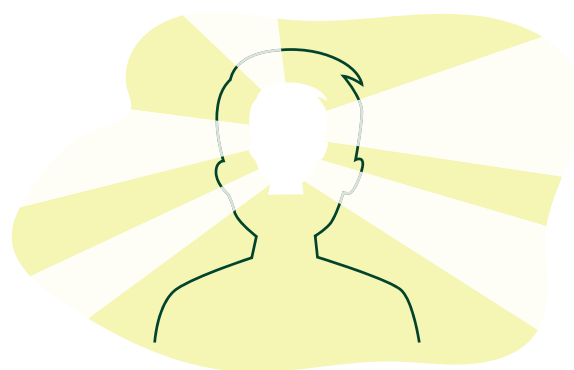
### Sensation

Certaines personnes ont plus de facilité à se concentrer sur les faits, les données observables recueillies par les sens; ce sont des gens pragmatiques, terre à terre qui travaillent avec le moment présent.

Leur sens pratique leur donne peu de facilité pour se projeter dans le futur car elles se basent sur l'expérience, l'ici et maintenant, pour comprendre. Nous appelons ce mode de fonctionnement le type **Sensation**.

#### Exemple:

- J'aime fonctionner avec un ordre du jour
- Je suis à l'aise avec les façons traditionnelles et éprouvées de faire les choses



### Intuition

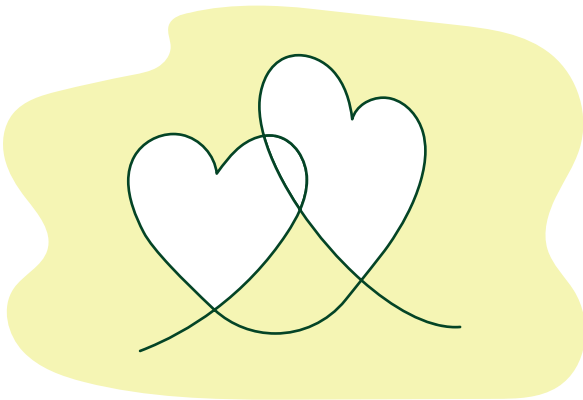
Ces personnes utilisent leur intuition pour voir au-delà des données factuelles; elles excellent dans la mise en valeur des relations entre les faits, les hypothèses et les possibilités et voient facilement de nouvelles façons de faire les choses.

Cette préférence peut les amener à ne pas finir ce qu'elles ont commencé parce qu'elles sont trop occupées à voir encore plus loin. Le danger pour elles est de perdre de vue la réalité et de se noyer dans des inspirations non-applicables. Ce mode de fonctionnement s'appelle le type **Intuition**.

#### Exemple:

- Lors d'une réunion, je me sers de l'ordre du jour comme point de départ de la discussion
- J'aime apprendre et développer de nouvelles habiletés

## C. Façon d'arriver à des conclusions, à une opinion, et prise de décisions



### Sentiment

Plusieurs personnes trouvent important d'établir une atmosphère de travail harmonieuse où chacun pourra s'exprimer et faire respecter ses valeurs. Elles valorisent la coopération et l'entente et apparaissent comme les personnes les plus sympathiques et les plus serviables face à l'ensemble des membres du groupe.

Elles perçoivent le temps comme relationnel et ont dès lors la difficulté à se projeter dans le futur. Elles sont à l'aise dans des fonctions de service auprès des personnes. Nous les appelons les types **Sentiment**.

#### Exemple:

- J'ai tendance à considérer la logique et l'objectivité comme des données à respecter
- Dans un travail d'équipe ou une réunion, je cherche le contact avec les gens.



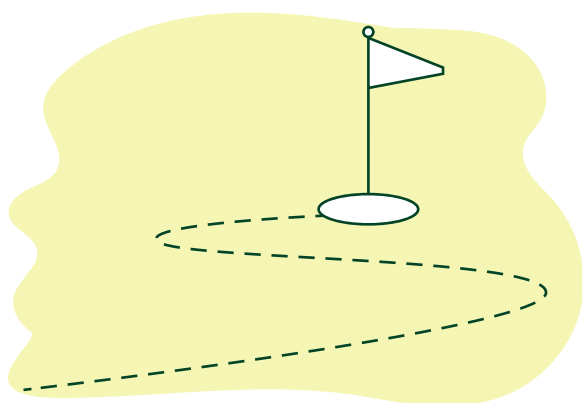
### Pensée

Personnes préfèrent se faire une opinion et en arriver à des décisions en analysant les données de façon impersonnelle, par un raisonnement logique de cause à effet, par les avantages et les inconvénients. Elles peuvent d'ailleurs sans s'en rendre compte blesser d'autres personnes; elles savent rester fermes et impersonnelles dans leurs décisions. Elles sont du type **Pensée**.

#### Exemple:

- J'ai tendance à considérer les émotions et les sentiments comme des données à traiter dans une prise de décision
- Dans un travail d'équipe ou une réunion, je me centre sur la tâche.

## D. Préférence de style de vie

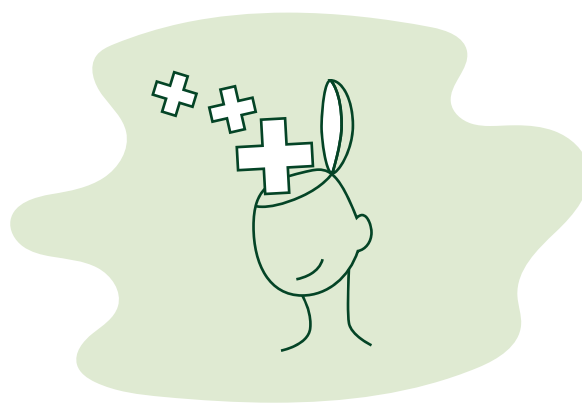


### Jugement

Certaines personnes sont plus à l'aise quand elles fonctionnent d'une façon systématique et organisée; Elles veulent régler la vie et la maîtriser. Elles aiment finaliser ce qu'elles ont entrepris avant d'amorcer d'autres tâches. Elles apprécient fonctionner avec des listes, un agenda ainsi qu'un itinéraire. Elles parlent de but, de direction et savent émettre clairement leurs positions. Elles ont un mode de vie de type **Jugement**.

#### Exemple:

- J'organise mes projets de façon à les réaliser par étapes,
- Je n'ai besoin de connaître que l'essentiel pour commencer un travail



### Perception

Préfèrent vivre le moment présent, de façon flexible et spontanée. Elles valorisent une vision de la vie avec une grande ouverture d'esprit; elles veulent comprendre plutôt que contrôler. Elles demeurent donc ouvertes aux nouvelles expériences et ont beaucoup d'habiletés à s'adapter au moment présent. elles s'amuse tout en travaillant et souvent, se mettent en marche à la dernière minute. Elles ont un mode de vie de type **Perception**.

#### Exemple:

- Je peux facilement accomplir beaucoup de choses sous la pression d'une date limite
- J'ai de la difficulté à faire des choix car j'ai souvent l'impression de manquer d'information



## 2.2. Plan d'action

L'objectif premier étant d'actualiser au maximum nos forces, d'identifier et de travailler nos faiblesses tout en se concentrant sur:

### A. Le rapport à soi-même

S'efforcer de mieux se connaître, accepter ses ressources et ses limites, écouter son corps et ses envies, satisfaire ses besoins, relire les expériences passées avec recul et objectivité, éviter les situations de stress.

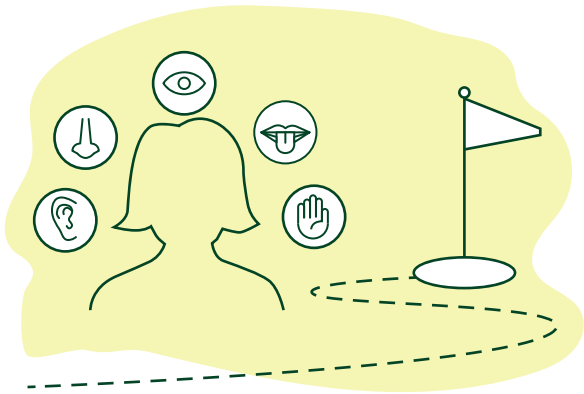
### B. Le rapport à l'action

Bouger, se fixer de petits objectifs et s'y tenir, faire des choses qu'on aime, accepter de faire de nouveaux apprentissages, se mettre en mouvement avec confiance en s'efforçant de faire taire son « critique intérieur ». Accepter l'échec, le considérer comme une expérience.

### C. Le rapport aux autres

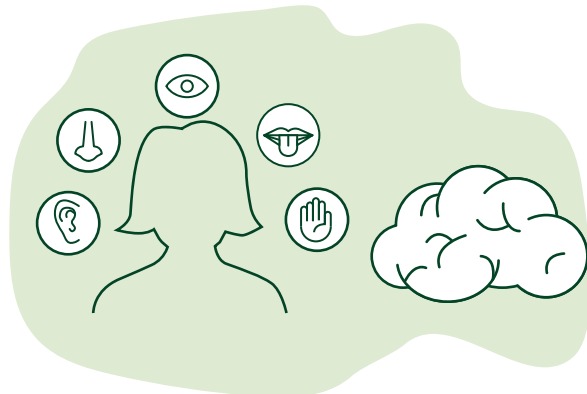
S'ouvrir aux autres, accepter la confrontation, s'affirmer tout en étant à l'écoute, s'entourer de personnes positives à notre égard, refuser chaque fois que nous pouvons les relations et les situations dévalorisantes, mettre des mots sur ses difficultés et ses craintes ainsi que se faire aider.

## D. Des objectifs de développement



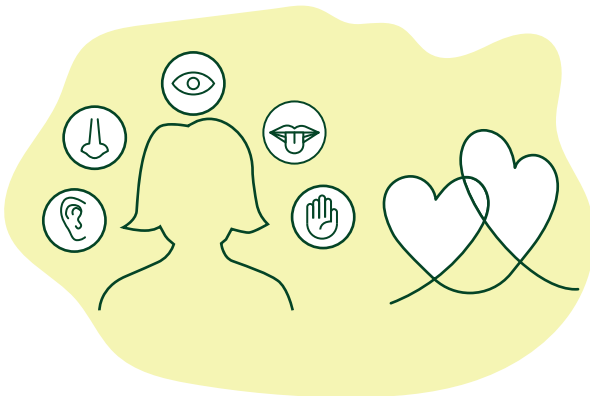
Si je suis du type **Sensation et Jugement**:

- Je dois apprendre à être plus flexible avec les échéances;
- Je dois apprendre à relaxer;
- Je dois apprendre à tolérer les retards des autres personnes.



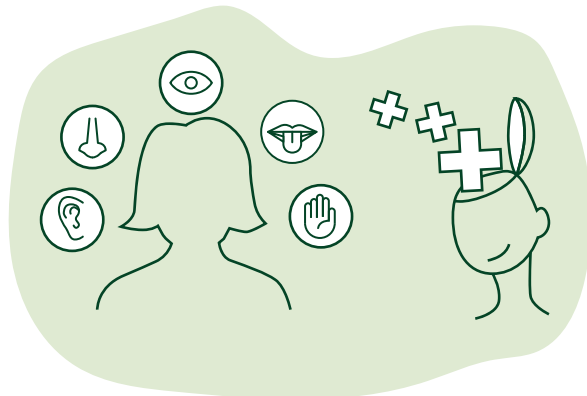
Si je suis de type **Sensation et Pensée**:

- Je dois travailler à développer ma créativité;
- Je dois apprendre à écouter avec patience d'autres points de vue;
- Je dois faire un effort pour saisir les émotions des autres personnes.



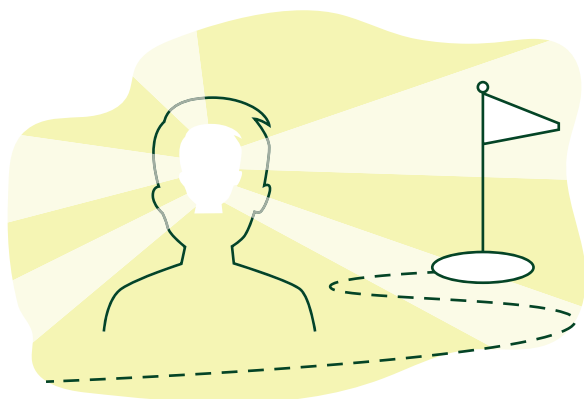
Si je suis de type **Sensation et Sentiment**:

- Je dois apprendre à lire entre les lignes, et parfois douter;
- Je dois apprendre à bien exprimer mes besoins;
- Je dois apprendre à tolérer l'indifférence.



Si je suis de type **Sensation et Perception**:

- Je dois apprendre à ne pas disperser mes efforts;
- Je dois bien suivre les directives quand c'est requis;
- Je dois me discipliner pour terminer ce que j'ai commencé.



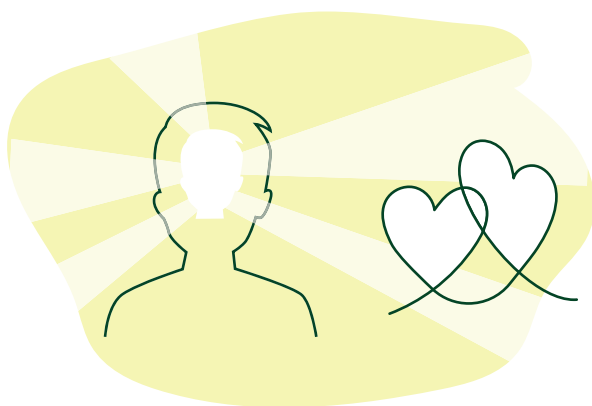
Si je suis de type **Intuition et Jugement**:

- Je dois me soucier davantage de l'impact de mes idées sur les autres;
- Je dois être plus attentif à ce qui se passe dans l'instant présent;
- Je dois apprendre à bien évaluer tous les aspects avant de décider.



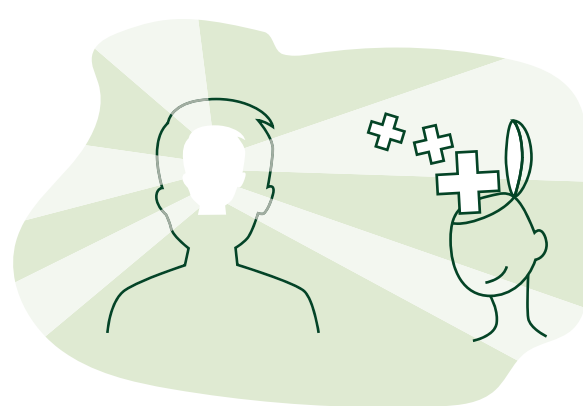
Si je suis de type **Intuition et Pensée**:

- Je dois apprendre à penser aux autres, à leur priorités;
- Je dois apprendre à essayer et agir, plutôt que conceptualiser;
- Je dois apprendre à m'amuser en travaillant.



Si je suis de type **Intuition et Sentiment**:

- Je dois apprendre à dire non;
- Je dois apprendre à prendre en compte mes propres besoins;
- Je dois apprendre à me centrer sur la tâche à effectuer.



Si je suis de type **Intuition et Perception**:

- Je dois apprendre à évaluer le réalisme de mes idées;
- Je dois mener mes projets à terme;
- Je dois penser à l'ici et maintenant.

# 3

## Réussir son intégration

Le développement des compétences vise principalement à faciliter l'intégration active dans la société à travers:

### 3.1. Développement des «Soft Skills»

Les compétences techniques sont fondamentales pour assurer une mission, mais elles ne suffisent pas. Il faut compter également sur les qualités humaines, appelées aussi les «Soft Skills».

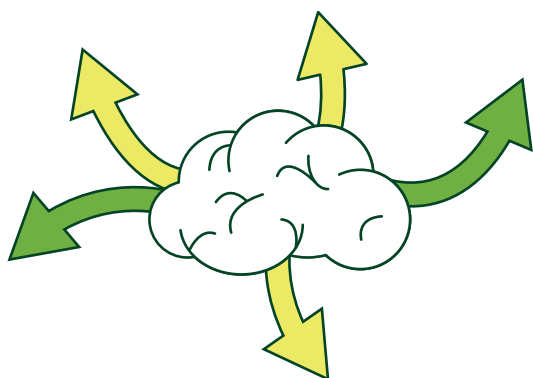
Recherchés par les entreprises, ces traits de personnalité sont indispensables à la réussite de la carrière. Pour s'en convaincre, il suffit d'analyser une offre d'emploi et de la voir de près : immédiatement après le profil et les compétences techniques- appelé aussi les hard-skills, viennent les qualités personnelles.

A compétences métier égales, ce sont d'ailleurs souvent les soft-skills qui font la différence entre les candidats.

Les compétences humaines font la différence dans un environnement professionnel surtout si la personne prouve ses capacités à:

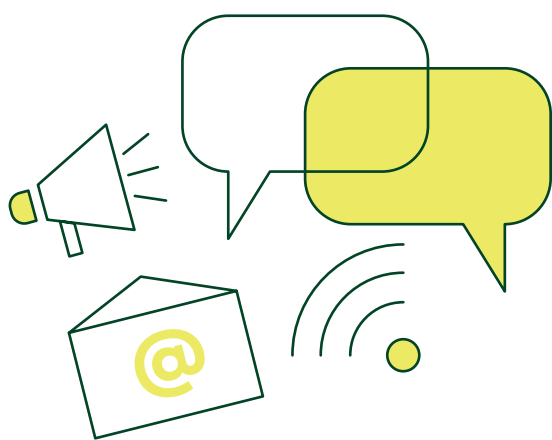
- Savoir communiquer
- Etre capable de s'intégrer rapidement dans une équipe
- S'adapter aux changements
- Faire preuve d'un grand sens de l'organisation
- Être empathique
- Créative
- Avoir le sens du collectif
- Faire preuve d'intelligence relationnelle et émotionnelle.

Pour pouvoir les réaliser, autant d'atouts à faire valoir et développer à l'instar de :



### L'adaptabilité

Il faut être prêt à faire face à des imprévus à tout moment afin d'avancer et de rester en tête dans ce monde. Que ce soit pour sortir de sa zone de confort, surmonter une peur ou pour apprendre à maîtriser une nouvelle compétence. Il est souvent recommandé de se défier et de se mettre dans de nouvelles situations afin de pouvoir s'améliorer.



## La communication

Savoir communiquer est une qualité que toute personne devrait maîtriser. En effet, le recours à ce talent est très fréquent pour celui ou celle qui doit assumer un minimum de responsabilités. Que ce soit à l'écrit ou à l'oral, communiquer est la base de toute relation. Sans partage d'information et un minimum de relationnel, aucun projet ne pourra avoir la moindre chance de voir le jour.

Tant d'avantages sont offerts par la bonne communication car elle permet de convaincre, de mener une négociation et de gérer des changements.

Cependant, nous parlons souvent de la qualité de communicateur et de ses talents, mais il s'agit avant tout d'une question de maîtrise des techniques de communication comme la rédaction claire et percutante selon le canal, les symboles et les couleurs choisies, le langage non verbal, l'analyse transactionnelle ou même la programmation Neuro Linguistique. À ce titre, il est possible de se former pour maîtriser des outils et des techniques de communication qui permettent l'amélioration de la performance personnelle et conséquemment la réussite professionnelle et de l'intégration active.

## Le sens de l'organisation

Avoir le sens de l'organisation est un atout non négligeable, tant pour vous-même que pour votre équipe ! Il s'agit d'ailleurs de l'un des soft-skills les plus appréciés des entreprises, car il induit, entre autres, que:

- Vous êtes capable de gérer les priorités
- Vous êtes capable de gérer le stress
- Vous êtes visionnaire quant à votre mission
- Vous avez un certain sens de l'engagement

Le sens de l'organisation s'apprend et s'applique avec des outils très simples à l'instar de développer l'habitude de prendre des notes, d'utiliser des deadlines et d'archiver et classer les documents par thèmes ou date.

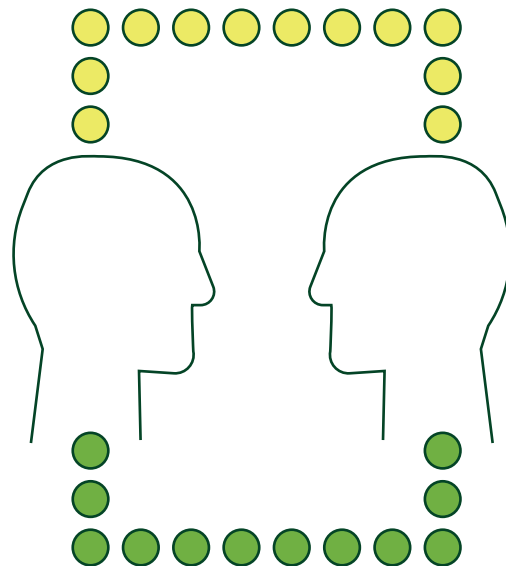


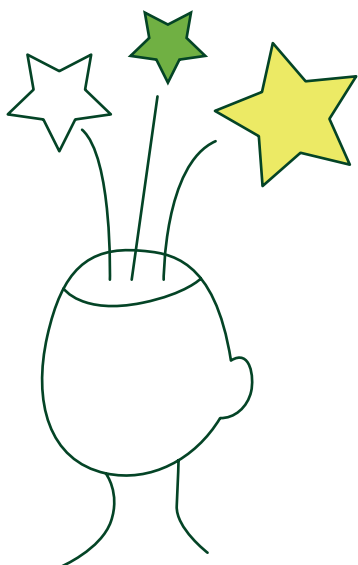
## L'empathie

Il s'agit d'écouter de manière active et positive son interlocuteur, sans jugement ni confusion entre lui et soi-même, identifier, reconnaître et comprendre ses émotions et sentiments.

En quelque sorte, réussir à se mettre dans la peau de son interlocuteur et lui faire sentir que nous sommes entièrement disponibles et à son écoute. Ceux et celles qui maîtrisent parfaitement ces techniques parviennent littéralement à se synchroniser avec leur interlocuteur et deviennent véritablement leur reflet émotionnel, sans toutefois perdre conscience de leur propre moi.

En matière de communication, cette qualité humaine permet de faire ressentir à son interlocuteur que nous comprenons profondément ce qu'il éprouve. Le message envoyé n'est pas simplement un message oral. Il va plus loin. Ici nous pouvons parler de réelle réponse émotionnelle.





## La créativité

En effet, être créatif permet non seulement de trouver plus rapidement et efficacement des solutions aux problèmes mais également d'avoir une certaine vision créative de l'avenir et donc d'être source d'innovation.

Il est toujours possible de travailler et valoriser ce potentiel afin de le mettre au service de sa carrière. Car la créativité fait désormais partie de ces « soft-skills » qui peuvent faire la différence,

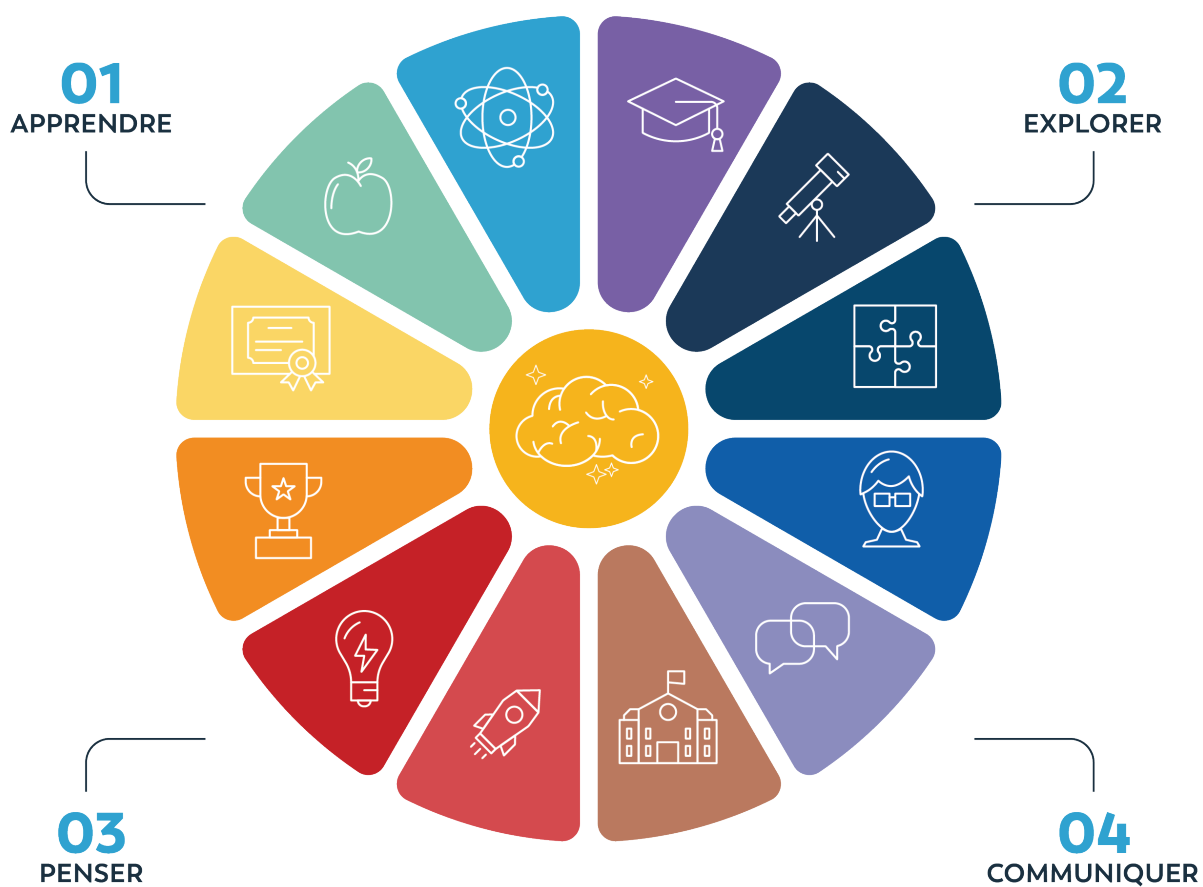
Cette aptitude se caractérise par une propension à avoir une vision élargie et décalée, penser hors du cadre, créer des liens entre les idées, les personnes, les projets, les transformer, s'adapter, proposer des solutions novatrices, être proactif et inspirant dans son fonctionnement.



## Le sens du collectif

C'est bien connu: « seul, on avance certes plus vite, mais ensemble, on va plus loin... ». A l'ère de la transformation digitale, du partage massif d'outils collaboratifs et des modes de managements plus participatifs et de plus en plus souvent transversaux, le « travailler ensemble » prend plus que jamais tout son sens. Chaque personne a son rôle à jouer dans le succès et la pérennité de l'organisation. Ce dernier ne peut être sans une certaine cohésion et un esprit de groupe suffisamment partagé.

Un groupe qui insuffle dynamisme, performance, stabilité et solidité, à l'image du clan entourant et accompagnant le sportif dans son ascension. On entend d'ailleurs très souvent parler de « dynamique de groupe », formidable levier pour la productivité et la performance.



### 3.2. Vie associative

Des apprentissages sont effectués dans le cadre d'activités associatives et les bénévoles développent des compétences diversifiées, nourries par action. Les compétences se mêlent, se conjuguent et se transforment en une expérience avec des usages différents.

Ainsi, l'activité bénévole apporte des éléments de développement tant personnels que professionnels pour ceux qui la pratiquent.

La vie associative est une occasion d'avoir une première expérience de terrain liée au cursus académique, compléter la formation et tester les métiers auxquels les jeunes s'orientent.

Les jeunes signalent que l'expérience acquise dans les associations leur permet d'enrichir leur curriculum vitae et de compléter leur formation.

L'activité associative permet aussi aux jeunes de se rassurer sur leur choix d'orientation professionnelle, de conforter leur projet professionnel. En ce sens, les activités associatives leur permettent de tester le métier qu'ils souhaitent exercer. Le bénévolat est ainsi une bonne préparation au métier qui leur permet d'acquérir des compétences qui seront utiles à leur future activité professionnelle.

Ainsi, il existe une grande proximité entre l'activité professionnelle et l'activité associative, ce qui facilite les transferts des compétences.

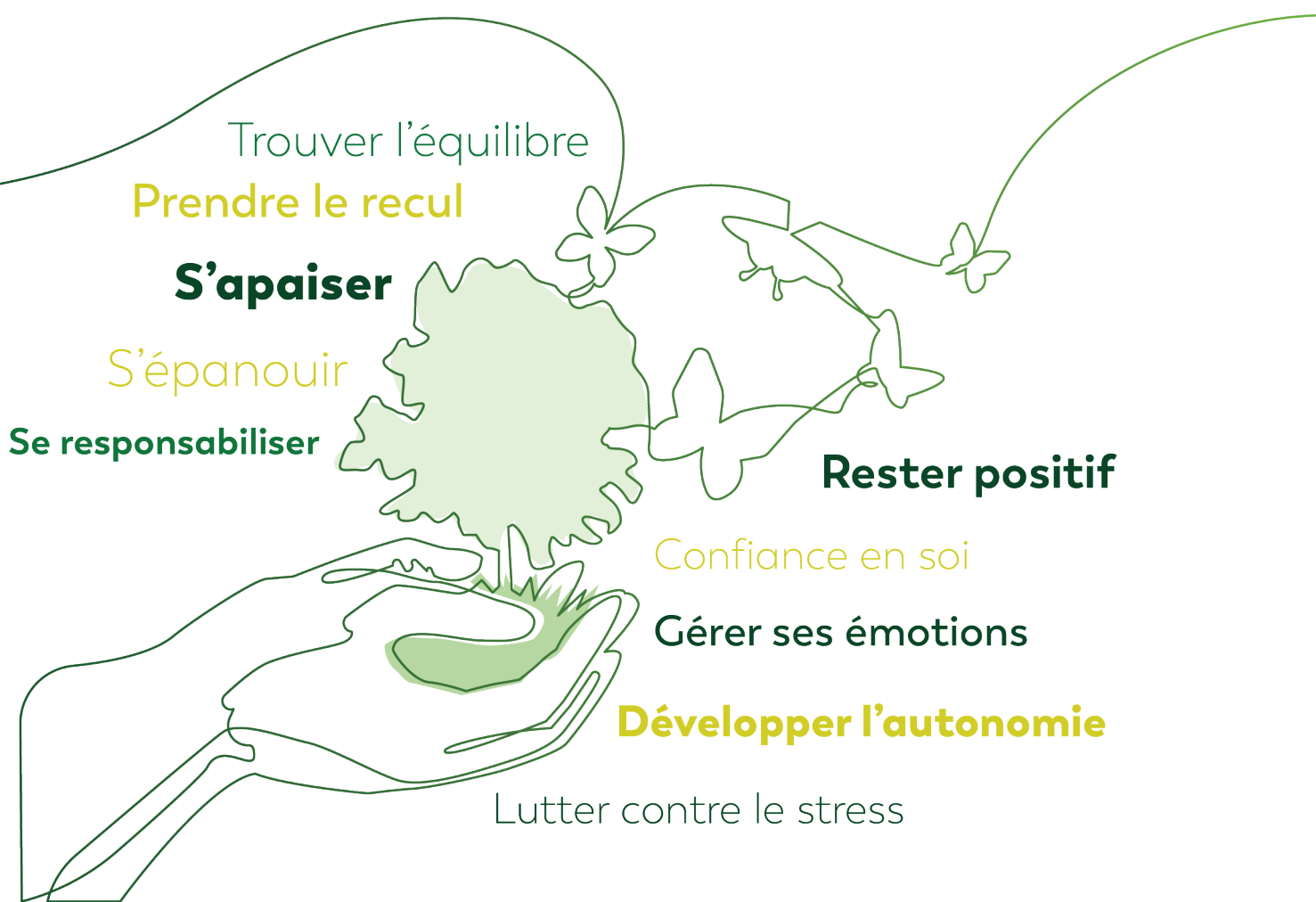
Mais, les transferts peuvent aussi se produire lorsque la nature de deux activités est éloignée. Le transfert des compétences d'un contexte à l'autre s'explique ainsi par la réflexion sur l'expérience vécue.

Si l'activité au sein d'associations participe à l'épanouissement personnel des bénévoles, elle a également une fonction d'intégration sociale. Elle permet d'intégrer ou de constituer des réseaux, d'enrichir sa vie sociale, de connaître des personnes appartenant à d'autres milieux sociaux.

Les jeunes expliquent que les activités associatives qui génèrent un sentiment d'appartenance à un groupe (sport, formation...) facilitent leur intégration dans la société. L'espace associatif constitue en effet un lieu propice aux échanges et au partage.

Les associations permettent des rencontres, de multiples contacts tant personnels que professionnels. C'est une occasion pour des jeunes de rompre leur isolement.

L'activité associative peut donc être un moyen de renforcer le capital humain des jeunes sans expérience professionnelle, et des personnes à la recherche d'un emploi.



### 3.3. CV: Curriculum Vitae

Des apprentissages sont effectués dans le CV, qu'il soit numérique ou sur papier, constitue encore, à l'heure actuelle, la meilleure porte d'entrée pour l'entretien d'embauche. Rares sont les recruteurs qui n'exigent pas ce document.

Chaque chercheur d'emploi doit être prêt à le fournir, donc il est inutile de courir le risque de rater une occasion qui ferait regretter la meilleure opportunité d'une carrière.

Le document présenté doit être impeccable, très bien étoffé et stratégique, car les compétiteurs en recherche d'emploi ont compris que plus le document est de qualité, plus l'argumentaire est efficace.

Les chercheurs d'emploi se sont adaptés aux nouvelles exigences, aux nouvelles tendances et aux nouvelles technologies, ce qui fait qu'il est encore plus difficile de se démarquer.

Un document qui ne respecte pas les normes de qualité actuelles ne fait pas bonne impression. Il traduit un manque de rigueur et donne l'impression d'avoir affaire à un candidat qui n'est pas de son temps.

Pour être efficace, le CV doit présenter un contenu qui satisfait les besoins de l'employeur. A ne pas perdre de vue, en préparant ce document, que son but premier n'est pas de se faire plaisir. Il faut toujours retenir que le CV a un but bien précis: obtenir l'entretien d'embauche.

Effectivement, si le curriculum vitæ ne persuade pas le recruteur d'engager le candidat, il peut du moins l'inciter à le rencontrer.

Pour élaborer un curriculum vitæ, il faut avant toute chose comprendre les normes exigées décrites ci-après. Il s'agit des règles de base, celles qui déterminent le point de départ pour une candidature acceptable.



## PRÉSENTATION DU CV

### La photo

Comme le jugement du recruteur est subjectif, les traits du visage, la posture et la qualité du cliché risqueraient de devenir des éléments potentiellement nuisibles à votre candidature.

Ainsi, sachez que 55% de notre communication passe par le non-verbal. C'est pourquoi, lorsqu'un recruteur regarde le CV d'un candidat, la photo est très importante, vous ne devez donc pas vous louper! Même si la photo sur le CV **n'est pas obligatoire**, si vous choisissez d'en mettre une, elle doit être...parfaite! Elle doit être professionnelle, capable de vous représenter et donner envie au recruteur de vous rencontrer, tout en respectant les codes de bienséance.

### Le nombre de pages

Il est essentiel d'analyser les besoins de l'employeur (type de candidat recherché, importance du poste à pourvoir, exigences), les renseignements les plus pertinents à mettre en évidence (verbes, tâches précises, compétences, réalisations professionnelles) ainsi que les rubriques à intégrer au CV (leur nombre et leur contenu), tout cela pour mieux comprendre la quantité et la qualité des éléments à intégrer dans le CV.

Que ce soit un CV d'une page ou de trois pages, l'important est surtout la façon de présenter les éléments importants sans se perdre dans l'information qu'on nous propose. Il faut que les titres de postes concordent avec les exigences.

Pour déterminer le nombre de pages que devra contenir votre CV et vous assurer de mettre l'accent sur les informations essentielles, vous devez au préalable connaître les étapes de présélection des CV effectuées par le recruteur; ainsi, vous pourrez mieux le convaincre.

## Présentation du CV

Les rubriques qui seraient nécessaires pour intéresser le recruteur sont généralement:

- Résumé des compétences,
- Expérience professionnelle
- Formation scolaire,
- Compétences techniques,
- Aptitudes professionnelles
- Réalisations professionnelles.

La mise en page d'un CV importe autant que le fond. Seule une présentation claire donnera envie à un employeur de parcourir votre candidature et lui permettra de comprendre rapidement vos points forts.

### Une longueur raisonnable

Il est recommandé de bâtir son CV sur une page A4.

Une police de caractère sobre: Pour votre candidature, préférez la sobriété de l'Arial ou Verdana. Pensez également à la cohérence en gardant cette même police de caractère pour votre lettre de motivation. Quant à sa taille, veillez à ne pas dépasser 12.

### Un état civil complet

Les nom, prénom, adresse, e-mail et contact téléphonique doivent absolument être indiqués avec la possibilité d'indiquer l'âge sans pour autant mentionner la date de naissance ainsi que le lien du compte LinkedIn s'il existe et s'il est mis à jour.

### Une photo professionnelle

**Une photo peut néanmoins être judicieuse si vous briguez un poste en contact direct avec la clientèle.** Dans ce cas, veillez à choisir un cliché professionnel: tenue soignée, rasage net, maquillage discret.





### Une accroche éloquent

Située juste en dessous de l'état civil, l'accroche peut prendre la forme d'un titre ou d'un encadré. **Elle doit indiquer l'intitulé de poste que le candidat vise ou résumer ses ambitions professionnelles.**

### Des rubriques aérées

Pour rendre votre CV plus facilement compréhensible, hiérarchiser vos informations dans trois rubriques: l'expérience professionnelle, la formation et les centres d'intérêt.

En ce qui concerne les deux premiers pavés, **ne rédigez pas de phrases. « Il est conseillé d'opter pour des tirets** afin de faciliter la lecture du recruteur ainsi que de mentionner des chiffres et des précisions utiles de ce que vous avez réalisé, par exemple : former 50 personnes de cultures différentes en anglais.

**Certains mots-clés comme les intitulés de poste peuvent, quant à eux, être mis en gras.**

### Un ordre antichronologique

La structure antichronologique, qui consiste à présenter ses expériences professionnelles de la plus récente à la plus ancienne, **convient parfaitement aux candidats cherchant un poste dans la ligne de leurs expériences préalables.**

### Une maquette minimaliste

Un excès de couleurs pourrait être interprété comme une absence de compréhension des codes de communication.

### Un format PDF

Pour éviter que votre mise en page soit désorganisée si le recruteur ouvre le document via un logiciel différent du vôtre, envoyez votre CV au format PDF.

# 4

## Bilan de développement personnel

Faire une auto-analyse permet de savoir comment progresser. Prenez le temps de faire un bilan personnel pour aller plus loin.

Prenez le temps, pour vous, de faire le bilan de là où vous en êtes en développement personnel, de juger de votre positionnement par rapport à votre travail ou votre activité professionnelle avec une auto-analyse personnelle.

Pour avancer, il est important de savoir où on en est. C'est comme quand on voyage: si on cherche à aller quelque part sur une carte, mais qu'on ne sait pas où on est avant, le chemin est complètement inconnu.

Faire un bilan personnel permet de canaliser ses points de forces sur lesquels il peut s'appuyer pour mieux élargir ses capacités et pour motiver son équipe. Il doit notamment savoir identifier et délimiter sa zone de confort.

Le bilan personnel peut être réalisé par toutes les personnes qui:

- Envisagent une reconversion professionnelle
- Veulent créer ou reprendre une entreprise/ organisation
- Souhaitent suivre une formation
- Désirent réaliser un rêve de travailler avec les animaux par exemple
- Ont le souhait de changer de vie
- Espèrent sortir du chômage et trouver un emploi
- Ont l'envie de se lancer dans une aventure professionnelle en famille

Ce travail d'investigation demande plus ou moins de temps selon le candidat mais le principe reste le même. Il peut être réalisé seul ou avec l'aide d'un collègue, d'un ami ou d'un membre de sa famille, à condition que ces derniers ne soient pas toujours dans la comparaison.

Avant de commencer, il faut bien développer ses propos, d'argumenter tous les faits, de les étoffer avec des chiffres, de toujours être exhaustif et objectif.

Ensuite, faire le point sur le savoir, le savoir-faire et le savoir-être.

Comme guide, nous pouvons dresser une liste de questions auxquelles il est important de répondre:

- Qui êtes-vous ?
- Où en êtes-vous professionnellement?
- Quelles sont les compétences que vous avez développées dans vos différents stages, apprentissages, emplois ou activités associatives?
- Quelles sont vos réalisations probantes?
- Quelles sont les connaissances que vous avez acquises lors de votre parcours scolaire ou vos formations?
- Quelles sont vos principales qualités?
- Quels sont vos principaux défauts?
- Quelles sont vos valeurs?
- Décrivez votre comportement dans telle ou telle situation? Quelle est votre personnalité?
- Qu'est-ce que vous aimez et n'aimez pas?
- Quels sont vos succès? Vos échecs?
- Quelles sont vos motivations?
- Quels sont vos objectifs?
- Quelles sont vos contraintes personnelles?
- Quels sont vos besoins en termes de revenu, de statut social, de reconnaissance professionnelle?
- Comment vous voyez-vous dans 5, 10 ou 20 ans?

# Conclusion

Avoir une position respectable dans la vie active est difficile mais pas impossible. S'investir en soi, connaître les chemins à suivre, s'efforcer de se changer nous mènera certainement à atteindre nos objectifs. **«Chaque jour de ta vie est un feuillet de ton histoire que tu écris».**

Partant de ce constat, et en se basant sur les données de ce guide relatant l'importance de l'engagement social dans le développement des compétences notamment pour les jeunes, les autorités compétentes sont appelées à adopter une démarche différente pour remédier aux problèmes d'inclusion sociale des jeunes surtout le chômage, une démarche qui prône l'instauration d'une nouvelle culture d'engagement auprès des jeunes et des familles pour sortir de la situation de marginalisation en premier lieu, et pour développer des compétences et un réseau relationnel en second lieu.

En mettant l'accent sur le développement du tissu associatif dans les régions en mobilisant les moyens nécessaires, et en motivant les jeunes pour s'y engager en communiquant sur les bienfaits d'une telle expérience dans la vie active de l'individu, l'Etat peut agir sur le sentiment d'exclusion sociale prédominant chez les jeunes dans les régions défavorisées, en offrant des opportunités pour développer des compétences personnelles, relationnelles et techniques qui peuvent s'avérer utiles pour les jeunes sur le marché de travail.

C'est ainsi qu'une augmentation du taux d'accès au premier emploi pour les jeunes peut se ressentir dans les régions, et par conséquent une amélioration des conditions économiques, sociales et psychologiques, ce qui aura un impact positif sur la communauté en particulier et le pays en général.

C'est dans ce sens que réside toute l'importance pour l'Etat de mettre en place une politique nationale pour développer l'intégration des jeunes dans la société avec la mobilisation de tous les acteurs impliqués (politiques, économiques, locaux, etc) afin de promouvoir le tissu des associations dans les régions ainsi que les actions de volontariats et de bénévolats, et ce dans un but de développement des compétences propres à chaque jeune pour faciliter son intégration sociale et contribuer à l'amélioration de ses perspectives d'avenir.








## Bibliographie

1. European Youth Forum (2016) «L'Autonomie et L'inclusion des Jeunes»
2. RAPPORT DU SOMMET MONDIAL POUR LE DÉVELOPPEMENT SOCIAL (Copenhague, 6-12 mars 1995)
3. Rapport Banque Mondiale (2015) «Surmonter les Obstacles à l'Inclusion des Jeunes»
4. HDIDER Mohamed (2013) «Engagement Des Jeunes Tunisiens Dans La Vie Sociale»
5. Marine BOISSON, Héléne GARNER (2017) «Insertion professionnelle des jeunes» (France Stratégie)
6. Rapport Institut Tunisien de la Compétitivité et des Etudes Quantitatives ITCEQ (2017) «Inclusion sociale en Tunisie : Les enjeux de l'emploi, de l'éducation et de la répartition des revenus»
7. Rapport du Fonds des Nations Unies pour la Population «UNFPA» (2015) «Les défis de la jeunesse tunisienne»
8. Bélich Nabli, Marie-Cécile Naves (2015) «Reconnaître, valoriser, encourager l'engagement des jeunes (France Stratégie)
9. OCDE (2017) «Pour un meilleur engagement de la jeunesse dans la vie publique en Tunisie»



## **Friedrich-Ebert-Stiftung**

### **Bureau de Tunisie**

-  4, rue Bachar Ibn Bord  
B.P 63 - 2078 La Marsa
-  (+216) 71 775 343 / 71 742 895
-  (+216) 71 742 902
-  [info@fes-tunisia.org](mailto:info@fes-tunisia.org)
-  [www.fes-tunisia.org](http://www.fes-tunisia.org)
-  Friedrich-Ebert-Stiftung Tunisie
-  Friedrich-Ebert-Stiftung Tunisie