

## JuCiVol - un tutorat pour les éducateurs



JUNIOR CITIZENS THROUGH  
VOLUNTEERING



Erasmus+

n° 580398-EPP-1-2016-1-ES-EPPKA3-IPI-SOC-IN



[www.JuCiVol.eu](http://www.JuCiVol.eu) & <http://jucivol.blogspot.fr/>

© Dr Bénédicte Halba, iriv Conseil, pour le JuCiVol, Paris, décembre 2017

## Table des matières

1. Introduction- un tutorat pour les éducateurs
2. Echelon macro-économique- environnement institutionnel pour la mise en place du processus JUCIVOL
3. Echelon méso-économique - infrastructures adéquates- associations, organismes de jeunesse et agences pour l'emploi
4. Echelon micro-économique- profils appropriés pour les professionnels- éducateurs qui travaillent avec les jeunes
5. Référence théorique pour le tutorat- bénévolat, apprentissage informel et non-formel, éducation informelle
6. Approche pratique & pédagogique – proposition de contenu pour les sessions avec les professionnels

### Annexes

- A. Une première approche- expérimentation du tutorat pour le JUCIVOL dans 5 pays- retours des professionnels
- B. Glossaire - pour la compréhension du tutorat
- C. Bibliographie- informations complémentaires
- D. Equipe européenne- profils de professionnels ayant expérimenté le tutorat

## Principaux points pour concevoir un tutorat pour les professionnels travaillant avec des jeunes

Le tutorat est divisé en 6 parties principales :

- 1- **Introduction**-comprendre l'esprit du tutorat développé dans le cadre d'un programme européen
- 2- **Echelon macro-économique** : l'environnement national- dans une première étape, les professionnels doivent avoir connaissance du cadre institutionnel et/ou juridique du bénévolat/volontariat dans leur pays ainsi que sa reconnaissance « officielle » notamment dans le domaine de l'Education et de la Formation
- 3- **Echelon méso-économique** – dans une deuxième étape, les professionnels doivent connaître les caractéristiques des organisations bénévoles qui seront chargées d'accueillir les jeunes pour qu'ils acquièrent une expérience bénévole
- 4- **Echelon micro-économique** – dans une troisième étape, les tuteurs doivent être capables d'établir un « profil idéal » de professionnels travaillant avec des jeunes « en danger »- leur profil et leurs besoins pour soutenir correctement ces jeunes
- 5- **Référence théorique** - notions de bénévolat/volontariat, apprentissage informel et non-formel & éducation informelle et apprentissage interculturel
- 6- **Approche pédagogique** - une approche en 3 étapes avec une proposition de contenu pu les 5 sessions à suivre par les professionnels pour soutenir convenablement les jeunes

## Annexes

- **Retours concernant le tutorat sur le terrain**- lors de l'expérimentation auprès des professionnels- éducateurs au sens large
- **Glossaire- définition clés importantes** pour les tuteurs afin d'aller plus loin dans le contenu pédagogique et théorique
- **Bibliographie & liste des projets importants**
- **Compétences rassemblées pour concevoir & tester l'approche JuCiVol- l'équipe européenne**

## 1. Introduction –disposition générale

Le projet « Jeunes Citoyens grâce au bénévolat » (*Junior Citizens through Volunteering- JuCiVol*) se réfère aux recommandations publiées par la Commission européenne à la fin de l'Année Européenne sur le Bénévolat (EYV2011) « *Le bénévolat est créateur de capital social et humain. Il favorise l'intégration et l'emploi et représente un facteur clé pour améliorer la cohésion sociale. Le bénévolat, reflète par-dessus tout, les valeurs fondamentales de justice, de solidarité, d'inclusion et de citoyenneté sur lesquelles l'Europe s'est construite* ». Le projet JuCiVol vise à renforcer une culture des valeurs démocratique, des droits fondamentaux et à améliorer la conscience d'une citoyenneté active en améliorant le bénévolat et la participation des jeunes dans les associations. Il s'adresse aux professionnels travaillant avec les jeunes considérés susceptibles de décrocher – ceux qui ont quitté l'école sans avoir obtenu de diplôme et qui appartiennent à catégorie « Ni scolarisés ni employés ni formés », en dehors des études, d'une formation ou d'un emploi (*Not in Education nor in Employment nor in Training –NEET*).

Le JUCIVOL propose un tutorat pour les professionnels-enseignants & éducateurs- qui combine une approche théorique (cadre européen) et une approche pratique pour identifier et évaluer l'expérience et les compétences acquises par les jeunes lors d'un engagement bénévole. Il se base sur la formation proposée aux jeunes. Plus les éducateurs sont conscients des difficultés auxquelles sont confrontés les jeunes au cours de leur processus d'apprentissage, mieux ils sont équipés pour proposer une stratégie alternative et innovante d'apprentissage qui leur soit adaptée.

Les professionnels sont le premier groupe cible du JUCIVOL. Ce sont les enseignants et éducateurs qui travaillent avec les jeunes. Ils doivent être capables d'identifier les principaux obstacles à un bénévolat qui empêchent un exercice efficace du droit d'association par les jeunes et donc un frein à l'un des droits fondamentaux dont doivent pouvoir jouir les citoyens européens. Le bénévolat est un moyen d'avoir un accès à un droit politique, économique, culturel et éducatif sur le terrain. Les barrières et obstacles à son exercice doivent être connus pour soutenir les jeunes.

Un autre objectif du tutorat est d'expliquer aux professionnels le processus de Copenhague dont l'objectif est de combiner l'apprentissage formel-acquis dans un établissement scolaire ou dans un organisme de formation reconnu- avec les apprentissages informels et non-formels-acquis dans un environnement différent- au travail, dans ses loisirs ou dans une association. Le processus de Bologne, centré sur l'apprentissage formel, est connu des éducateurs – son expression est le diplôme ou la qualification qui exprime un niveau en termes de compétences. Le processus de Copenhague, centré sur les apprentissages non formels et informels, est complémentaire. Il permet une Validation des acquis de l'expérience (VAE) qui est plus pertinente pour des profils de jeunes ciblés par le JUCIVOL qui sont réticent aux formes traditionnelles d'apprentissage, à l'école.

Le troisième objectif du tutorat est de bien expliquer aux professionnels la formation JuCiVol élaborée pour les jeunes risquant l'exclusion qui constitue une référence constante du tutorat. Tout au long du processus, des outils et méthodes peuvent être identifiés pour compléter les supports pédagogiques suggérés par la formation et le tutorat mis en place par le JUCIVOL. Ils s'agit d'un processus dynamique et proactif – les professionnels doivent sélectionner les outils ou stratégie qu'ils jugent les plus pertinents pour atteindre le but du projet JUCIVOL - offrir une stratégie alternative, grâce au bénévolat, aux jeunes susceptibles d'être exclus socialement et professionnellement.

## 2. Echelon macroéconomique- connaître l'environnement institutionnel

La première étape pour les professionnels souhaitant appliquer l'approche pédagogique innovante suggérée par le JUCIVOL, est d'être informés sur le contexte institutionnel et légal du bénévolat dans leur pays respectif. Plus l'expérience bénévole est valorisée et reconnue officiellement dans leur pays respectif, plus il sera facile de convaincre les jeunes mais également les personnes en charge de l'emploi et de la formation des opportunités offertes par une expérience bénévole.

A l'occasion de l'Année Européenne sur le Bénévolat (EYV2011), des rapports nationaux ont été publiés dans les 27 pays de l'Union européenne et précisent: des informations générales sur le bénévolat et les bénévoles (définition, histoire, activités bénévoles), le cadre institutionnel (politiques publiques nationales et principales organisations), le cadre juridique (loi, dispositions juridiques et réglementaires), en plus de la dimension économique, sociale et culturelle du bénévolat (financement, avantages fiscaux...) et sa reconnaissance officielle dans le domaine de l'éducation et de la formation (compétences et aptitudes du bénévole dans un système national d'éducation et de formation). Ces rapports peuvent être des supports pédagogiques précieux pour les professionnels à condition d'être actualisés et illustrés par des exemples concrets sélectionnés en fonction de leur propre expérience.

Les professionnels doivent également être familiers, au niveau européen, du processus de Copenhague qui permet depuis 2002 une reconnaissance des apprentissages informels et non-formels - le bénévolat étant une illustration d'un tel apprentissage (Halba, 2014). La mise en place des activités d'apprentissage doivent intégrer ces trois types d'éducation : informelle, non-formelle et formelle (Huber & Reynolds, 2014). Le bénévolat et les activités bénévoles doivent notamment être expliqués comme faisant partie des stratégies éducatives possibles pour des jeunes risquant toute forme d'exclusion, sociale ou professionnelle, afin de saisir de nouvelles opportunités éducatives ou professionnelles et lutter contre le problème de « *NEET* ».

## Cadre juridique du bénévolat dans différents pays



Le bénévolat est l'un des principaux composants du troisième secteur espagnol. Il est réglementé par la loi nationale du 6/1996, du 15 janvier 1996 (Loi nationale 6/1996 sur le bénévolat) qui a été actualisée par la nouvelle loi de 2015 qui actualise le contexte de bénévolat.



Il n'existe pas de cadre juridique pour le bénévolat mais une loi de référence sur les associations- la loi de 1901 qui déclare qu'une association doit être créée et dirigée par des bénévoles qui peuvent bénéficier de certaines dispositions (temps de formation, congé de représentation, VAE...) grâce à d'autres lois adoptées depuis (notamment la loi de 2002 sur la VAE).



La loi dite « Pan Cyprian Volunteerism Coordinative Council » de 2006 est la législation la plus significative. Elle propose une définition pour le bénévole et les organisations du secteur bénévole à Chypre.



La base juridique est la loi 266/91 de 1991 qui définit 6 principaux critères qui définissent les bénévoles - une forme juridique compatible avec la solidarité, les principes démocratiques, la gratuité motivées par un but solidaire et des obligations officielles .



La loi sur le bénévolat de 2011 (actualisée en 2015) est la première à avoir réglementé le secteur du travail social et qui définit le bénévolat comme un travail social bénéficiant à l'individu et aux organisations bénévoles, dont les activités, connaissances et expériences contribuent à augmenter le niveau de vie des individus et de la société.

### 3. Echelon méso-économique- des structures d'accueil pertinentes.

Les infrastructures bénévoles sont définies comme des structures organisationnelles et des dispositifs de soutien qui fournissent un environnement favorable pour encourager et soutenir correctement l'engagement bénévole au bénéfice de l'ensemble de la société. Elles prennent en compte les organisations à caractère bénévole (organisations bénévoles, publique et privées, institutions à but non-lucratif) et les organisations de soutien (centres bénévoles, agences de développement du bénévolat, organisations de protection et réseaux) à tous les niveaux (international, européen, national, régional et local) en adoptant une approche de gouvernance à plusieurs échelles. Les infrastructures bénévoles remplissent un rôle clé qui les rend nécessaires pour le développement du bénévolat en Europe, par exemple : dispositions et /ou facilitation de la qualité des opportunités bénévoles ; soutien au bénévoles (formation, conseil, évaluation etc.) ; coordination de l'offre et la demande de bénévolat ; renforcement des compétences et bonnes pratiques échangées entre organisations à caractère bénévole ; retrait des barrières au bénévolat ; travail de sensibilisation sur la valeur du bénévolat pour l'individu et la société ; influence sur les politiques publiques dans les domaines où le bénévolat est important afin de construire un environnement propice à l'engagement bénévole ( Centre européen du Bénévolat, CEV, Bruxelles, 2017)

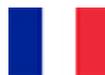
Les professionnels doivent également connaître les différentes formes d'organisations à but non-lucratif dans leur pays

- 1- organisations de protection- appelées « centre national bénévole » - chaque structure nationale est membre du CEV
- 2- organisations individuelles au niveau national, régional et local-dirigées par un comité de bénévoles – une liste est disponible en ligne sur le site du CEV
- 3- organisations de solidarité internationale- OSI- leurs bénévoles sont généralement hautement qualifiés et plus âgés que la moyenne d'âge des bénévoles

### Organisations bénévoles dans les différents pays



Une organisation bénévole est une organisation dûment constituée, personne morale, non-marchand, et réalisant des activités pour l'intérêt général. Il existe un système d'enregistrement par certains ministères des organisations bénévoles selon leurs principales branches d'activités.



Une organisation bénévole est à but non-lucratif, soutenant et accueillant des bénévoles dont le cadre légal relève de la loi de 1901 qui définit le droit de chaque citoyen à être membre d'une association (rôle passif) et/ou à devenir bénévole (rôle actif)



Depuis 1925, plusieurs législations pertinentes concernent les activités bénévoles, les organisations à but non-lucratif et le secteur bénévole (1925 : loi sur les organisations caritatives ; 1930 la loi sur les associations ; 1989 : le Pan Cyprian Welfare Council Law sur les compétences du conseil)



Les organisations bénévoles (organizzazioni di Volontariato- OdV) rassemblent 6 différents entités juridiques : associations, association de promotion sociale, centre de service bénévole, coopératives sociales, fondations et entités à but non lucratif.



La législation slovène ne reconnaît pas le terme d' « organisation non-gouvernementale » - à la place il existe 3 entités juridique : associations, fondations et instituts privés. Depuis 2006, les organisations doivent suivre les règles publiées par le Code éthique du bénévolat.

#### 4. Echelon micro-économique- des profils de professionnels pertinents

Le tutorat s'adresse aux professionnels travaillant avec les jeunes – éducateurs au sens large- réseaux locaux à l'école et en dehors de l'école. Les professionnels impliqués dans le processus JuCiVol sont composés d'enseignants et d'éducateurs travaillant auprès de jeunes dans des organisations de la société civile, des conseils scolaires et de quartiers. Les principales exigences pour ces professionnels travaillant avec des jeunes susceptibles d'être exclus socialement ou professionnellement sont d'intégrer le processus JuCiVol en insistant sur les points suivants :

- 1- Comment atteindre les jeunes- être capable d'identifier les principaux obstacles pour un exercice efficace du bénévolat en particulier pour la partie non rémunérée (une activité désintéressée). Cette dimension peut susciter auprès de certains jeunes adultes des réticences si elle n'est pas expliquée et justifiée
- 2- Comment expliquer les bénéfices du bénévolat et d'un engagement dans les associations et la société civile- proposer une approche d'apprentissage en termes d'éducation alternative comme passerelle ou tremplin pour une formation ou une activité professionnelle.
- 3- Comment offrir des opportunités concrètes aux jeunes sur le terrain pour améliorer leur bénévolat- savoir proposer une action bénévole appropriée et concrète afin de fournir aux jeunes une expérience bénévole dans une perspective de reconnaissance des compétences et aptitudes acquises par leur bénévolat qui soit reconnue dans un système national de formation et d'éducation.

#### Reconnaissance des compétences bénévoles dans différents pays



Les compétences et aptitudes bénévoles ne sont pas accréditées/reconnues dans le système national d'éducation et de formation mais il existe certaines avancées- une activité bénévole apporte une certaine assurance, une dignité et un savoir-faire.



La valeur de l'expérience bénévole a été reconnue dans une législation innovatrice sur l'évaluation de l'apprentissage informel et non-formel- la loi de 2002 dite de modernisation sociale sur la validation des acquis de l'expérience (VAE) qui permet l'accès à un diplôme ou une qualification sur la base d'une expérience bénévole.



Le PVCC (organisation protectrice pour les organisations bénévoles) offre des opportunités éducatives et de formation pour les bénévoles et les organisations de bénévolat à travers des formations, centres de recherche et développement.



Le bénévolat lié au jeunes adultes est perçu comme une expérience civique- une opportunité pour les inciter à être des citoyens responsables et soucieux des citoyens les plus vulnérables (personnes âgées, migrants...). De nombreuses opportunités de formation sont offertes aux bénévoles.



Une récente réforme sur l'éducation a attribué une place importante au travail bénévole dans le système éducatif. Il fait désormais partie des programmes obligatoires dans le secondaire et dans certains lycées.

## 5. Référence théorique du tutorat

Une première référence pour le JuCiVol est l'**Année Européenne sur le Bénévolat (2011)** et l'étude GHK (2010) et les rapports nationaux. En 2010 environ 100 millions d'européens se sont engagés dans une activité bénévole. La participation bénévole des Européens varie d'un pays à l'autre. Dans de nombreux pays membres, les adultes âgés de 30 à 50 ans sont les plus actifs bien que le nombre de jeunes ait augmenté. Le bénévolat est présent dans de nombreux secteurs- le sport est le premier secteur, suivi de l'assistance sociale et de la santé. Selon l'étude du GHK et celle conduite par l'Université John Hopkins (Baltimore, USA, 2011) l'un des obstacles potentiels au bénévolat/volontariat est le manque de reconnaissance. Les compétences acquises à travers les activités bénévoles ne sont pas toujours suffisamment reconnues ou créditées (sous forme de qualification). Selon l'Union européenne « le bénévolat est créateur de capital humain et social. Il ouvre la voie à l'intégration et l'emploi et constitue un facteur d'amélioration de la cohésion sociale. Le bénévolat reflète les valeurs fondamentales de justice, de solidarité, d'inclusion et de citoyenneté sur lesquelles l'Europe a construit son action (.../...). Les activités bénévoles sont implicitement liées aux nombreuses politiques européennes dans des domaines tels que l'apprentissage tout au long de la vie, le développement rural et le sport- où elles ajoutent une dimension de grande valeur aux programmes européens. » La participation active des jeunes adultes à la société peut être renforcée grâce au bénévolat. Si les jeunes sont bien informés sur les activités bénévoles, ils sont susceptibles de jouer un rôle actif comme bénévoles- une des priorités du processus de coopération pour la politique de jeunesse. (GHK, Brussels, 2011).

Une deuxième référence pour le JuCiVol est la valorisation d'une telle expérience dans les **guides européens pour la validation de l'apprentissage informel et non-formel** (Cedefop, 2009 & 2015). Ils ont été élaborés pour améliorer le processus de Copenhague et promouvoir la coopération européenne pour l'Education et la formation professionnelle (VET). Une expérience bénévole est le meilleur exemple d'apprentissage informel et non-formel. Les experts de l'apprentissage tout au long de la vie suggèrent une série d'outils et de méthodes pédagogiques utilisées pour

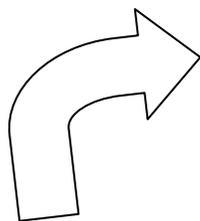
identifier et évaluer un tel apprentissage comme le portfolio, les entretiens dirigés... déjà expérimentés dans différents pays européens pour promouvoir l'évaluation des acquis de l'expérience pour les apprenants pouvant être réticents à un apprentissage formel (acquis à l'école). Une recommandation du Conseil de l'Union européenne (2012) souligne l'importance d'un engagement actif dans le secteur bénévole pour la validation des acquis : « les organisations de jeunesse et les organisations de la société civile doivent promouvoir et faciliter l'identification et la documentation des résultats d'apprentissage du travail ou des activités bénévoles ; en utilisant des outils efficaces et pertinents proposés par l'UE tels que ceux développés dans le cadre de l'Europass et du Pass Jeunesse ». Valider l'apprentissage informel et non-formel peut prendre deux formes principales (formatrice et sommative) : l'approche formatrice pour l'évaluation (1) est importante puisqu'elle insiste sur l'identification des connaissances, des aptitudes et des compétences au sens large, qui constituent une partie essentielle de l'apprentissage tout au long de la vie ; la validation sommative (2) a un lien clairement défini et sans ambiguïté avec les standards utilisés dans l'évaluation des systèmes de qualification nationaux (SQN). Ces deux approches pour l'évaluation de l'apprentissage informel et non-formel ne mènent en général pas à une certification. (Cedefop, 2009 & 2015)

Une troisième référence pour le JuCiVol est la notion d'**apprentissage interculturel** (Lafraya, 2011). Cette notion est fondamentale pour le travail de la jeunesse européenne. Depuis la seconde guerre mondiale, il a joué un rôle essentiel pour répondre aux stéréotypes et préjugés racistes et pour lutter contre les dommages provoqués par les idéologies racistes. Dans le monde globalisé actuel, Huber & Reynolds (2014) soulignent que l'individu exige des compétences spéciales pour l'apprentissage et le dialogue interculturel dans les communautés et sociétés multiculturelles. Les associations ou certaines organisations à but non-lucratif peuvent être le lieu de la mise en œuvre d'un apprentissage interculturel à l'échelle locale. Le statut de l'apprentissage interculturel s'est développé politiquement ainsi qu'en termes de politique pour la jeunesse (EC, Kiev, 2008)

## Tutorat – une approche en 3 étapes

**1<sup>ère</sup> étape**- être capable de mettre en œuvre un processus d'apprentissage informel et non formel & être conscient du rôle de l'éducateur informel en identifiant les difficultés rencontrées par les jeunes pour les soutenir dans leur expérience bénévole

(Sessions 1&2)



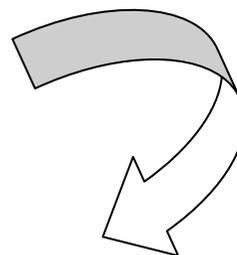
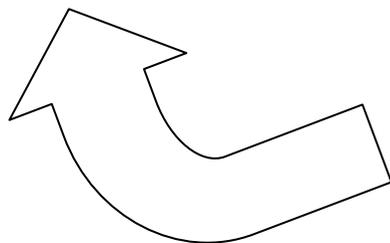
**3<sup>ème</sup> étape**- processus réflexif sur son propre tutorat

(Session 5)

*Question 1- Qu'est-ce que j'ai appris à travers le JuCiVol ?*

*Question 2- Quels ont été les points positifs et négatifs ?*

*Question 3- Quel est le résultat le plus significatif ?*



**2<sup>ème</sup> étape**- être capable d'identifier et d'évaluer les aptitudes et compétences acquises grâce à un bénévolat par les jeunes- à partir de la formation élaborée pour ce public pour le JuCiVol

(Sessions 3 &4)

*Objectif éducatif (études et formation)*

*Objectif social (nouvelle expérience bénévole)*

*Objectif économique (emploi)*

## Session pour le tutorat – méthodologie

**5 sessions** sont proposées aux professionnels- 2 sessions uniquement avec les professionnels (session 1 & 5) & 3 sessions rassemblant professionnels et jeunes (sessions 2, 3 & 4) – en fonction des besoins et profils.

Propositions de déroulé

- **Session 1** : expliquer le contexte général du tutorat en prenant en compte les objectifs du JuCiVol- et en insistant sur l'apprentissage informel et non-formel ainsi que sur l'éducation informelle. Ces notions sont fondamentales pour les éducateurs pour les aider à soutenir les jeunes..
- **Session 2** : expliquer aux éducateurs comment identifier les principales difficultés rencontrées par les jeunes susceptibles d'être exclus socialement ou professionnellement pour s'engager dans un bénévolat (freins internes et externes)
- **Session 3** : expliquer aux éducateurs comment appliquer convenablement l'outil & le processus élaborés pour la formation pour les jeunes- à partir d'une expérience bénévole, savoir identifier des aptitudes et des compétences qui soient pertinentes et utiles pour les jeunes
- **Session 4** : soutenir les éducateurs pour construire un plan d'action pour les jeunes sur la base de compétences identifiées et basées sur une expérience bénévole.
- **Session 5** : être capable de mener une auto-évaluation adaptée après avoir accompagné les éducateurs- approche réflexive.

**Travail à réaliser par les tuteurs/formateur lors des sessions** : prendre en notes les retours des jeunes et les difficultés auxquelles ils sont confrontés dans un engagement bénévole

**Résultats d'apprentissage attendus pour les éducateurs** : être capable de soutenir des jeunes avec des profils spéciaux dans un processus d'apprentissage innovant- un bénévolat fondé sur une expérience concrète.

## Les principaux objectifs

Le tutorat pour les professionnels travaillant auprès de jeunes – éducateurs au sens large- est la deuxième production du JuCIVOL. Intimement lié à la formation pour les jeunes- premier résultat atteint pour le JUCiVol- la méthodologie peut apparaître similaire mais les résultats d'apprentissage diffèrent. Le tutorat vise à :

- Etre capable de comprendre le bénévolat comme processus d'apprentissage et identifier les compétences acquises grâce à l'expérience bénévole comme moyen d'acquérir un apprentissage informel et non-formel pour les jeunes.
- Etre capable de soutenir des jeunes susceptibles de décrocher dans leur expérience bénévole comme une manière de se comporter en éducateur informel et non-formel avec les avantages que cela peut comporter pour des jeunes réfractaires à des apprentissages plus traditionnels.
- Etre capable d'identifier les difficultés/freins à un bénévolat rencontrés par des jeunes qui se trouvent dans une situation sociale ou professionnelle plus fragile en raison de leurs origines migratoires ou parce qu'ils vivent dans des quartiers défavorisés
- Etre capable d'appliquer une stratégie pédagogique innovante grâce à l'utilisation correcte de l'outil et du processus conçus pour la formation des jeunes afin de les soutenir dans leur bénévolat
- Etre capable d'appliquer une approche réflexive sur la base des retours de conseillers /tuteurs reçus et des jeunes (durant l'expérimentation) et après avoir appliqué l'approche en 3 étapes
- Etre capable de construire et d'enrichir un réseau pour soutenir la durabilité du processus d'apprentissage innovant offert par le JUCIVOL à long terme- approche transversale parmi les acteurs clés (grâce à la session 1 en particulier)

## Session 1- avoir connaissance du rôle des éducateurs et des enseignant comme éducateurs non-formel

Le tutorat dans l'Education et la Formation professionnelle est compris comme un processus selon lequel on a confié une responsabilité à un enseignant expérimenté pour aider les apprentis enseignants-formateurs-éducateurs en leur apportant un soutien émotionnel et professionnel-familiariser les débutants aux normes et valeurs institutionnelles de l'organisation et domaine d'activité (Gray & alii, 2013).

L'un des défis importants que les législateurs ont eu à affronter ces dernières années en matière d'éducation est de trouver le moyen d'améliorer la reconnaissance des valeurs de l'éducation non-formelle auprès de jeunes adultes. C'est essentiel pour le développement personnel et l'apprentissage tout au long de la vie des individus. La place insuffisante consacrée aux problèmes civiques dans l'enseignement supérieur pour favoriser une citoyenneté active auprès des jeunes est symptomatique. Les éducateurs ont besoin de méthodologies complémentaires à l'éducation obligatoire non-formelle en particulier pour des aptitudes et compétences fondamentales pour être un citoyen actif dans la société. Les « qualifications académiques » doivent être complétées par des aptitudes pratiques qui ne sont pas si faciles à enseigner et à apprendre dans l'éducation formelle. Elles sont plus facilement apprises à travers l'expérience pratique interactive et acquise de manière plus efficace dans un environnement non-formel (Youth Forum Jeunesse, 2003).

Pour le JuCiVoL, les éducateurs doivent être attentifs et correctement formés pour être capables de soutenir les jeunes dans l'évaluation de leur expérience bénévole en termes d'aptitudes et de compétences afin de travailler avec eux sur les opportunités offertes par l'Education et la Formation professionnelle. Il est important d'insister sur le fait que le bénévolat peut être une expérience pertinente si et seulement si les résultats sont clairement identifiés.

## Manière pratique de procéder

**Durée :** flexible selon les attentes et les besoins des éducateurs- de 45 minutes à 2-3 heures (ou plus)

**Tour de table avec les éducateurs :** Ils se présentent et posent des questions sur leurs connaissances du bénévolat comme apprentissage et/ou éducation non-formelle et informelle

- Le bénévolat comme engagement, élément essentiel de la citoyenneté active...
- Le bénévolat comme apprentissage informel et non-formel
- Eléments en faveur du bénévolat comme partie prenante de l'éducation non-formelle et informelle

## Travail en petit groupe avec les éducateurs

Sur la base des rapports nationaux sur le bénévolat (GHK, 2011), il est demandé aux formateurs de travailler sur les sujets suivants :

- Le bénévolat et sa reconnaissance dans leurs pays respectif
- Le bénévolat et le rôle joué par les éducateurs dans la société...
- Une expérience bénévole- qui sont les bénévoles ? quelle est l'identité/le profil des bénévoles ?

Après une brève concertation entre les éducateurs, le formateur donne des informations clés sur l'apprentissage non-formel et informel, l'éducation non-formelle et le rôle du bénévolat dans cette perspective

## Résultats d'apprentissage

- Connaissance générale sur le bénévolat avec des informations claires sur le cadre institutionnel
- Compréhension claire de la reconnaissance juridique et officielle d'une expérience bénévole

## Session 2- soutenir les éducateurs pour identifier les difficultés rencontrées par les jeunes adultes

Le formateur peut aider les éducateurs à acquérir de nouvelles connaissances sur un sujet. La relation entre le formateur et le débutant (éducateur) est plus interpersonnelle - le formateur apporte un soutien et un réconfort personnel pour stimuler la confiance et l'estime de soi du débutant. Le premier but du formateur est de faire en sorte que l'enseignant débutant dans le domaine de l'Éducation et la Formation devienne un professionnel dans ce domaine. (Gray & alii, 2013)

Les éducateurs doivent identifier les principales difficultés auxquelles font face les jeunes adultes

- 1- **Barrières éducatives**- ont-ils abandonné très tôt le système scolaire, sont-ils des *NEET* ?
- 2- **Barrières sociales**- sont-ils exclus socialement en raison de leurs origines familiales ou de leur lieu de résidence ?
- 3- **Barrières économiques**- ont-ils des problèmes économiques qui les empêchent d'agir (pour financer des frais liés à ces actions) ?
- 4- **Barrières culturelles**- sont-ils des ressortissants nationaux ou parlent-ils une langue étrangère ?

La principale valeur ajoutée du JUCIVOL pour briser ces barrières

- a) Le bénévolat est un moyen pour renouer avec l'école/ le système éducatif
- b) Le bénévolat est une opportunité de rencontrer des gens de différents milieux et de profils différents
- c) Le bénévolat est une façon d'acquérir une expérience professionnelle significative et par conséquent d'augmenter ses chances de trouver un emploi
- d) Le bénévolat est un moyen de parler et de communiquer dans la langue nationale (pour les ressortissants étrangers)

## Manière pratique de procéder

**Durée** : flexible selon les attentes et les besoins des éducateurs- de 45 minutes à 2-3 heures (ou plus)

**Session plénière** : expliquer les principaux obstacles pour devenir bénévoles pour les jeunes adultes

**En petits groupes**, demander aux éducateurs de travailler en deux groupes-

- 1-Les « pour »- raisons pour lesquelles les jeunes souhaitent être bénévoles
  - Rencontrer des gens de profils divers
  - Défendre une cause
  - Se rendre utile auprès de personnes vulnérables (personnes âgées, personnes malades)
  - Acquérir une expérience sur le terrain dans un domaine d'activité
- 2-Les « Contre »- raisons pour lesquelles les jeunes ne souhaitent pas être bénévoles
  - Une activité non-rémunérée qu'ils ne peuvent pas se permettre
  - Une activité qui requiert des compétences et qualifications
  - Une activité pour des personnes avec un « profil » spécifique
  - Un « piège » pour faire une chose « pour rien »

## Présenter les résultats des petits groupes lors de la session plénière

Chaque groupe a 10 à 15 minutes pour présenter les résultats du travail fait en groupe

Chaque présentation est suivie d'une discussion générale afin que chaque groupe puisse poser des questions

## Résultats d'apprentissage

- 1- Être attentifs aux principales motivations et principaux obstacles pour devenir bénévole
- 2- Mieux comprendre les avantages et les inconvénients d'une activité bénévole pour des jeunes susceptibles d'être exclus

## Session 3- L'approche en 4 étapes élaborée par la formation pour les jeunes

Les principaux points à garder à l'esprit pour suivre l'approche en 4 étapes proposée par la formation du JUCIVOL sont :

1- **détailler une expérience bénévole** : 1<sup>ère</sup> étape de l'outil et du processus – les éducateurs et les enseignants doivent répondre de façon adéquate aux questions des jeunes afin de les faire parler de leur expérience de manière synthétique et précise

2- **sélectionner des missions pertinentes et faire le lien entre les missions et les compétences KC6 et KC7**- 2<sup>ème</sup> étape de l'outil et du processus- les éducateurs et les enseignants doivent expliquer de façon simple et claire le contenu de chaque compétence clé en utilisant le cadre européen (8KC, EC, 2006) avec des exemples concrets et compréhensible pour les jeunes.

3- **évaluer le niveau de maîtrise des compétences acquises par les jeunes selon la grille à 5 niveaux**- 3<sup>ème</sup> étape de l'outil et du processus- les éducateurs et enseignants doivent poser des questions pertinentes aux jeunes pour s'assurer de leur réalité- la différence entre la compétence « autonome » et « collective » est parfois minime.

4- **construire un plan d'action en prenant en compte différents scénarios**- 4<sup>ème</sup> étape de l'outil et du processus- les éducateurs et les enseignants doivent être précis sur le scénario le plus réalisable en prenant en compte d'une approche à court, moyen et long terme. Lors du processus, les éducateurs et les enseignants doivent passer d'un scénario à un autre. Le processus d'apprentissage n'est pas linéaire et une « nouvelle » expérience peut être décisive pour les jeunes.

## Manière pratique de procéder

**Durée** : flexible selon les attentes et les besoins des éducateurs- de 45 minutes à 2-3 heures (ou plus)

**Session plénière** : expliquer l'approche en 4 étapes de la formation aux jeunes (première production du JUCIVOL)

**En petits groupes** : il est demandé aux formateurs de :

préparer une liste des missions généralement proposées dans les associations en essayent de les illustrer par des exemples concrets en interrogeant des associations ;  
exprimer les missions en termes de compétences ;  
proposer une évaluation sur la base d'une expérience réelle

### Présenter les résultats des petits groupes lors de la session plénière

Chaque groupe (2 ou 3 formateurs) présente en 10 à 15 minutes les résultats du travail effectué en petits groupes

Chaque présentation est suivie d'une discussion générale afin que les autres formateurs puissent poser des questions

### Réflexion entre les formateurs

Il leur est demandé de sélectionner une mission par groupe  
Ils doivent expliquer à quel point la mission est liée aux compétences KC6 OU KC7  
Ils proposent un niveau de compétence (1 à 5) requis

### Résultats d'apprentissage

Appliquer concrètement l'outil à identifier et évaluer les compétences  
Etre capable de construire un plan d'action  
Etre capable d'anticiper un avenir éducatif ou professionnel

## Session 4 – construire un plan d’action avec les jeunes

Les éducateurs doivent se familiariser avec l’approche par la compétence qui est transversale au processus JuCiVol. En plus de la définition donnée par le Cedefop (glossaire), le terme peut avoir différentes significations- une utilisation quotidienne habituelle synonyme d’aptitude, ou une utilisation technique avec l’Education et la formation professionnelles ou une utilisation plus développée pour indiquer la capacité de répondre à des exigences complexes dans un contexte donné.

Les compétences sont comprises comme une aptitude à appliquer une solution dans un contexte donné mais aussi comme une combinaison de connaissances (savoirs), de compréhension et de capacités à mettre en œuvre (savoir-faire) et d’attitudes (avoir être) dans une situation donnée.

Les compétences sont la capacité à répondre avec succès à des situations présentant des tâches, des difficultés ou des défis pour l’individu, seul ou accompagné d’autres personnes. Des situations semblables peuvent varier de différentes façons, les compétences sont donc sensibles à un apprentissage plus approfondi face aux changements qui permettent des rétroactions.

Le plan d’action construit par les éducateurs et les enseignants accompagnés des jeunes peut changer selon : le niveau de compétence et d’expérience acquis et l’objectif attendu de VET :

- 1- **Scénario 1**- peu d’expériences bénévoles ou non pertinente pour une formation- proposition : trouver une autre expérience bénévole plus adaptée.
- 2- **Scénario 2**- expérience bénévole pertinente (temps & tâches) avec des résultats concrets- proposition : postuler à un emploi sur le marché du travail ou à une formation pour faire valider les compétences
- 3- **Scénario 3**- expérience pertinente (temps, tâches, responsabilité) avec des résultats concrets et valorisants- proposition : entamer un processus de VAE pour accéder à un diplôme ou une qualification.

## Manière pratique de procéder

**Durée** : flexible en fonction des attentes et des besoins des éducateurs- de 45 minutes à 2-3 heures (ou plus)

**Session plénière** : expliquer l’approche par compétence et les 8 compétences clés avec une attention sur les compétences sociales ou « douces » acquises grâce à une expérience bénévoles (attitude, comportement, sentiments...) par opposition aux compétences « dures » centrées sur un savoir-faire professionnel.

**En petits groupes** : demander aux éducateurs de travailler sur les deux compétences clés choisies par le JuCiVol : KC6- compétences civiques et sociales et KC7- sens de l’initiative et de l’entreprise ; en plus des compétences interculturelle définies comme la combinaison d’attitudes, de connaissances, de compréhension et de capacités appliquées au travers d’actions (Huber & Reynolds, 2014).

## Présenter les résultats des petits groupes en session plénière

Chaque groupe (2 à 3 éducateurs) présente en 10 à 15 minutes les résultats du travail réalisé en petits groupes

Chaque présentation est suivie d’une discussion générale afin que les autres éducateurs puissent poser des questions.

## Résultats d’apprentissage

Connaissance générale de 2 principales compétences clés pour le bénévolat  
Compréhension de l’approche par la compétence et l’appliquer à une expérience bénévole spécifique  
Etre capable d’évaluer une expérience bénévole en appliquant un processus précis  
Etre capable de soutenir les jeunes dans une VAE sur la base d’une expérience bénévole

## Session 5 – processus réflexif

La dernière session est consacrée à l'auto-évaluation des éducateurs après avoir accompagné les jeunes sur le terrain –en rappelant les différents résultats d'apprentissage (RA) atteints à travers le processus JuCiVol.

**RA1-** meilleures connaissances de l'apprentissage informel et non-formel ainsi que de l'éducation non-formelle et informelle

**RA2-** meilleurs connaissances du bénévolat comme activité clé pour renforcer la citoyenneté active et l'apprentissage interculturel

**RA3-** aptitude à identifier les obstacles rencontrés par les jeunes pour être bénévoles- barrières éducatives, sociales, économiques ou culturelles

**RA4-** aptitude à identifier une expérience bénévole pertinente en termes de tâches à accomplir, de responsabilités à assumer et de résultats concrets à atteindre

**RA5-** aptitude à appliquer un processus et un outil spécifiques pour identifier et évaluer une expérience bénévole – la formation pour les jeunes JuCiVol- approche en 4 étapes inspirée de l'approche du portfolio et grille des 5 niveaux des compétences

**RA6-** aptitude à construire un plan d'action avec des jeunes susceptibles d'être exclus socialement ou professionnellement sur la base d'une expérience bénévole acquise & pourvoir faire des propositions concrètes

**RA7-** connaissance de l'analyse SWOT (AFOM) & approche critique sur sa pratique professionnelle pour s'améliorer

Les professionnels- éducateurs et enseignants ayant suivi au moins 3 des 5 sessions recommandées par le JuCiVol peuvent recevoir une attestation délivrée par une organisation accréditée pour les soutenir- un des cinq partenaires de l'équipe européenne JuCiVol avec mentions obligatoires (logo, numéro de projet, description des tâches, durée de la formation...)

## Manière pratique de procéder

**Durée :** flexible en fonction des attentes et des besoins des éducateurs- de 45 minutes à 2-3 heures (ou plus)

**Session plénière :** rappeler les différents objectifs du tutorat, appliquer l'analyse SWOT (AFOM) et mettre en œuvre une auto-évaluation

**En petits groupes :** demander aux professionnels de prendre du recul :

Qu'est-ce que les différentes sessions et soutien leurs ont apporté ?  
Points négatifs ou positifs ?

**Approfondir les détails-** Analyse SWOT (AFOM)- Quelles sont les forces, les opportunités, les faiblesses et les menaces identifiées lors du tutorat ?

**Appliquer l'auto-évaluation-** Qu'ont-ils appris ? que devraient-ils changer dans l'avenir pour améliorer leur soutien aux jeunes ?

**Réflexion** avec les éducateurs

A quel point le projet JUCIVOL a pu les aider à clarifier leur pensée et idées, ouvrir des portes ou perspectives sur un type d'apprentissage spécifique (non-formel et informel) sur le bénévolat ?

Comment ont-ils amélioré leur pratique professionnelle avec une attention sur l'accompagnement aux jeunes susceptibles d'être exclus ?

Ont-ils apprécié d'être des éducateurs « informels » ?

Comment définiraient-ils cette approche pédagogique ?

**Résultats d'apprentissage**

Etre capable d'évaluer une activité de formation

Etre capable de s'autoévaluer

Etre capable d'anticiper les changements dans son rôle à jouer

# Annexes

## A. **Expérimenter et piloter l'approche JuCiVol dans les 5 pays**

1- étapes à suivre et profils des formateurs impliqués

2- Retours collectés auprès des professionnels travaillant auprès des jeunes pour illustrer l'approche théorique et « donner corps » au projet

## B. **Glossaire pertinent pour comprendre l'approche théorique et pratique appliquée dans le tutorat du JuCiVol**

C. **Bibliographie**- notions clés et définitions utiles pour les formateurs

D. **Projets clés** importants pour le tutorat- idées d'outils et de stratégies déjà mis en place dans différents pays

E. **Profils de professionnel** appartenant à l'équipe pour donner une idée de l'expérience et des compétences pertinentes pour entraîner les formateurs

## A-Expérimenter et piloter le tutorat

**1<sup>ère</sup> étape**- Sélectionner 15 éducateurs- tuteurs/formateurs- travaillant avec des jeunes vivant dans des zones défavorisées, décrocheurs ou ayant le profil NEET décrit dans la formation

**2<sup>ème</sup> étape** : Session d'apprentissage mise en œuvre chez les éducateurs, formateurs et tuteurs. Elle vise à : identifier les problèmes spécifiques rencontrés ; expliquer l'approche du tutorat ; discuter des stratégies pertinentes pour aider les jeunes ; enrichir le tutorat conçu. Méthodes : échanges pratiques, contributions théoriques, apprendre en réalisant des stratégies

**3<sup>ème</sup> étape**- Rassembler les retours des sessions nationales ; identifier les problèmes communs ; échanger sur des pratiques adéquates ; enrichir le tutorat pour les éducateurs. Méthodes : contribution conceptuelle, atelier, productions pédagogiques

**4<sup>ème</sup> étape**- Valider la version finale du tutorat pour les éducateurs dans 5 pays sur la base de l'expérimentation conduite dans 5 pays ; éléments des pratiques ; pratiques et méthodes adéquates ; stratégies et outils pédagogique additionnels pour accompagner les éducateurs. Méthodes : analyse des pratiques, conceptualisation, contributions théorique

**Retours attendus de la part des éducateurs.** Il leur est demandé de penser aux principales difficultés rencontrées par les jeunes avec qui ils travaillent, les méthodes qu'ils ont déjà expérimentées pour dépasser ses difficultés ainsi que l'utilité de l'approche JuCiVol pour faciliter leur passage sur le marché du travail ou sur la voie éducative afin de promouvoir un processus de responsabilisation et de citoyenneté.

## Des illustrations sont apportées après l'expérimentation du tutorat-auprès de professionnel

Profils professionnel des tuteurs recrutés -courte description

Tuteurs/formateurs appartenant à l'équipe JuCiVol courte description

Difficultés rencontrées par les tuteurs

1<sup>ère</sup> difficulté

2<sup>ème</sup> difficulté

3<sup>ème</sup> difficulté

Autres difficultés

Retours et recommandations des tuteurs

1<sup>ère</sup> recommandation

2<sup>ème</sup> recommandation

3<sup>ème</sup> recommandation

Autres recommandations

Méthodes et outils pertinents pour le tutorat JuCiVol

1<sup>ère</sup> méthode

2<sup>ème</sup> méthode

3<sup>ème</sup> méthode

Autres méthodes

Expérimentation en Espagne



Conclusion générale – points communs



Expérimentation en France



Expérimentation à Chypre



Expérimentation en Italie



Expérimentation en Slovénie



## Glossaire

**Évaluation-** processus critique de connaissance, savoir-faire, aptitudes et/ou compétences d'un individu avec des critères prédéfinis généralement suivi d'une validation ou d'une attestation ou d'un éventail complet de méthodes utilisées pour évaluer les résultats des débutants. (CEDEFOP 2002)

**Évaluation des compétences-** méthodes et processus utilisés pour évaluer les réalisations d'un individu (connaissances, savoir-faire et/ou compétences) avec une attestation (CEDEFOP, 2002)

**Certification des compétences-** validation officielle des connaissances, savoir-faire et/ou des compétences acquises par un individu en suivant une procédure d'évaluation standardisée et avec une attestation ou un diplôme d'une entité accréditée (CEDEFOP, 2002)

**Compétence-** aptitude démontrée et établie permettant d'appliquer des connaissances & savoir-faire dans un environnement de travail changeant et inhabituel (CEDEFOP, 2002)

**Éducation formelle-** éducation acquise à l'école ou dans une institution scolaire officielle avec un programme officiel et un système d'inspection des institutions scolaires par des entités externes et reconnues (Huber & Reynolds, 2014)

**Éducation informelle-** éducation acquise au travers de relations amicales, familiales, professionnelles et au travers d'action entreprises individuellement. L'apprentissage informel se réalise tout au long de la vie - les adultes ont une plus grande propension à prendre des responsabilités pour leur propre apprentissage en recherchant de nouvelles expériences et des nouvelles rencontres

**Éducation non-formelle-** activités se concentrant sur l'attitude, les connaissances et la compréhension, les aptitudes et les actions. Elle est gérée par des traditions pédagogiques spécifiques ou générales (Huber & Reynolds, 2014)

**Apprentissage formel-** apprentissage généralement apporté par des institutions d'éducation et de formation organisée (en termes d'objectifs d'apprentissage, de temps d'apprentissage et d'accompagnement dans l'apprentissage) avec une attestation. Il est intentionnel pour l'apprenant (Cedefop, 2002).

**Apprentissage informel-** apprentissage résultant des activités de la vie quotidienne liées au travail ; au cercle familial ou aux loisirs. Il n'est pas structuré (en termes d'objectif d'apprentissage, de temps d'apprentissage et de soutien dans l'apprentissage) sans certification. Il peut être intentionnel ou non (fortuit ou aléatoire) (CEDEFOP 2002)

**Apprentissage non-formel-** apprentissage intégré dans des activités organisée qui ne sont pas explicitement élaborées pour l'apprentissage, mais qui contiennent d'importants éléments d'apprentissage (quelque chose décrit comme un apprentissage semi-structuré). Il est intentionnel du point de vue du débutant. Cet apprentissage ne conduit pas à une certification. (CEDEFOP, 2002)

**Résultat d'apprentissage-** attestation de ce que l'apprenant est censé savoir, être capable de faire ou de comprendre à l'issue de la formation/de l'apprentissage (CEDEFOP 2017)

**Apprentissage tout au long de la vie-** activité entreprise au cours de la vie pour améliorer les connaissances, les aptitudes et les compétences dans une perspective personnelle, civique, sociale et/ou professionnelle. (CEDEFOP 2002)

**Tutorat-** aide et soutien fourni aux apprentis (débutants dans une organisation ou une institution) ou à une personne faisant partie du développement professionnel, par une personne expérimentée qui joue un rôle de modèle, d'entraîneur ou de confident (CEDEFOP, 2008)

**Tuteur-** personne expérimentée, qualifiée et instruite dans un domaine professionnel particulier et qui propose une aide et un soutien. (CEDEFOP, 2008)

**Validation de l'apprentissage non-formel et informel-** processus d'évaluation et de reconnaissance de compétences et d'aptitudes que les personnes développent tout au long de leur vie dans différents contextes, par exemple à travers l'éducation, le travail ou les activités de loisirs (CEDEFOP, 2002)

**Valorisation de l'apprentissage-** processus de reconnaissance de la participation et des résultats d'apprentissage (formel, non-formel, informel) pour augmenter la connaissance de sa valeur intrinsèque et récompenser l'apprentissage- (CEDEFOP, 2002)

## C- Bibliographie



Bjornavold (J), 2000, Making Learning Visible, Cedefop, Thessaloniki.  
Cedefop, 200 & 2015, European Guidelines for validating non-formal and informal learning, Luxembourg,: European Communities,

Duvekot (R), Halba (B), Aagard (K), Gabrscek (S), Murray (J) (2014) The power of VPL-Validation of Prior Learning, Rotterdam : Inholland University AS & European Centre Valuation Prior Learning:.

European Volunteer Center (2017), Developing European Volunteering strategies, London: EVC.

European Parliament & Council, (2008), Recommendation on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning, Brussels: 2008/C 111/01

European Commission (2011), Communication on EU Policies and volunteering: Recognising and Promoting Cross-border Voluntary activities in the EU, Brussels

European Commission (2012) - Education and Training 2020 Work programme. Thematic Working Group 'Assessment of Key Competences' Literature review, Glossary and examples.

GHK (2010), Study on Volunteering in the European Union, Brussels: European Commission, DC EAC - National Reports for Spain; France; Italy; Cyprus and Slovenia

Gray D.E, Goregaokar. H, Jameson J. and Taylor J. (2013), the Mentor Handbook- A Practical Guide for VET Teacher Training, University of Surrey & University of Greenwich, CEDEFOP

Halba, B. (2015) –Articles for the final publication of the Success at School through volunteering project- SAS, Northampton: University of Northampton.

Halba, B. (2014) - Volunteering – an alternative pedagogical strategy to combat Early School Leaving and to enhance Success at School, - publié pour la revue slovène Šolsko polje, Ljubljana: Educational Research Institute. Halba, B. (2011), Guide pratique du bénévolat, Paris: Larousse.

Halba, B. (2011): Valuing volunteering: a major issue for the European Year of Volunteering, Communication for the Final conference of the VALUE project, Liverpool: University of Liverpool: Halba, B. (2006), Gestion du bénévolat et du volontariat, Bruxelles : De Boeck Halba, B. (2003), Bénévolat et volontariat en France et dans le monde, Paris : La Documentation française

Halba B (1997), Bénévolat dans la vie économique, sociale et culturelle, Paris : La Documentation française

Huber J. & Reynolds C. (2014), Developing Intercultural competence through education, Strasbourg: Council of Europe

Lafraya S. (2011), Intercultural learning in non-formal education, Strasbourg: Council of Europe.

Youth Forum Jeunesse (2003), “Policy paper on Youth organisations as non-formal educators- recognizing our role”, Rome: Council of Members, COMEM 0618-03-final

## D-Outils et stratégies clés européens et projets européens

**1-Europass-** document qui présente les compétences et qualifications de façon claire et efficace : créer ton CV (+lettre de motivation) en ligne : actualise ton CV (PDF+XML) en ligne ; modèle et instructions : Exemples.

Informations complémentaires : <https://europass.cedefop.europa.eu/documents/curriculum-vitae>

**2-Youthpass-** Les participants des projets Erasmus+ Programmes d'actions jeunesse, ont le droit de recevoir une reconnaissance de leur participation et de leur apprentissage dans les projets. Le certificat Passjeunesse est un instrument qui a été développé à ce propos. Selon le type de projets, le rôle peut être tenu par un groupe leader, un entraîneur, un formateur, etc.

Plus d'informations - <https://www.youthpass.eu/en/Youthpass/>

### 3-Projets européens pertinents pour le JuCiVol

**3.1 Réussir à l'école grâce au bénévolat-** SAS (Comenius, 2012-2014) ; initié par iriv conseil avec l'Université de Northampton dans 6 pays européens: l'approche bénévole comme approche pédagogique alternative pour lutter contre le décrochage scolaire avec des sessions de formations pour les jeunes de 14 à 20 ans qui pourraient rencontrer des difficultés à l'école.

Pour plus d'information : [www.successatchool.eu](http://www.successatchool.eu)

**3.2 Le projet Schola (2016-2018)** initié par iriv Conseil avec le Collège Blaise Pascal (Massy, Essonne) et 6 pays européens. Il propose aux éducateurs et aux jeunes toutes les compétences et aptitudes nécessaires pour mettre en place des services de qualité et répondre aux besoins divers et croissant. Par exemple ceux appartenant à des sociétés multiculturelles.

Plus d'informations sur <http://www.schola-erasmus.eu/>

**3.3 BUONE PRATICHE DI RICONOSCIMENTO E VALIDAZIONE DELLE COMPETENZE NEL VOLONTARIATO ITALIANO – (Italie)-** une série de bonnes pratiques en Italie pour évaluer les compétences et aptitudes acquises à travers les expériences bénévoles- une vue d'ensemble des compétences et apprentissage dans des contextes variés tels que l'apprentissage non-formel, informel et formel avec une liste complète des projets et d'outils pour évaluer les compétences.

**3.4 CESVOT - SKILLS OF VOLUNTEERING (Italie):** un modèle d'analyse des besoins de formation de Daniel Boggiani 2011 Recherche sur le bénévolat, avec des passages sur les compétences. [http://www.cesvot.it/repository/cont\\_schedemm/6721\\_documento.pdf](http://www.cesvot.it/repository/cont_schedemm/6721_documento.pdf)

**3.5 Le z drugimi smo-SI (<https://lezdrugimismo.si/>)-** projet slovène mise en œuvre par ZRC SAZU. Se concentre sur les migrations et le bénévolat

**Tout autre projet, mis en place** dans le secteur éducatif, social ou professionnel et qui promeut l'engagement civique et social des jeunes à travers une expérience bénévole ou pour renforcer l'approche par compétence chez les jeunes avec une attention portée sur les compétences clés peut et doit être ajouté.

## E-Profiles professionnels de l'équipe en tant qu'exemple de formateurs du JUCIVOL



**UNIVERSIDAD DE BURGOS** - formatrice de l'Université de Burgos , UBU) avec un doctorat en anthropologie (1999, Université de Chicago). Professeure en sociologie et responsable du département. Ses recherches portent sur la construction des imaginaires sociaux et moyens par lesquels ces constructions affectent le quotidien d'un groupe social déterminé. Elle a publié de nombreux articles. Elle est membre de diverses associations institutionnelles telles que ISA, ECPR, et IMISCOE entre autres et a été examinatrice de différentes publications universitaires



**iriv** Conseil- formatrice avec un doctorat en économie (1996, Université Paris I Panthéon Sorbonne). Présidente fondatrice de l'Institut de Recherche et d'Information sur le Volontariat (IRV) qui célèbre son 20<sup>ème</sup> anniversaire (1997-2017), directrice des études et des formations. Conférencière depuis 1997 dans des Universités en Europe (France, Autriche , Royaume-Uni...). Elle a publié de nombreux livres et articles sur le bénévolat et l'apprentissage tout au long de la vie. Son projet pionnier VAEB ( 2003-2006) dans 7 pays européens a été récompensé en 2006 à Helsinki comme exemple d'excellente pratique pour contribuer au processus de Copenhague visant à valoriser les apprentissages non formels et informels.



**INETITOUTO EPITAXIAZ KYPPOY** - formateur avec un doctorat en sociologie du département des études sociologiques de l'Université de Sheffield, un master en sociologie appliquée de l'Université d'Indianapolis et un diplôme en sciences sociales (Université de Chypre). Il a des connaissances en méthodologie de recherche et en processus d'évaluation. Il a participé à des projets de recherche et d'éducation comme expert examinateur.



**ERIFO** formatrice avec un doctorat en Sciences politiques (Rome, 2017) et formatrice avec un Master en Sciences politiques et relations internationales (Université La Sapienza, Rome) et diplôme en études diplomatiques obtenu à la Société italienne de l'Organisation Internationale de Rome (SIOI). Elles ont participé à des activités d'analyse et de recherche liées aux questions économiques et politico-sociales en Europe.



**ZRANSTVENSKO CENTRUM** formateur avec un doctorat en Anthropologie culturelle et sociale (Université de Ljubljana, 2012) consacré au bénévolat et chargé de recherche au Centre de Recherche de l'Académie slovène des Sciences et des Arts (ZRC SAZU) ; une formatrice avec un doctorat en Ethnologie et Anthropologie culturelle (Université de Ljubljana) qui travaille au ZRC SAZU depuis 2016



Deuxième production –tutorat pour les éducateurs – réalisée pour

- 1- Premier cadre conçu par iriv conseil- Juin-Aout 2017
- 2- version intermédiaire enrichie et discutée avec l'équipe et validée- Septembre- Octobre 2017
- 3- Tutorat traduit dans les 5 langues du projet- Décembre 2017
- 4- tutorat expérimenté parmi les tuteurs dans 5 pays- Novembre 2017-mai 2018
- 5- Version finale- Juin 2018

Les premiers utilisateurs du tutorat sont les professionnels- éducateurs et enseignants accompagnants les jeunes « en danger » dans leur intégration professionnelle et sociale