

JuCiVol

Une formation pour les jeunes pour les accompagner dans leur bénévolat,
iriv Conseil, chef de file, avec les partenaires du projet JuCiVol,
Octobre 2017



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



www.JuCiVol.eu & <http://jucivol.blogspot.fr/>

Les principaux objectifs

- 1. Contexte de la formation- priorités du JuCiVOL**
- 2. Public visé par le JuCiVol- des jeunes susceptibles de décrocher ou dans une phase de transition**
- 3. Références théoriques de la formation –l’approche par la compétence & autres références théoriques**
- 4. Un outil et un processus pour identifier et évaluer les aptitudes et compétences acquises par les jeunes grâce au bénévolat**
- 5. Sessions de formation – contenu des 5 sessions avec des éléments théoriques et pratiques**

Annexes

- A. Expérimentation & pilotage de la formation dans 5 pays- retours d’expérience à intégrer après l’expérimentation**
- B. Glossaire**
- C. Bibliographie**
- D. Outils et méthodes de référence**
- E. Equipe européenne**

Introduction- Informations générales

Le projet JuCiVol est destiné à renforcer une culture de valeurs démocratiques et de droits fondamentaux et à améliorer la citoyenneté active en renforçant le bénévolat et la participation des jeunes dans les associations. Il s'adresse aux jeunes adultes (16-30 ans) susceptibles de décrocher ou en période de transition (études, formation, emploi). Un public prioritaire est constitué par des jeunes plus désavantagés socialement et/ou vivant dans des zones urbaines sensibles (relevant de la Politique de la Ville). Ces facteurs peuvent avoir un impact non seulement sur la réussite éducative et sur les apprentissages mais aussi sur la manière dont ces jeunes s'identifient ou non avec les valeurs démocratiques promues par l'Union européenne et ses membres.

L'engagement bénévole dans la société civile, par exemple dans des organisations à but non-lucratif, est un moyen de promouvoir une citoyenneté active chez les jeunes citoyens, particulièrement chez ceux susceptibles d'être victimes de pratiques discriminatoires. Le projet s'inscrit dans la stratégie de mise en œuvre de la Charte sur les droits fondamentaux [Com(2010)57314] visant à lutter contre les discriminations dans la société civile, à promouvoir une meilleure compréhension interculturelle et interreligieuse et à renforcer le sentiment de tolérance au sein de l'Union européenne. Le principal défi consiste à promouvoir l'intégration de jeunes citoyens - comme premier public de la Charte des droits fondamentaux.

Le JuCiVol insiste sur la participation active dans la société grâce au bénévolat/volontariat. Le projet s'inscrit dans l'esprit de l'Union européenne qui promeut une participation et un engagement dans les associations, plateformes et organisations de la société civile comme moyen de renforcer la culture des droits fondamentaux au sein de l'Union européenne. Il se réfère en particulier à la promotion de l'engagement associatif promu par l'article 12 de la Charte sur les droits fondamentaux de l'Union (2000/C 364/01) rappelé lors de l'Année Européenne sur la Citoyenneté active en 2013. Le JuCiVol s'inscrit dans le programme européen: « Prévenir la radicalisation violente et promouvoir les valeurs démocratiques, les droits fondamentaux, la compréhension interculturelle et la citoyenneté active ». Le projet rappelle également les recommandations de la Commission européenne dans son Agenda pour l'Intégration des pays tiers [Com (2011)455 final]. Un de ses objectifs est de contribuer à l'élargissement de la culture des droits fondamentaux par l'intégration et la cohésion sociale qui sont des priorités pour les jeunes citoyens en particulier ceux ayant des origines migratoires et/ou vivant dans des zones dites sensibles (au sens de la Politique de la Ville).

Le JUCIVOL propose à la fois une formation pour les jeunes centrée sur l'expérience bénévole et les compétences qui y sont liées et un soutien pédagogique pour les professionnels travaillant avec ces jeunes. La formation pour les jeunes élaborée par le JuCiVol- présentée dans ce document- combine approche théorique et pratique. Le bénévolat est considéré comme un apprentissage informel et formel qui renforce l'intégration sociale et améliore l'avenir professionnel des jeunes.

Les objectifs du programme de formation pour les jeunes proposé par le JuCiVol

Les principaux objectifs de la formation JuCiVol pour les jeunes sont :

- identifier les meilleures stratégies pour renforcer la coopération des jeunes volontaires /bénévoles
- insister sur les avantages potentiels pour les participants (accès au marché du travail, formation ou études) et méthodes pour tenir compte des données et des connaissances susceptibles de faciliter un engagement
- fournir aux jeunes de nouvelles opportunités professionnelles ou d'éducation ou de formation professionnelles sur la base de leurs expériences dans le bénévolat/volontariat considéré comme un apprentissage non-formel et informel.

Cette formation est le premier résultat attendu du projet JUCIVOL. Une première référence théorique est l'approche par les compétences clés proposée par le cadre européen « Huit compétences clés » (EC, Brussels, 2006). Le JuCiVol suggère de se concentrer sur 2 compétences clés- « compétences civiques et sociale » (KC 6-) et -«sens de l'initiative et de l'entreprenariat (KC7) »

La formation pour les jeunes et le tutorat pour les éducateurs seront expérimentés pour que les retours d'expérience puissent être intégrés dans les versions finales de la formation et du tutorat et ainsi illustrer par des exemples concrets les difficultés rencontrées par les formateurs. Les témoignages recueillis auprès des jeunes sont une base utile pour permettre la pérennité de la formation et sa mise en œuvre dans les différents pays associés au JuCiVol (France, Espagne, Italie, Chypre et Slovaquie) mais également de manière plus large dans tous les pays de l'Union Européenne qui souhaitent renforcer le bénévolat auprès des jeunes vivant dans des zones urbaines sensibles. Ces exemples recueillis lors de l'expérimentation seront inclus dans l'annexe détaillant les profils des jeunes impliqués, pays par pays, avec leurs retours après l'expérimentation des sessions de formation (5 sessions rassemblant 20 jeunes au total).

Durant le test de la formation, des outils et méthodes pourront également être identifiés dans chacun des pays afin de compléter le support pédagogique commun proposé pour la formation des jeunes. Une attention particulière sera accordée à tout outil ou stratégie visant à identifier et évaluer une expérience bénévole qui puisse compléter et illustrer l'outil JuCiVol dont l'approche doit rester aussi simple et facile à utiliser que possible pour répondre aux besoins exprimés par les jeunes, ainsi que leurs tuteurs et formateurs.

Enfin et surtout, cette formation est un processus dynamique qui doit être enrichi par les formateurs en fonction des profils des jeunes apprentis et stagiaires. Ils peuvent avoir différents besoins en fonction du contexte de la formation. S'il s'agit « d'éducation et de formation » ou d'un « emploi », les exigences (en particulier en volume horaire de formation) peuvent différer (pour une certification par exemple).

Les principaux éléments pour élaborer un programme de formation destiné aux jeunes

La formation est divisée en 5 parties :

1. **L'environnement** est rappelé- la formation a été conçue dans le cadre de priorités spécifiques (Programme européen KA3).
2. Le public -le profil des jeunes auxquels s'adresse la formation du JuCiVol avec une attention sur les problèmes qu'ils rencontrent et qui doivent être pris en compte
3. **Les références théoriques** - l'approche par compétence qui est de plus en plus utilisée et connue sur le marché du travail. Le cadre européen « 8 compétences clés » est également une référence des systèmes d'éducation et de formation européens
4. **L'approche pédagogique** - un outil & un processus comme base pour la formation,
5. **Le contenu de la formation JUCIVOL** - le cadre de 5 sessions est suggéré

Annexes

- A. Les jeunes impliqués dans le processus JuCiVoL**- préciser les profils les plus pertinents de jeunes susceptibles de connaître des situations d'exclusion (éducative, sociale ou professionnelle)
- B. Expérimentation**- rassembler des retours d'expérience de jeunes, d'éducateurs et d'enseignants durant l'expérimentation comme illustration concrètes et significatives
- C. Définitions et notions clés** pertinentes pour les jeunes, les éducateurs et les enseignants
- D. Bibliographie pertinente** pour la conception de la formation
- E. Présentation de l'équipe JuCiVoL** comme exemple de professionnels, éducateurs et enseignants ayant testé la formation

Priorités du projet JuCiVol

Le projet JuCiVol allie à la fois approche théorique et pratique. Il rassemble

- 1- des partenaires aux profils très complémentaires-des instituts et centres de recherche ; des organisations de formation professionnels, et des établissements d'enseignement supérieur
- 2- cinq pays aux traditions bénévoles différentes - plus développées en France, en Italie, en Espagne et en Slovénie ; moins à Chypre
- 3- des jeunes touchés par de forts taux de chômage en particulier à Chypre (29%), en Italie (38%) et en Espagne (44%) – moins en France (25%) et en Slovénie (15%)- Eurostat, 2016
- 4- des taux de décrochage scolaire différents- 19% en Espagne et 14% en Italie ; moins en France (9%), à Chypre (7%) ou en Slovénie (%)- Eurostat, 2016
- 5- un pourcentage important de jeunes vivant dans les zones urbaines sensibles (quartiers défavorisés) .

Le projet JuCiVol répond à 3 objectifs spécifiques :

- a) améliorer l'acquisition de compétences sociales et civiques en renforçant les connaissances, la compréhension et la possession des valeurs démocratiques et des valeurs démocratiques
- b) soutenir les professionnels- enseignants et éducateurs dans la gestion des conflits et la promotion de la diversité ;
- c) encourager la participation des jeunes dans la vie sociale et civique et le développement de pratiques sociales qui attirent les jeunes

Principales références théoriques



Charte des Droits fondamentaux (2000)-(2000/C364/01)

Le premier objectif du JUCIVOL est de s'inscrire dans la Stratégie de mise en œuvre de cette Charte pour lutter contre les discriminations dans la société civile, promouvoir une meilleure compréhension interculturelle et interreligieuse et améliorer la tolérance au sein de l'Union européenne. Le principal défi est de promouvoir l'inclusion des jeunes vivant dans les zones sensibles et/ou ayant des origines migratoires qui sont victimes d'exclusion sociale et économique à la fois groupes-cibles et bénéficiaires de la Charte.

Manuel pour la loi-cadre européenne de non-discrimination (2010)

Avec l'entrée en vigueur du Traité de Lisbonne, la Charte des Droits fondamentaux de l'Union européenne est devenue juridiquement obligatoire. La Convention européenne sur les Droits de l'Homme (CEDH) a également renforcé une connaissance accrue des principes communs développés par la Cour de Justice de l'Union européenne et la Cour européenne des Droits de l'Homme, qui sont devenus des principes essentiels pour la mise en place à l'échelle nationale des standards sur la non-discrimination

Année européenne de la Citoyenneté (2013)- EYC 2013

Le JuCiVoL contribue à l'expansion de la culture des droits fondamentaux en faisant de la cohésion et de l'intégration sociale une responsabilité partagée. La participation et la citoyenneté active s'inscrivent dans l'esprit de la Commission européenne en promouvant la participation et le bénévolat dans les associations, les plateformes et les organisations de la société civile - activités clés pour renforcer la culture des droits fondamentaux dans l'UE. La Commission européenne promeut également le droit associatif et les avantages d'un engagement associatif pour les citoyens européens

Public de la formation JuCiVol- les jeunes

Le projet JuCiVol s'adresse aux jeunes comme deuxième public ; le premier public étant les éducateurs travaillant avec eux.

Le profil des jeunes concernés est le suivant :

- âgés de 15 à 30 ans,
- autant de filles que de garçons- la parité doit être respectée
- diplômés ou sans qualification
- avec ou sans expérience bénévole
- vivant dans les zones urbaines sensibles
- dans une phase de transition d'éducation, de formation ou d'emploi

Le JuCiVol cible les jeunes citoyens de l'Union européenne ayant des origines migratoires et/ou habitant dans des quartiers plus défavorisés. La diversité de leurs profils (diplômés/sans qualifications, femmes/hommes, avec/sans expérience bénévole) est un atout supplémentaire pour garantir la diversité et pouvoir partager leurs connaissances et leurs compétences pour construire un avenir professionnel

Pour les jeunes qui n'ont pas pu avoir d' « activité rémunérée » pertinente, une expérience bénévole est considérée comme une véritable « expérience professionnelle » par les activités accomplies et les compétences acquises (Commission européenne, Année européenne sur le Bénévolat 2011). Le bénévolat constitue un atout essentiel, pour l'inclusion sociale et professionnelle, qui a été officiellement reconnu comme expérience professionnelle et comme apprentissage informel et non-formel (EU, 2011). Les résultats de précédents projets européens (iriv & alii, VAEB, 2003-2006) a insisté sur cette approche innovante en confirmant l'importance des aptitudes, et des compétences acquises et développées grâce au bénévolat auprès des employeurs pour les personnes cherchant activement un emploi

Problèmes rencontrés par les jeunes en Europe

Selon Eurostat, les taux de chômage des jeunes sont plus élevés que ceux tous âges confondus. Si les données montrent « les difficultés rencontrés par les jeunes pour trouver un emploi », cela ne signifie pas nécessairement que les jeunes soient plus inactifs (21,4% fin 2017, EU28). En effet il faut prendre en compte le fait que beaucoup d'entre eux étudient à plein temps. Eurostat suggère donc que le taux de chômage des jeunes, qu'ils travaillent ou qu'ils recherchent un emploi, soit plus précis (9.1% fin 2017, EU28)

Néanmoins, le chômage des jeunes reste un problème majeur, en particulier dans les pays comme l'Espagne, la Grèce, Chypre, la Slovaquie, l'Italie, l'Irlande ou le Portugal. Ces pays possèdent les taux de chômage les plus élevés de la moyenne de la zone euro. Le chômage chez les jeunes européens est très différent : de 3.9% en Allemagne à 5,1% en République Tchèque ou 9,2% en Slovaquie jusqu'à 19% en Espagne avec une proportion qui représente plus du double de la moyenne de la zone euro. Le chômage des jeunes est un frein à l'objectif des politiques européennes de convergence (économique) des Etats-membres.

Une autre manière de mesurer les difficultés rencontrées par les jeunes est le nombre de jeunes qui ne sont ni dans un emploi, ni dans une formation et ne suivent plus d'études (les NEET- not in Education nor in Employment nor Training). Selon Eurostat en 2016 la part de la population de NEET auprès des 20-24 ans était de 30.7% en Italie, 22.8% en Espagne, 21.3% à Chypre , 18.9% en France et 13.4% en Slovaquie.

L'Union européenne a développé différents programmes concernant le chômage des jeunes pour connaître directement les facteurs sociaux-culturels, économiques et politiques qui pourraient avoir une influence directe ou indirecte. Cependant, bien que les aspects économiques et culturels aient été minutieusement recherchés, trop peu d'attention a été donnée jusqu'à présent aux spécificités sociales et culturelles pouvant influencer la manière dont les personnes perçoivent le taux de chômage parmi les jeunes des différents pays membres de l'UE et à travers l'Europe.

Principale référence théorique- l'approche par la compétence



Chaque citoyen a besoin d'un large éventail de compétences pour s'adapter facilement à un monde hautement interconnecté et très changeant. L'éducation dans son double rôle, à la fois économique et social, permet aux citoyens européens d'acquérir les compétences clés souhaitées pour être capables de s'adapter facilement aux changements.

Les compétences sont définies comme un ensemble de connaissances et d'aptitudes adaptées au contexte. Les compétences clés sont celles dont tous les individus ont besoin pour un développement et un épanouissement personnel, pour permettre une citoyenneté active, et faciliter une inclusion sociale et professionnelle

Les principaux objectifs du Cadre de Référence européen sont :

- 1) Identifier et définir les compétences clés nécessaires pour l'épanouissement, la citoyenneté active, la cohésion sociale et l'employabilité dans une société de la connaissance.
- 2) Soutenir le travail des pays membres pour s'assurer qu'avant la fin de l'éducation et de la formation initiales, les jeunes auront développé les compétences clés qui les préparent à la vie adulte et qui constituent une base pour des apprentissages complémentaires et leur vie professionnelle. Et que les adultes soient capables de développer et d'actualiser leurs compétences tout au long de leur vie ;
- 3) Fournir un outil de référence au niveau européen pour les législateurs, les services éducatifs, les employeurs et les apprenants pour faciliter les efforts à l'échelle nationale et européenne vers des objectifs communs.
- 4) Fournir un cadre pour des actions supplémentaires à l'échelle de la Communauté européenne à la fois au sein du programme Education et Formation 2010 et des programmes d'Education et de Formation de la Commission (Erasmus + depuis 2014).

L'accent mis sur les politiques européennes depuis 2006 avec le développement des compétences clés peut apporter des réponses et ouvrir des voies pour améliorer la situation dans les pays membres qui ont des taux de chômage élevés chez les jeunes et de réduire ainsi les disparités au sein des pays de l'Union Européenne.

Le JuCiVol se concentre sur deux compétences clés : les « compétence sociales et civiques » et le « sens de l'initiative et de l'entrepreneuriat ». Elles font référence aux compétences transversales les plus essentielles pour participer de façon efficace et constructive à la vie sociale et professionnelle. Ces compétences sont particulièrement significatives pour gérer et résoudre les conflits. Elles sont valorisées dans diverses situations sociales et économiques, de la vie quotidienne aux activités artistiques sur le marché du travail en contribuant au dynamisme social, en promouvant la résilience et en facilitant la gouvernance. Elles soutiennent les individus en les sensibilisant à leur environnement quotidien (aussi bien personnel que professionnel), en les aidant à saisir des opportunités et à répondre de manière créative aux défis actuels tels que le chômage chez les jeunes. Elles peuvent également servir de base pour le développement de compétences et de connaissances plus spécifiques requises pour établir et/ou contribuer aux activités entrepreneuriales.

Le bénévolat représente un moyen d'acquérir une expérience et d'obtenir des compétences spécifiques- en particulier les compétences clés 6 & 7, compétences civiques et sociales et le sens de l'initiative et de l'entrepreneuriat. Cette conception est partagée dans beaucoup de pays européens- le bénévolat est ainsi devenu une activité très populaire. Le profil type du bénévole est toujours un homme âgé de 35 à 55 ans, qualifié, salarié et vivant dans des villes de taille moyenne. Le défi à relever consiste donc à changer ce profil pour qu'il soit plus jeune, moins qualifié et vivant dans des zones urbaines sensibles (principalement en banlieue) en associant des acteurs-clés dans les différents pays.

Expliquer les 8 compétences-clés (EC, 2006)



Les quatre compétences clés **basiques ou simples** sont :

1. **Communication dans la langue maternelle** : la capacité à s'exprimer et interpréter des concepts, des pensées, des sentiments, des faits et des opinions à l'oral et à l'écrit (écouter, parler, lire et écrire), et d'interagir linguistiquement de façon adéquate et créative dans une large gamme de situations culturelles et sociétales ; durant ses études ou en formation, au travail, à la maison ou dans les loisirs
2. **Communication dans une langue étrangère**- la capacité à comprendre, s'exprimer et interpréter des concepts, des pensées, des sentiments, des faits et des opinions à l'oral et à l'écrit (écouter, parler, lire et écrire) dans une gamme complète et appropriée de situations culturelles et sociétales (au cours des études et d'une formation, au travail, à la maison ou dans les loisirs) selon les désirs et les besoins de chacun.
3. **Compétences mathématiques et compétences basiques en sciences et technologies**- la capacité à développer et appliquer des théories mathématiques afin de résoudre une série de problèmes dans des situations de tous les jours. Avoir de solides notions de calculs. L'accent est mis sur le processus et l'activité, ainsi que sur la connaissance. Les compétences en mathématique incluent, à différents degrés, la capacité et la volonté d'utiliser des modes de pensées mathématiques (réflexion logique et spatiale) et une présentation (formules, modèles, graphiques, diagrammes)
4. **Compétences numériques**- l'utilisation critique des techniques d'information (IST) pour la vie professionnelle, les loisirs et la communication. Cette compétence est complétée par les compétences basiques dans l'ITC : l'utilisation des ordinateurs pour récupérer, évaluer, sauvegarder, produire, présenter et échanger les informations, communiquer et participer aux réseaux sociaux

Les quatre autres compétences clés- **transversales et complexes** sont

5. **Apprendre à apprendre**- apprendre à apprendre est la capacité à poursuivre et persévérer dans l'apprentissage, d'organiser son propre apprentissage, y compris à travers une gestion efficace du temps et de l'information individuellement ou en groupe
6. **Compétences civiques et sociales**- celles-ci incluent les compétences personnelles, interpersonnelles et interculturelles et couvrent toute forme de comportements dont le but est d'équiper les individus pour qu'ils participent de manière constructive et efficace dans un contexte social ou professionnel, et en particulier dans des sociétés de plus en plus diverses, ainsi que pour gérer et résoudre des conflits si nécessaire
7. **Le sens de l'initiative et de l'entrepreneuriat**- il fait référence à la capacité de l'individu de transformer des idées en action. Cela inclut la créativité, l'innovation et une prise de risque ainsi que la capacité à mettre en place et gérer des projets pour atteindre des objectifs.
8. **Notion culturelle et expression** : reconnaître l'importance de l'expression créative des idées, des expériences et des émotions dans une vaste gamme de médias incluant la musique, l'art de la scène, la littérature ou les arts graphiques.

Il existe de nombreux thèmes qui complètent le Cadre de Référence des 8 compétences clés : la pensée critique, la créativité, l'initiative, la résolution de problèmes, l'évaluation des risques, la prise de décision ou encore la gestion constructive des émotions.

Source: European Commission (2006), Recommendation of the European Parliament and of the Council, December 2006, Key competences for lifelong learning

Compétences clés adaptées aux jeunes et professionnels travaillant avec eux

Les huit compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie ont été réexaminées en considérant leur relation avec les compétences requises par le niveau européen des formateurs du travail de la jeunesse, et en particulier si elles doivent être considérées comme une qualité ou un travail professionnel (SALTO, 2009). Certaines compétences clés sont plus importantes à promouvoir pour les éducateurs/formateurs et par conséquent sont abordées de façon plus approfondies que les autres. Les objectifs d'apprentissage en fonction de chaque compétence-clé sont :

KC1 & 2 : *permettre à l'apprenti et au formateur de communiquer et de développer un discours interculturel dans le groupe d'apprenants à travers l'utilisation sensible, culturelle et structurée du langage dans la langue maternelle et/ou dans la langue étrangère qu'ils utilisent habituellement dans des activités européennes éducatives non-formelles avec des jeunes et des stagiaires*

KC3 : *Permettre à l'apprenti et au formateur d'appliquer de façon cohérente une approche non-dogmatique et des principes ethniques du travail de la jeunesse européenne dans leur pratique éducative (avec des jeunes et des stagiaires) et ainsi responsabiliser les apprenants pour permettre un échange social réfléchi dans la vie quotidienne et des occasions d'apprentissage*

KC4- *Permettre à l'apprenti et au formateur de fonctionner comme des agents et des « courtiers » de la connaissance avec l'objectif de développer les compétences de leurs apprenants pour une participation active dans toute les sphères de la vie (sociale, économique culturelle) d'un niveau local à un niveau européen*

KC5- *Permettre à l'apprenti/au formateur de jouer un rôle de motivateur et d'animateur du processus d'apprentissage auprès des apprenants pour leur travail éducatif, avec l'objectif de développer une attitude positive pour l'apprentissage tout au long de la vie auprès d'eux*

KC6- *Equiper les apprentis/les formateurs de moyens pour développer et mettre en place des processus éducatifs non-formels et interculturels qui permettent à leurs apprenants de se motiver et de développer les compétences des jeunes avec lesquels ils travaillent pour une citoyenneté européenne active et démocratique*

KC7- *Equiper les apprentis et les formateurs de connaissances et d'aptitudes dont ils ont besoin pour participer activement à la communauté de pratiques, et les débats continus sur la qualité, la professionnalisation, la qualification, la validation et la qualité de développement, et pour savoir gérer les marchés émergents du secteur de la jeunesse européenne*

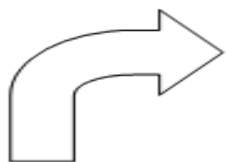
KC8- *Renforcer les capacités des apprentis et des formateurs pour le développement et la mise en place d'expériences d'apprentissages holistiques qui fassent plein usage du potentiel créatif des apprenants et mobilisent leur propre imagination et leurs talents créatifs, augmentent leur conscience culturelle et renforce leur capacité de réflexion sur la culture*

Source: Otten H. & Ohana Y., IKAB (2009), *The Eight Key Competencies For Lifelong Learning: An Appropriate Framework Within Which To Develop The Competence Of Trainers In The Field Of European Youth Work Or Just Plain Politics ?* SALTO: Brussels.

Elaborer un outil et un processus pour identifier et évaluer les aptitudes et compétences acquises par les jeunes grâce au bénévolat

1^{ère} étape-définir l'expérience bénévole

Préciser l'environnement : profil de l'association
Détailler les tâches à exécuter-2-3 lignes par tâche
Indiquer la durée (temps) et apporter la preuve du travail

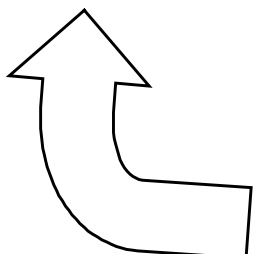


4^{ème} étape-construire un plan d'action

Option 1- expérience à acquérir/améliorer pour atteindre un meilleur niveau de compétences

Option 2- formation à suivre pour valider une compétence afin d'enrichir son CV

Option 3- Processus de Validation des acquis de l'expérience (VAE) pour exprimer une expérience en termes de diplôme ou de qualification



3^{ème} étape – évaluer les compétences clés

Niveau 0- Je suis incompetent(e)- Je ne sais pas

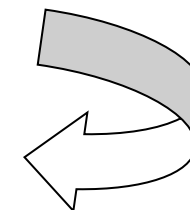
Niveau 1- Je sais si je suis soutenu (e)- niveau de compétence assistée

Niveau 2- Je sais si je travaille avec les autres- niveau de compétence collective

Niveau 3- Je sais faire seul(e)- niveau d'autonomie

Niveau 4- Je sais transférer mes connaissances et mon expérience- niveau d'expertise

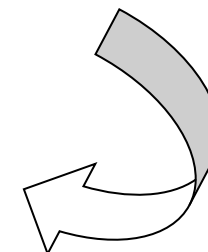
Niveau 5- Je sais créer une nouvelle activité ou une nouvelle expérience- niveau de création



2^{ème} étape -identifier les compétences acquises en se focalisant sur

KC6- les compétences civiques et sociales

KC7- le sens de l'initiative et de l'entreprise



Etape 1- exemple de bénévolat- exemple d'expérience bénévole

Travail : le Day chair travaille comme réceptionniste pour l'agence sur le vieillissement du comté de Charles pour des missions de soutien à la population âgée du comté. Le Day Chair représente l'agence auprès du public qui visite les locaux

Adresse : le Day Chair travaille sur la relation avec la clientèle du bureau central de l'agence au 567 N. Oak st à Tulsa, OK.

Responsabilité clés : répond au téléphone et aux appels directs, accueille les invités et les dirige vers d'autres locaux; répond aux questions concernant l'agence et fournit des formulaires si nécessaire ; imprime une liste d'activités qui se déroulent un jour précis dans les bureaux de l'agence et des adresses satellites ; fait des relances téléphoniques auprès des bénévoles qui se sont inscrits à des projets ; ouvre les mails et les distribue ; enregistre les dons reçus dans la base de données ,corrige les feuilles de la brochure quand le temps le permet ; aide à la préparation d'envois en nombre, prépare les courriers ; réalise d'autres travaux spécifiques ; élabore un rapport pour le directeur adjoint de l'agence du comté de Charles sur le vieillissement

Durée du contrat: le Day Chair travaille 1 jour par semaine pour 3 mois. Après 3 mois, le Day Chair peut être renouvelé pour 3 mois à la discrétion de son directeur. Après 6 mois, le Day Chair peut retourner à un autre poste au sein de l'agence

Temps de l'engagement : 1 jour par semaine (lundi, mercredi ou vendredi) pendant 6 heures (9h-12h et 13h-16h), pour un minimum de 3 mois

Qualification : connaissances basiques d'informatique pour la base de données. Agréable, patient, capacité à résoudre des problèmes, fiabilité.

Accompagnement ; une formation sera effectuée. Le directeur adjoint sera également disponible pour des questions et une aide

Tenue vestimentaire (Dress code) : tenue professionnelle décontractée.

Source : <https://www.thebalance.com/how-to-write-job-description-volunteers-will-love-250259>

Etape 2 – plus d'information à propos de KC6 et KC7- besoins- connaissance, attitudes, compétences- pour être formé-

KC6 :

- Familiarité avec les concepts et approches de l'éducation à la Citoyenneté européenne et démocratique avec une référence des documents clés pour les jeunes
- Engagement d'une approche interculturelle lors du travail avec les jeunes sur le développement des compétences sociales et civiques
- Aptitudes et attitudes essentielles pour la réalisation des activités interculturelles : empathie, distance vis-à-vis des rôles sociaux, tolérance et capacité à représenter sa propre identité
- Sensibilité au champ de la jeunesse européenne comme contexte interculturel qui requiert des approches et des méthodes adaptées à la diversité des groupes de jeunes

KC7 :

- Idées et concepts de développement de la qualité et d'entretien dans le cadre d'un processus éducatif
- Concepts et méthodes d'évaluation, de contrôle, de qualité de gestion et de service à la culture appropriés pour le secteur de l'apprentissage non-formel.
- Gestion de projet
- Actualisation d'informations et d'idées qui émanent des débats européens (et nationaux), professionnalisation, qualification dans le champ de la jeunesse européenne
- Information sur les politiques institutionnelles - concepts d'une culture organisationnelle, idées sur la manière de travailler et de communiquer convenablement au-delà des différences, idées sur la créativité et la prise d'initiative

Source: Otten H. & Ohana Y., IKAB (2009)

Etape 3 – comment évaluer une expérience bénévole en termes de compétence

Source: portfolio VAEB (iriv & alii, 2006) & portfolio Migrapass (Autremonde & iriv et alii, 2010-2012)

Expérience	Compétence	Niveau de compétence atteint
Lecture à voix haute	Je suis capable de sélectionner des papiers important à lire à haute voix dans un groupe de 10 jeunes âgés de 6-7 ans et compris par le public	Niveau 3
Graphiste pour la communication de l'association	Je suis capable de dessiner une pancarte pour informer les membres de l'association d'un évènement spécial (spectacle, jeu, concert...)	Niveau 2
Cuisinier et personne en charge de la livraison pour les personnes âgées	Je suis capable de cuisiner avec d'autres personnes de plats spéciaux pour les personnes âgées pour ensuite les distribuer dans une maison de retraite de ma ville	Niveau 1

Le niveau de compétence requis pour être efficace et pour qu'une expérience soit prise en compte : niveau d'autonomie (niveau 3)

Etape 4- comment construire un plan d'action

Sur la base du niveau de compétence atteint, un plan d'action est proposé

Niveau de compétence	Expérience bénévole	Plan d'action recommandé
Niveau 3	<i>Lecteur à voix haute</i>	<i>VAE pour certifier de la capacité à travailler avec les enfant de 6-7 ans, avec des opportunités d'emploi dans le secteur de la jeunesse sur la base de la certification requise (animateur ou éducateur)</i>
Niveau 2	<i>Graphiste pour les supports de communication</i>	<i>Formation par une organisation externe importante pour délivrer une attestation officielle et pour évaluer la compétence</i>
Niveau 1	<i>Cuisinier et personne en charge de la livraison auprès des personnes âgées</i>	<i>Une expérience plus développée dans le bénévolat dans la même association ou dans une autre association afin d'être plus autonome dans mon activité et être conscient des normes en termes de santé et de sécurité</i>

Sessions pour la formation basée sur l’outil et la méthode pour les jeunes-méthodologie

5 sessions proposées

- **Session 1 et 2** pour 1^{ère} étape
- **Session 3** pour 3^{ème} étape - approche par la compétence
- **Session 4** pour 4^{ème} étape - centrée sur l’évaluation
- **Session 5** pour 5^{ème} étape – de l’évaluation au plan d’action

Propositions de points à traiter lors des sessions

- **1^{er} point** : expliquer le bénévolat comme une opportunité et une alternative pour retrouver le chemin des études, de la formation ou de l’emploi
- **2^{ème} point** : expliquer l’approche par la compétence ainsi que le cadre européen des 8 compétences clés- UE, 2006
- **3^{ème} point** : expliquer plus en détail les 2 compétences sélectionnées pour le JuCiVol-KC6- compétences sociales et civiques & KC7 – sens de l’initiative et de l’entreprise en tenant compte de l’environnement socio-professionnel.
- **4^{ème} point** : travailler en petits groupes avec les jeunes sur l’expérience bénévole, les problèmes rencontrés pour trouver un emploi et/ou participer, et de quelle manière l’approche par la compétence proposée par le JuCiVol peut aider
- **5^{ème} point** : présenter le travail effectué en petits groupes lors des sessions plénières afin que les jeunes puissent expliquer le processus- à partir de la description de l’expérience bénévole jusqu’à l’identification des compétences et de leur évaluation
- **6^{ème} point** : discuter les différents moyens d’évaluer une compétence- auto-évaluation, évaluation par un tuteur/stagiaire et critères à prendre en compte
- **Résultats d’apprentissage attendus pour les jeunes** : être capable d’autoévaluer une compétence liée à une expérience bénévole

Les principaux objectifs de la formation

La formation JuCiVoL vise à :

1. Expliquer ce qu’implique pratiquement le droit associatif comme droit fondamental des citoyens européens avec une attention pour les jeunes ayant des origines migratoires et/ou vivant dans des quartiers défavorisés afin d’améliorer leur accès aux droits politiques, économiques, culturels et scolaires ;
2. Valoriser le rôle du bénévolat et de la participation pour renforcer une citoyenneté active chez les jeunes qui ne sont pas familiers du bénévolat ;
3. Promouvoir une coopération entre les différents niveaux de gouvernance à travers la construction de réseaux d’acteurs-clés qui inclut un grand nombre d’agents (locaux, régionaux, nationaux, institutions européennes et ONG internationales) ;
4. Elaborer une stratégie pédagogique pour les professionnels travaillant avec ces jeunes qui leur permette d’identifier, d’évaluer et d’assimiler 2 compétences clés : KC6-« compétences sociales et civiques » et KC7- « sens de l’initiative et de l’entreprise » ;
5. Promouvoir le bénévolat et la citoyenneté active parmi les jeunes pour lutter contre la radicalisation violente et promouvoir les valeurs démocratiques grâce au processus de responsabilisation. Une attention particulière doit être portée sur une «auteurisation » puisque chaque jeune a une personnalité singulière avec des origines propres et des attentes personnelles.

Travail à effectuer par les professionnels lors des sessions : synthèse des retours reçus par les jeunes et les problèmes rencontrés

Session 1– qu'est-ce que le bénévolat ? définitions

Il existe de nombreux termes pour désigner le bénévolat. En anglais, un seul terme – *Volunteering*- inclut à la fois la notion de bénévolat et celle de volontariat, que le français distingue. De manière générale, cinq aspects caractérisent le bénévolat :

- L'activité doit être libre et individuelle- idée de liberté
- Il s'agit d'une activité non-rémunérée - idée de gratuité, de désintéret
- Elle est caractérisée par un « don de soi pour autrui » , différent de sa famille et de ses amis- idée d'altruisme, altérité
- Cette activité se déroule généralement dans une structure non lucrative organisée – une association (loi de 1901)
- Il s'agit d'une action effectuée pour l'intérêt général et non pour l'intérêt d'un petit groupe de personne - idée de bien général/commun

Une activité bénévole n'est ni individuelle, ni sporadique ni isolée, ni en dehors du cadre public ou d'organisation privées à but non lucratif, ni sur le seul fondement de relations familiales ou amicales.

Activité sociale, le bénévolat est collectif et doit être distingué clairement des relations nouées dans un cadre familial ou amical. Il s'agit d'un don à un « étranger ».

Source: Halba B (2003), "Bénévolat & volontariat en France et dans le monde", Paris: LA Documentation française

Moyen pratique de procéder

Les heures à consacrer sont indicatives et dépendent des attentes des jeunes- études ou recherche d'emploi.

Durée : 45 minutes à 2-3 heures

Tour de table parmi les jeunes : se présenter et demander ce que représente le bénévolat pour eux

- **Représentations positives :** engagement, citoyenneté active...
- **Représentations négatives :** une activité « pour rien », exercée par des personnes venant de catégories sociales privilégiées

Remue-méninges avec les jeunes

- **Quel est le profil habituel d'un bénévole dans mon pays ?** féminin/masculin ? jeune/vieux ? zones urbaines/zones rurales ?
- **Combien y a-t-il de bénévoles dans mon pays ?** dans quel domaine d'activité se réalise un bénévolat (services à la personne, environnement, sport...)
- **Suis-je capable de citer au moins 2 ou 3 association** présentes dans mon quartier ? dans ma région ? dans mon pays ?

Après un court dialogue avec les jeunes, l'éducateur fournit les données clés sur le bénévolat dans le pays :

- Cadre juridique du bénévolat/volontariat
- Nombre de bénévoles , répartition entre les sexes, les âges
- Principaux domaines d'activité

Résultats d'apprentissage

- Acquérir des connaissances générales sur le bénévolat/volontariat
- Etre capable de participer à un travail collectif et exprimer son point de vue dans un groupe

Session 2- pourquoi être bénévole ? motivation

Le bénévolat est intimement lié au concept d'altruisme qui peut être défini comme « *le principe ou la pratique d'un comportement généreux ou le dévouement pour le bien-être des autres par opposition à l'égoïsme* » (Larousse, 2011). Le terme est d'origine française (1850-1855).

Pour l'économiste anglais David A. Kennett (1980), l'altruisme « pur » n'existe pas. Il propose six types de quasi-altruismes qui correspondent à des objectifs immatériels : avec compensations intangibles ; la Théorie des Jeux, le contexte sociobiologique, le Théorème de l'enfant gâté, la pression sociale et le parrainage.

Selon John Wilson (2000) le bénévolat est « n'importe quelle activité au cours de laquelle du temps est donné gratuitement au bénéficiaire d'une autre personne, d'un groupe ou d'une cause ». Le bénévolat fait « partie d'une communauté de comportements destinés à aider, incluant un engagement encore plus large que l'aide spontanée mais plus étroit dans le cadre de l'aide fournie à la famille et aux amis ».

Louis A. Penner (2002) explique que le bénévolat « implique des comportements à long-terme, pro-social et planifiés qui bénéficient aux étrangers, et se déroulent généralement dans un cadre structurel.

Allen M. Omoto et Mark Synder (1995) fournissent une définition plus « dense » et expliquent que le fait de s'engager dans une expérience bénévole peut être définie comme une « activité continue qui vise à améliorer le bien-être des autres. »

Trevor M. Knox (1999) remet en cause la signification du bénévolat lorsque nous consacrons du temps à une activité pour laquelle nous ne sommes pas spécialement formés. De toute évidence, il s'agit d'une utilisation irrationnelle du temps, puisqu'un tel travail, s'il est évalué financièrement, est en fait « moins pire » que réaliser un travail pour lequel on est généralement mieux formé. L'argent pourrait alors être donné à ceux qui ont besoin d'aide. Le dilemme peut être résolu en introduisant un « homme socio-économique » qui est « relativement déontologique, dépendant, non-monétaire, irrationnellement motivé et ayant l'esprit de communauté ». A partir de cette perspective, le bénévolat n'est pas une activité rationnelle dans laquelle l'individu « homo oeconomicus » veut constamment évaluer le poids et les bénéfices de ses actions et essayer d'évaluer le travail réalisé à l'aide des finances. Au contraire, les dons et les aides sont moins calculés, plus fondés sur l'émotion et parfois irrationnels

Moyen pratique de procéder

Les heures à consacrer sont indicatives et dépendent des attentes des jeunes-études ou recherche d'emploi.

-

Durée : 45 minutes à 2-3 heures

Session plénière : expliquer les principales motivations pour devenir bénévole ainsi que les principales barrières rencontrées (manque de temps, de motivation, d'intérêt, d'assurance...)

En petits groupes : demander aux jeunes d'expliquer pourquoi ils aimeraient s'engager en tant que bénévole avec des réponses comme

- Etre utile à ma communauté/mon pays
- Rencontrer des personnes aux différents profils- âges, sexes, milieu scolaire et professionnel
- Défendre une cause comme l'environnement, le droit d'une minorité (migrant, ethnique ou groupe culturel, langue...)
- Etre utile à des personnes vulnérables comme les personnes âgées, les personnes malades, les mineurs abandonnés...
- Acquérir une expérience sur le terrain dans le secteur d'activité dans lequel j'aimerais travailler

Présenter les résultats obtenus en petits groupes lors de la session plénière

- Chaque groupe (2-3 jeunes) possède 10-15 minutes pour présenter les résultats du travail effectué en petits groupes
- Chaque présentation est suivie d'une discussion générale pour que les autres jeunes puissent poser des questions

Résultats d'apprentissage

- Acquérir des connaissances générales sur les motivations bénévoles
- Mieux comprendre les principales barrières rencontrées et les raisons qui empêchent de s'engager bénévolement

Session 3- quelles sont les compétences acquises grâce au bénévolat ? Education et Formation

Le bénévolat est une manière d'agir en tant qu'individu, à travers une action collective pour le bien général. Au niveau collectif, le bénévolat est lié à l'idée de citoyenneté active et de participation sociale (capital social). Au niveau individuel, les bénévoles acquièrent et développent des aptitudes et des compétences spécifiques (capital humain). Une expérience bénévole est un exemple d'apprentissage informel et formel, évalué par le programme européen d'apprentissage tout au long de la vie. Une question très importante dans le processus d'apprentissage tout au long de la vie est l'acquisition des compétences : « {...} *compétences clés en forme de connaissance, compétences et attitudes adaptées à chaque contexte sont fondamentales chaque individu dans une société fondée sur la connaissance. Elles apportent une valeur ajoutée pour le marché du travail, la cohésion sociale et la citoyenneté active en offrant de la souplesse et de l'adaptabilité, de la satisfaction et de la motivation {...}* (Commission européenne, 2006).

Comme l'a souligné la Commission européenne en 2011, à la fin de l'année européenne sur le bénévolat, « *la reconnaissance des compétences et des aptitudes acquises au cours du bénévolat en tant qu'expériences d'apprentissage non formel est essentielle comme facteur encourageant pour les bénévoles pour créer des ponts entre le bénévolat et l'éducation* ». Un projet européen, dans le cadre du programme d'apprentissage tout au long de la vie, le projet VAEB (iriv et alii, 2003-2006) a été pionnier. Il a conçu un portfolio pour identifier et évaluer une expérience bénévole. Outil et méthode, ce portfolio et son guide, ont été mis en place par l'équipe européenne dans sept pays européens (la France, chef de file, l'Autriche, l'Allemagne, la Hongrie, l'Italie, la Pologne et le Royaume –Uni). Il comprend trois étapes : identifier l'expérience du bénévole, pour l'exprimer en termes de compétences afin que les bénévoles puissent construire un plan d'action pour renforcer leur avenir professionnel et éducatif. Les compétences obtenues à travers le bénévolat sont évaluées de façon égale. Les résultats d'apprentissage obtenus à travers une action bénévole améliorent le processus de responsabilité parmi les publics les plus fragiles et les plus vulnérables. Etre conscient de ses capacités individuelles renforce l'estime de soi, et l'assurance en soi et facilite donc l'ouverture à l'autre (altruisme)

Moyen pratique de procéder

Les heures à consacrer sont indicatives et dépendent des attentes des jeunes-études ou recherche d'emploi.

Durée : 45 minutes à 2-3 heures

Session plénière : expliquer l'approche par la compétence et les 8 compétences clés sur la base du tableau- compétences simples /compétences complexes

En petits groupes : demander aux jeunes de se concentrer sur les compétences clés KC6-compétences sociales et civiques et les compétences clés KC7- sens de l'initiative et de l'entreprise

Présenter les résultats obtenus en petits groupes lors de la session plénière

- Chaque groupe (2 à 3 jeunes) 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 jeunes puissent poser des questions

A la fin de la session, un tour de tables est effectué parmi les jeunes pour savoir s'ils pensent avoir acquis ou développé les compétences KC6 et KC7 grâce à la formation JUCIVOL

Résultats d'apprentissage

- Connaissance générale sur les compétences
- Compréhension du cadre européen des 8 compétences clés (8KC et leur définition)
- Travail en groupe pour être capable de défendre son point de vue et de l'exprimer de façon compréhensible pour les autres
- Exercer un esprit critique avec des questions posées aux autres et les questions auxquelles ils doivent aussi répondre

Session 4- de l'expérience à la compétence- évaluer le bénévolat

L'outil élaboré dans le cadre du projet JUCIVOL est la principale référence pour évaluer une expérience bénévole.

Il propose une approche en 4 étapes :

- 1- **Détailler une expérience bénévole** sur la base des missions réalisées par les bénévoles dans les associations comme l'utilisation d'un réseau de connaissances (membres, publics de l'association, bénévoles & administrateurs), élaborer des outils pour la communication (site, weblogs, plaquettes...), construire un plan d'action, récolter des fonds (soutiens potentiels), communiquer parmi le grand public ...
- 2- **Sélectionner 2 à 3 missions et faire le lien entre ces missions et les compétences clés** KC6 – compétences sociales et civiques ou KC 7- sens de l'initiative et de l'entreprise.
- 3- **Evaluer les niveaux de maîtrise d'une compétence selon une grille à 5 niveaux**- Je ne suis pas capable (pour l'instant), je suis capable avec le soutien d'une tierce personne (compétence assistée), je suis capable dans un groupe (compétence collective), je suis capable seul(e) (compétence d'autonomie), je suis capable de créer ma propre mission/ma propre activité (compétence de création)
- 4- **Construire un plan d'action en prenant en compte différents scénarios**-
 - 4.1 le premier est basé sur une expérience à acquérir (avoir une expérience professionnelle significative),
 - 4.2 le second est centrée sur une voir formatrice ou éducative à suivre pour valoriser la compétence,
 - 4.3 le troisième scénario est le plus exigeant puisqu'il demande de suivre toute les étapes du processus d'apprentissage des acquis antérieurs : de l'expérience à l'acquisition d'un diplôme ou d'une qualification

Moyen pratique de procéder

Les heures à consacrer sont indicatives et dépendent des attentes des jeunes-études ou recherche d'emploi.

Durée : 45 minutes à 2-3 heures

Session plénière : expliquer l'approche en 4 étapes de l'outil conçu par le JUCIVOL

En petits groupes : il est demandé aux jeunes d'identifier une association/un projet qu'ils aimeraient défendre et de suggérer 2 à 3 missions requises pour soutenir l'association /le projet. Ils doivent les détailler en donnant des exemples concrets de missions sur le terrain.

Présenter les résultats obtenus en petits groupes lors des sessions plénières

- Chaque groupe (2 à 3 jeunes) présente en 10 à 15 minutes les résultats du travail fait en petits groupes
- Chaque présentation est suivie d'une discussion générale afin que les autres jeunes puissent poser des questions

Réflexion avec les jeunes sur la base des missions sélectionnées et du lien avec KC6 et KC7

- sélectionner une mission par groupe
- expliquer de quelle manière la mission est liée à KC6 et KC7
- proposer un niveau de maîtrise requis
- anticiper un éventuel plan d'action

Résultats d'apprentissage

- Appliquer concrètement l'outil
- Apprendre à identifier et évaluer une compétence
- Etre capable de construire un plan d'action
- Etre capable d'anticiper un avenir professionnel et éducatif

Session 5- analyse SWOT (FOFM)- un plan d'action

La dernière session est consacrée à l'évaluation des sessions suivies par les jeunes. Il est demandé aux éducateurs et aux enseignants de proposer à la fois une auto-évaluation des apprentis bénévoles et une évaluation générale pour rappeler les résultats d'apprentissage atteints à travers le processus.

- 1- **LO1**- les jeunes ont expérimenté l'approche par la compétence mise en place par le processus d'apprentissage tout au long de la vie avec une découverte et/ou une meilleure compréhension des 8 compétences clés.
- 2- **LO2**-ils ont enrichi leurs connaissances sur le bénévolat /volontariat et ont compris la différence entre l'apprentissage formel (à l'école ou dans une structure de formation) et l'apprentissage informel et non-formel (au travail, dans une association, dans la famille...)
- 3- **LO3**- ils ont identifié les principaux obstacles rencontrés pour devenir bénévole et ont clarifié leurs principales motivations pour être bénévole
- 4- **LO4**- Ils ont expérimenté un outil et un processus spécifique pour identifier et évaluer une expérience bénévole sur la base de l'outil JUCIVOL- une approche en 4 étapes inspirée du processus du portfolio (VAEB, iriv & alii, 2003-2006)
- 5- **LO5**-Ils ont construit un plan d'action incluant 3 scénarios- trouver une expérience bénévole pour obtenir une expérience professionnelle pertinente (scénario 1), penser à une approche formatrice ou éducative en fonction de leurs attentes professionnelles (scénario 2), rechercher un emploi lié à une expérience professionnelle pertinente acquise grâce à leur expérience bénévole (scénario 3)
- 6- **LO6**- Ils ont été des participants actifs, sur la base du bénévolat, d'un programme de formation expérimental dont le but est d'améliorer les valeurs citoyennes et démocratiques

Si les jeunes ont suivi au moins 3 des 5 sessions, ils reçoivent une attestation officielle (signée et tamponnée par l'équipe européenne) y compris une description de la formation, des activités réalisées et centrées sur les compétences civiques et sociales (KC6) et le sens de l'initiative et de l'entrepreneuriat (KC7)

Moyen pratique de procéder

Les heures à consacrer sont indicatives et dépendent des attentes des jeunes- études ou recherche d'emploi.

Durée : 45 minutes à 2-3 heures.

Session plénière : rappel des différents sujets abordés par la formation et expliquer le processus d'analyse SWOT (FOFM en français) appliqué à la formation JUCIVOL

- **Forces**- être capable d'identifier et évaluer une expérience bénévole
- **Opportunités** : une expérience bénévole peut être une opportunité pour les jeunes pour un projet de formation ou d'études
- **Faiblesses**- les nombreux obstacles pour devenir bénévole, l'image que les jeunes peuvent avoir d'eux-mêmes et des bénévoles, l'expérience antérieure des jeunes dans un cadre social ou bénévole qui peut être négative
- **Menaces**- les jeunes réfractaires au système scolaire ou à n'importe quelle institution peuvent également être réticents à s'engager de nouveau dans une expérience bénévole si celle-ci est trop formelle ou traditionnelle

En petits groupes : demander eux jeunes d'identifier forces, opportunités, faiblesses, et menaces des différentes sessions de formation qu'ils ont suivies

Réflexion avec les jeunes

- Projet à court terme -1 mois
- Projet à moyen terme - 3 mois
- Projet à long terme - 6 mois
- Moyens : trouver une mission dans une association, rechercher de opportunités de formation, rechercher un emploi...
- Jusqu'à quel point le projet JUCIVOL les a-t-il aidés à clarifier leurs pensées et leurs idées, à ouvrir des portes ou des perspectives ?

Annexes

A. Profil des jeunes impliqués dans le processus JuCiVol- à compléter à la fin de l'expérimentation

B. Expérimentation de la formation dans les 5 pays partenaires

- a) Espagne
- b) France
- c) Chypre
- d) Italie
- e) Slovénie
- f) Points communs des retours

C. Glossaire et concepts clés

D. Bibliographie utilisée pour la formation

E. Equipe européenne

Profils des jeunes pour le JuCiVOI dans 5 pays



- Taux de chômage chez les jeunes : 44.4%
- Taux de décrochage des 19-24 ans : 19%
- Portion des NEET chez les 20-34 ans : 22.8%



- Taux de chômage chez les jeunes : 24.6%
- Taux de décrochage des 19-24 ans : 9%
- Portion des NEET chez les 20-34 ans/ 18.9%

Source: Eurostat, 2016



- Taux de chômage chez les jeunes : 29.1%
- Taux de décrochage des 19-24 ans : 7%
- Portion des NEET chez les 20-34 ans : 21.3%



- Taux de chômage chez les jeunes : 37.8%
- Taux de décrochage des 19-24 ans : 14%
- Portion des NEET chez les 20-34 ans : 30.7%



- Taux de chômage chez les jeunes : 15.2%
- Taux de décrochage des 19-24 ans : 5%
- Portion des NEET chez les 20-34 ans : 13.4 %

Expérimentation et pilotage de la formation et du tutorat

Première étape : sélectionner les 20 participants- jeunes ayant des profils pertinents (date limite- Septembre 2017)

Deuxième étape : session d'apprentissage mise en place parmi les jeunes pour les former. Elle vise à identifier les problèmes spécifiques rencontrés ; à expliquer le concept de bénévolat et de l'approche par la compétence ; à discuter des outils et méthodes les plus pertinentes ; à enrichir l'outil et le processus élaborés par la formation sur cette base. Méthodes : échanges pratiques, contributions pratiques (octobre 2017-juin 2018)

Troisième étape- sélectionner 15 éducateurs- tuteurs/formateurs travaillant avec les jeunes ayant des profils pertinents (octobre 2017-juin 2018)

Quatrième étape-session d'apprentissage mise en place chez les éducateurs-tuteurs/formateurs. Elle vise à : identifier les problèmes spécifiques rencontrés ; expliquer le concept du bénévolat et l'approche par la compétence ; à discuter de la stratégie la plus pertinente chez les jeunes ; à enrichir le tutorat élaboré. Méthodes : échange pratiques, contributions théoriques ; apprendre en élaborant des stratégies (octobre 2017-juin 2018)

Cinquième étape- rassembler les retours reçus à la suite des sessions d'apprentissage nationales ; compléter la formation et la faire correspondre à l'outil et à la méthode ; identifier les problèmes rencontrés ; enrichir la formation des jeunes ; enrichir le tutorat pour les éducateurs. Méthodes : contribution conceptuelle, ateliers, productions pédagogiques (octobre 2017-juin 2018)

Sixième étape-valider les résultats finaux de l'ensemble des tâches - une formation pour les jeunes et un tutorat pour les éducateurs. Il vise à analyser de façon plus approfondie l'expérimentation conduite dans différents pays :

- à conceptualiser les éléments d'échanges pratiques ;
- à capitaliser les bonnes méthodes pratiques et méthodes ;
- à sélectionner des outils et des stratégies pédagogiques additionnels pour renforcer le bénévolat chez les jeunes pour l'acquisition des compétences clés KC6 et KC7.

Méthodes : analyse de pratiques, conceptualisation, contributions théoriques (octobre 2017-juin 2018)

Résultats à atteindre lors des sessions d'apprentissage :

Retours attendus de la part des jeunes- un bref profil concernant leur expérience (personnelle, sociale et professionnelle), qualifications et diplômes ; aptitudes et compétences dans un format à respecter (10 à 15 lignes – 300 mots maximum) afin de les former à l'approche par compétence en l'expérimentant sur la base de leur propre expérience- apprendre en faisant

Retours attendus de la part des éducateurs- il leur est demandé de penser aux principales difficultés rencontrées par les jeunes avec lesquels ils travaillent, les méthodes qu'ils ont déjà utilisées pour surmonter ces difficultés et l'utilité de l'approche JuCiVol pour faciliter l'accès au marché du travail ou aux études afin de promouvoir le processus de responsabilisation et de citoyenneté.

Parmi les deux groupes cibles- rassembler les stratégies et les outils pertinents pour identifier et évaluer une expérience bénévole en termes de compétences pour renforcer l'inclusion et la citoyenneté parmi les jeunes.

3.1 Une expérimentation est conduite dans chacun des pays qui permettra de rassembler des informations sur les

Profils de professionnels chargés de la formation des jeunes

- **Tuteur/formateurs appartenant à l'équipe JuCiVol** courte description
- **Autres tuteurs/formateurs** courte description de leur profil et raisons de leur engagement

Retours reçus de la part des jeunes

- 1^{er} retour
- 2^{ème} retour
- 3^{ème} retour
- Autres...

Méthodes et outils pertinents de l'approche JuCiVol

- 1ère méthode
- 2ème méthode
- 3ème méthode
- 4ème méthode
- 5ème méthode



Points communs de l'expérimentation dans les 5 pays



Citoyenneté- droit et responsabilité de participer à la vie économique et culturelle et aux affaires publiques de la communauté avec les autres (Convention sur la Protection Nationale des minorités, 1995)

Compétence- 3 façons de la définir :

- capacité prouvée et démontrée d'appliquer des connaissances, des savoir-faire et des connaissances associées dans une situation habituelle et/ou de travail changeant (CEDEFOP),
- combinaison de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes adaptées au contexte. (EC, 2006).
- Les compétences clés sont celles dont ont besoin les individus pour leur épanouissement et développement personnel, une citoyenneté active, une intégration sociale et pour l'emploi. (EC, 2006)

Diversité- devenue une question politique et culturelle importante après l'élargissement de l'Union (en 2004) avec un besoin d'identité européenne commune et un ensemble de valeurs. Au même moment, l'accent est mis sur « l'intégration » remplacée par « l'identité ». La devise européenne « Unis dans la diversité » de l'Union européenne et l'idée d'un « destin commun » impliquent l'interaction et le dialogue entre diverses cultures ((Blokker, 2006). Depuis 2007, de nombreuses chartes sur la diversité ont été adoptées dans toute l'Europe à la suite de l'adoption en 2000 de deux directives :

- la Directive sur l'Égalité de l'Emploi interdisant la discrimination fondée sur l'orientation sexuelle, la croyance religieuse, l'âge et le handicap dans le secteur de l'emploi ;
- la Directive sur l'Égalité raciale interdisant la discrimination fondée sur la race, l'ethnie dans un contexte d'emploi mais aussi dans l'accès au système de protection sociale, de sécurité sociale ainsi que des services et des biens

(Halba, 2014).

Emploi- travail rémunéré d'au moins une heure (rapport sur la semaine hebdomadaire)

Savoir-faire- connaissances pratiques ou compétences et expertise (CEDEFOP, 2002)

Employabilité- le degré d'adaptabilité qu'un individu démontre pour trouver un emploi, le garder et actualiser ses compétences professionnelles. Elle ne dépend pas uniquement de l'adéquation avec les connaissances et les compétences des individus mais aussi des avantages et des opportunités offerts aux individus pour trouver un travail (CEDEFOP, 2002)

Connaissance- les conceptions modernes de la connaissance reposent largement sur plusieurs distinctions simples :

- (a) la connaissance théorique déclarative diffère de la connaissance pratique procédurale ;
- (b) plusieurs formes de connaissances correspondent à une manière différente d'apprentissage : connaissance objective (naturelle/scientifique), connaissance subjective (littéraire/esthétique) ;
- (c) connaissance implicite (l'apprenti n'est pas forcément conscient de la posséder) et explicite (la connaissance que l'apprenti intentionnellement examiner) (CEDEFOP, 2002)

NEET- les jeunes gens qui n'ont pas d'emploi, ne suivent pas d'études ou de formation. Il est exprimé en pourcentage du nombre total de jeunes du groupe d'âge correspondant et par sexe. Les jeunes NEET peuvent être soit au chômage ou inactifs soit en dehors du système scolaire ou d'une formation. Les jeunes NEET sont plus exposés que les autres au risque d'être socialement exclus, de vivre sous le seuil de pauvreté et de manquer de compétences pour améliorer leur situation économique (OCDE, 2017)

Bénévolat-il est caractérisé par 3 choses.

- Premièrement, le bénévolat est une activité que les personnes choisissent de faire de leur propre volonté, plein gré ;
- deuxièmement il n'existe pas de rémunération pour le bénévole, qui est gratuit sans compensation financière ou matérielle
- et troisièmement le bénévolat est pour le bénéfice des autres (ou de l'environnement) différents de sa famille ou de ses amis.

Le bénévolat s'adresse à tout le monde, indépendamment de l'âge, du sexe, de l'origine, de l'éducation ou du statut socio-économique. Il se déroule en général dans un cadre organisé – en général une organisation à but non-lucratif. (Irv & allii, 2006)

3. Bibliographie



Anheier , H K. (2005), *Nonprofit organizations- Theory, management, policy*, London: Routledge

Blokker P., “The Post-Enlargement European Order: Europe “United in Diversity”?” *European Diversity and Autonomy Papers*, EDAP 1/2006, Academia Europea Bolzano, Bolzano

Cedefop (2010) , *Knowledge, skills and competences for recovery and growth Work programme*, Luxembourg, Education and Training 2020 Work programme

European Commission (2010)- Bruges *Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training* for the period 2011-2020 – Bruges, December.

European Union Agency for Fundamental rights & Council of Europe, (2010) “Handbook on European non-discrimination law”, Luxembourg.

European Commission (2000), *Charter of Fundamental Right*, signed and proclaimed by the Presidents of the European Parliament, the Council and the Commission at the European Council meeting, Nice, 7 December

European Commission (2006), *Key competences for lifelong learning Recommendation of the European Parliament and of the Council*, December 2006,

European Commission (2013), *European Year of Citizenship*, <http://europa.eu/citizens-2013/>

GHK (2010), *Study on Volunteering in the European Union*, Brussels: European Commission, DC EAC.

Halba (B), *Enhancing the Diversity approach among migrant learners & tutors to struggle against discrimination in the labour market in Europe*, EAPRIL:University of Luxembourg, 2016.

Halba, B. (2014), *From altruism to otherness*, Traditiones- Ljubljana: Institute of Slovenian Ethnology SRS SASA, (Slovenia), 2/2014, pp 67 à 83.

Halba, B. et al. (ed), (2001) *Volunteering: an opportunity for youngsters in Europe*, Paris: iriv

Halba, B. et al (ed), (2007), “Vaeb- Assessing a Voluntary Experience”, Paris: iriv, VAEB project

Kennett (D. A), (1980), *Developments in the Theory of Public and Private Redistribution*, New York: American Journal of Economics and Sociology

Knox, Trevor M. 1999. *The Volunteer's Folly and Socio-Economic Man: Some Thoughts on Altruism, Rationality, and Community*. *Journal of Socio-Economics*. 28. 475–492.

Omoto, Allen M., and Mark Synder. 1995. *Sustained Helping without Obligation: Motivation, Longevity of Service, and Perceived Attitude Change among AIDS Volunteers*. *Journal of Personality and Social Psychology* 68(4): 671–686.

Penner, Louis A., 2002: *Dispositional and Organizational Influences on Sustained Volunteerism: An Interactionist Perspective*. *Journal of Social Issues*. 58/3. 447–467.

Wilson, John. 2000. *Volunteering*. *Annual Review of Sociology* 26(1): 215–240

Schröer, R. (2004) « Voluntary service: opening doors to the future – The integration of Young People from Disadvantaged Backgrounds in Transnational Voluntary service », Brussels: Association of Voluntary Service organisations (AVSO)

Projets clés européens et vidéos disponibles

1. **Projet pionnier VAEB-** évaluation d'une expérience bénévole dans un contexte professionnel (Vaeb, www.eEuropeassociations.net, iriv & alii, 2003-2006). Initié et dirigé par l'iriv dans 7 pays européens : son approche innovatrice a consisté à évaluer l'apprentissage non-formel et informel sur la base d'une expérience bénévole. Il s'adresse principalement aux jeunes. Il permet de faire une auto-évaluation des aptitudes et des compétences des bénévoles grâce à un portfolio des compétences bénévoles
2. **Réussite à l'école grâce au bénévolat** (SAS, Université de Northampton & iriv et alii, 2012-2014) dans 6 pays européens : il se sert du bénévolat comme approche pédagogique alternative pour lutter contre le décrochage scolaire. Il a élaboré des sessions de formations pour les jeunes de 14-20 ans qui peuvent rencontrer des difficultés à l'école pour les réengager sur la voie de l'école
3. **Le projet Key Tutors (FFRPL & iriv et alii, 2015-2017)** un projet Erasmus+ qui propose un outil pédagogique et une formation pour les éducateurs dans le domaine des compétences clés. Le but principal est de concevoir un outil pour identifier et évaluer les compétences clés parmi les apprentis ayant de faibles opportunités.

YouTube

Le pouvoir du bénévolat: <https://www.youtube.com/watch?v=aS-mAz34NA0>

Les avantages du bénévolat: <https://www.youtube.com/watch?v=DuD8Rd61q18>

Qu'est-ce qu'il ne va pas concernant la mobilité des bénévoles?: <https://www.youtube.com/watch?v=oYW16Wz2NB8>

La jeunesse bénévole: <https://www.youtube.com/watch?v=q4je9N26ouY>

Les bénévoles: Passion, Actions, Impacts: https://www.youtube.com/watch?v=W4_gjgh-pac

L'action bénévole compte pour le développement durable: <https://www.youtube.com/watch?v=7mDamhDO8F4>

TED Talks

Joyce Bertram: How Volunteerism Can Change Your World: <https://www.youtube.com/watch?v=wXb6bDX9FDo>

Hajira Khan: What Volunteering Taught Me: <https://www.youtube.com/watch?v=TCgXEP9oFmc>

Madara Žgute: Volontourism: When You Take More Than You Leave Behind: <https://www.youtube.com/watch?v=qNch2WwBnh8>

Holly Simones: Volunteering: You Get More Than You Give: <https://www.youtube.com/watch?v=jtJD4R6XpC0>

Anne Melanson: Volunteers: Leading Change: <https://www.youtube.com/watch?v=hb06Rzjue3o>

Kevin White: Be Selfish. Volunteer!: <https://www.youtube.com/watch?v=V3L5oNQHyIlg>

Bobby Sager: Be Selfish, Go Help Someone: <https://www.youtube.com/watch?v=jY0hARbzfgg>

Ian Breckenridge-Jackson: Getting More Than We Give – Realities of Volunteerism: <https://www.youtube.com/watch?v=5hXFwMyK1KE>

Eric Bartha: The Value of Volunteering: <https://www.youtube.com/watch?v=qmsDhWww6gA>

Timothy Lann: The Power of Youth Volunteerism: <https://www.youtube.com/watch?v=xp1j8UCY3Rg>

Darryl Byrd: The ROI of Volunteerism: https://www.youtube.com/watch?v=cbz04L_Y9m4

Une équipe européenne



UNIVERSIDAD DE BURGOS

L'Université de Burgos (UBU) a été créée en 1994. Elle joue un rôle dans l'économie locale et régionale et dans le développement scientifique en réponse à la demande du marché (nouveaux échelons, besoins du marché professionnel). Elle a développé de larges réseaux de recherche (entre l'université, le secteur privé, les institutions publiques, et les organisations de la société civile). Selon le classement de l'impact normalisé sur la production de recherche élaboré par le CyD (Fondation pour la Connaissance et le Développement, 2011), l'Université de Burgos est à la 13^{ème} position parmi les universités espagnoles avec un indice d'impact de 1,22.



Conseil (www.riv.net) est une institution privée indépendante, à but non lucratif, indépendante des administrations publiques et des intérêts économiques, et qui a pour objectif d'améliorer la connaissance et la pratique dans le secteur non lucratif. Centrée sur le bénévolat entre 1997 et 2003, l'iriv a enrichi son domaine de recherche depuis 2003 à l'immigration. Le projet pilote Leonardo da Vinci initié par l'iriv -VAEB (Validation des acquis d'une expérience bénévole) a été récompensé en 2006 à Helsinki, comme exemple d'excellente pratique du processus de Copenhague qui vise à promouvoir une coopération européenne renforcée pour la formation professionnelle et l'éducation . Les résultats des projets de l'iriv sont disponibles sur : www.iriv-vaeb.net pour le bénévolat et www.iriv-migrations.net pour la migrations. L'institut publie une revue électronique depuis septembre 2004-les rives de l'iriv (www.benevolat.net) et une infolettre sur la migration- de Paris à Berlin aux autres mondes depuis 2016. L'iriv a développé un portail ouvert au grand public : www.iriv-publication.net pour rendre accessibles les outils & stratégies élaborés



ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΥΠΡΟΥ

L'institut du travail de Chypre est une initiative syndicale de la Fédération du Travail pan chypriote fondée en 2002. INEK réalise à la fois des activités de recherche et de formation principalement dans le domaine des relations professionnelles et des conditions de travail. Depuis sa création, INEK a construit une expertise dans différents domaines et secteurs comme les relations industrielles, les conditions de travail, l'emploi, les politiques sociales et les restructurations d'entreprise (plan social)



(Ente per la Ricerca e Formazione) est une organisation à but non lucratif ayant une grande expérience dans les programmes européens Erasmus + . ERIFO a également mis en place des programmes pour la mobilité du personnel, et pour la formation professionnelle et l'entrepreneuriat des jeunes. Fournisseur accrédité en formation professionnelle, il offre, entre autres, des services éducatifs et sociaux. Dans le cadre de la Garantie Jeune, Erifo propose des formations, des apprentissages, des emplois liés au conseil et des emplois pour les réfugiés et migrants qui comptent pour 50 % des usagers/bénéficiaires



ZRC SAZU, Centre de recherche de l'Académie slovène des Sciences et des Arts, est le principal centre de recherche slovène dans les sciences humaines et institution académique de pointe en Europe centrale et orientale. Il a un caractère multidisciplinaire. En plus des sciences humaines sa sphère de recherche couvre également les sciences naturelles et sociales. Son réseau de recherche comprend des chercheurs travaillant dans 8 instituts. Les chercheurs élaborent et conduisent des études dans trois régions à travers toute la Slovénie



JUNIOR CITIZENS THROUGH
VOLUNTEERING

Cette formation est premier résultat du

- Premiers éléments réunis par iriv conseil janvier-mars 2017
- Premier cadre élaboré par iriv conseil –avril- mai 2017
- Retours reçus des autres partenaires et inclus par iriv conseil- mai-juin 2017
- Première version finale-juillet –août 2017
- Discussion & validation – octobre 2017
- Traduction par les différents partenaires – novembre-décembre 2017
- Version finale après expérimentation (exemples concrets à intégrer) –juin 2018

Les premiers utilisateurs de la formation sont les jeunes et les professionnels-éducateurs et enseignants qui les accompagnent pour favoriser leur inclusion sociale et professionnelle