

tous différents
tous é g a u x

éducation et apprentissage non formels

développement personnel

Portfolio européen pour animateurs et travailleurs de jeunesse



compétences

travail de jeunesse



COUNCIL OF EUROPE
CONSEIL DE L'EUROPE



Sommaire

Bienvenue dans le Portfolio !	3
--	---

PREMIERE PARTIE: INTRODUCTION

1. Le Portfolio: un instrument visant à contribuer à une meilleure reconnaissance de l'éducation et de l'apprentissage non formels et du travail de jeunesse	7
2. Le Portfolio: un outil qui reflète les valeurs du Conseil de l'Europe	9
3. Le Portfolio: un instrument qui reflète l'approche du Conseil de l'Europe en matière de politique de jeunesse.....	9

DEUXIEME PARTIE: LES ETAPES DE LA RÉALISATION DE VOTRE PORTFOLIO

1. Comment utiliser le Portfolio.....	15
2. Le contexte du travail de jeunesse	16
3. Connaissances, compétences, attitudes et valeurs	19
4. L' animateur / le travailleur de jeunesse. Une analyse fonctionnelle	21
5. Cadre de compétences	23
6. Recevoir un feedback d'autres personnes	35
7. Plan de développement et d'apprentissage personnel	37

TROISIEME PARTIE: ANNEXES

1. Glossaire succinct	41
2. Choix de références	43
3. Recommandation N° 2003 (8) du Conseil de l'Europe sur la promotion et la reconnaissance de l'éducation non formelle des jeunes	45
4. Remerciements	47

Version Avril 2007

Consultant, rédacteur et chercheur: Mark Taylor, Bruxelles (brazavil.training@yahoo.com)



Bienvenue dans le Portfolio !



**Enfin,
nous y sommes !**

Travailler sur ce projet durant ces deux dernières années a été passionnant et vraiment stimulant; c'est un premier pas au niveau européen,

- pour aider les animateurs et travailleurs de jeunesse à se décrire et à décrire ce qu'ils font;
- et pour contribuer à une meilleure reconnaissance du travail de jeunesse tout en restant fidèles aux principes de l'éducation non formelle et informelle...

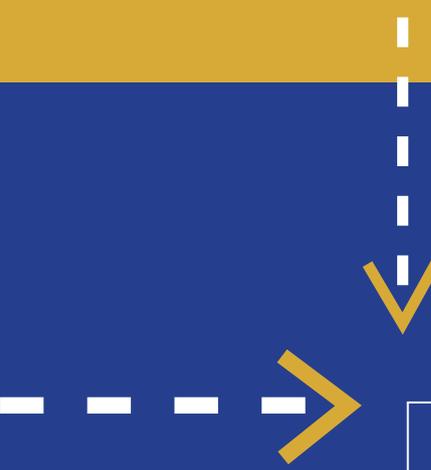
Généralement, les «groupes d'experts» se tiennent à l'écart du regard du public et quand ils choisissent de se montrer, c'est avec un produit fini qui est à prendre ou à laisser. Pour ce projet, les choses se sont déroulées différemment. Le Portfolio a été élaboré dans un esprit d'ouverture et, à tout moment, de nombreuses personnes ont pu apporter leurs commentaires, que ce soit oralement, par écrit ou via l'Internet. La formation au Portfolio a donné lieu à des observations particulièrement précieuses et les participants à cette formation, une fois de retour chez eux, ont encouragé des centaines de personnes à tester le prototype du portfolio. Il nous est ainsi parvenu 140 formulaires d'évaluation de toute l'Europe, ce qui nous a énormément aidé à affiner la version finale du Portfolio.

Nous espérons que ce Portfolio vous sera utile pour développer votre vision de vous-même et de ce qu'est pour vous un animateur ou un travailleur de jeunesse – et qu'il vous restera même un peu de temps pour lire les paragraphes introductifs, dont le but est de replacer ce travail dans son contexte !

Et n'hésitez pas à nous faire part de votre expérience dans la construction de votre Portfolio – bien qu'il s'agisse officiellement de sa «version finale», il est entendu que le projet va continuer à évoluer.

Le Portfolio est également disponible en ligne à l'adresse suivante: www.coe.int/youth

éducation et apprentissage non formels



PREMIÈRE PARTIE INTRODUCTION

- 1 Le Portfolio: un instrument visant à contribuer à une meilleure reconnaissance de l'éducation et de l'apprentissage non formels et du travail de jeunesse
- 2 Le Portfolio: un instrument qui reflète les valeurs du Conseil de l'Europe
- 3 Le Portfolio: un instrument qui reflète l'approche du Conseil de l'Europe en matière de politique de jeunesse





1. Le Portfolio: un instrument visant à contribuer à une meilleure reconnaissance de l'éducation et de l'apprentissage non formels et du travail de jeunesse

Ce Portfolio européen est une initiative du Conseil de l'Europe. Il a été élaboré en tant qu'illustration concrète de l'engagement des gouvernements des Etats membres de cette Organisation pour promouvoir la reconnaissance de l'éducation et de l'apprentissage non formels des jeunes, et des compétences acquises dans ce cadre par la pratique du travail de jeunesse. En lisant la Recommandation n° 2003 (8) du Comité des Ministres aux Etats membres (voir Annexe), vous verrez quelles sont les mesures et les actions que les gouvernements et le Conseil de l'Europe sont appelés à prendre pour atteindre cet objectif. Vous remarquerez également que la création d'un Portfolio européen est explicitement mentionnée dans cette Recommandation.

Le Portfolio a été conçu à partir de l'expérience et de la pratique du Conseil de l'Europe dans le domaine de la jeunesse depuis le début des années soixante-dix, et particulièrement dans le domaine de la formation des animateurs et travailleurs de jeunesse. Pendant plus de 30 ans, le secteur jeunesse du Conseil de l'Europe a développé un vaste éventail de stages de formation pour animateurs de jeunesse, multiplicateurs, jeunes responsables démocratiques impliqués dans différents domaines de la vie publique, jeunes chercheurs et fonctionnaires en charge des questions de jeunesse à travers toute l'Europe. Ces stages couvrent toute une série de sujets, notamment l'organisation d'activités internationales, le travail dans les structures internationales de jeunesse, la coopération internationale dans le domaine de la jeunesse, l'éducation aux droits de l'homme, la gestion des conflits, la participation des jeunes et bien d'autres sujets. Dans ce contexte, le Conseil de l'Europe a également développé de nombreux outils pédagogiques et de formation innovants ainsi que des travaux de recherche, par exemple sur les jeunes, l'éducation non formelle, le travail de jeunesse et la vie associative, et a élaboré des critères et des normes de qualité pour les politiques et le travail de jeunesse.

Dans ses activités, le Conseil de l'Europe a mis en place une coopération avec différents partenaires, notamment la Commission européenne. Cette coopération est fondée sur une compréhension commune de la valeur et du rôle de la politique de jeunesse telle qu'exprimée dans le Livre blanc «Un nouvel élan pour la jeunesse européenne». Elle a donné lieu à des activités et des résultats communs, dont le document de travail «Voies vers la validation et la reconnaissance de l'éducation, de la formation et de l'apprentissage dans le domaine de la jeunesse». Il convient également de souligner que le Portfolio est mentionné à deux reprises dans la Résolution du Conseil de l'Union européenne de mai 2006 sur la reconnaissance de la valeur de l'éducation et de la formation non formelles et informelles dans le domaine de la jeunesse en Europe; il y a par ailleurs un lien direct entre le Portfolio et le Passeport jeunesse du programme Jeunesse en action.

De cette somme d'expérience et de pratique découle le concept et la méthodologie du présent Portfolio, qui vous aidera, nous l'espérons, à identifier, à évaluer et à décrire votre profil de compétences et à le situer par rapport aux normes de référence du Conseil de l'Europe.

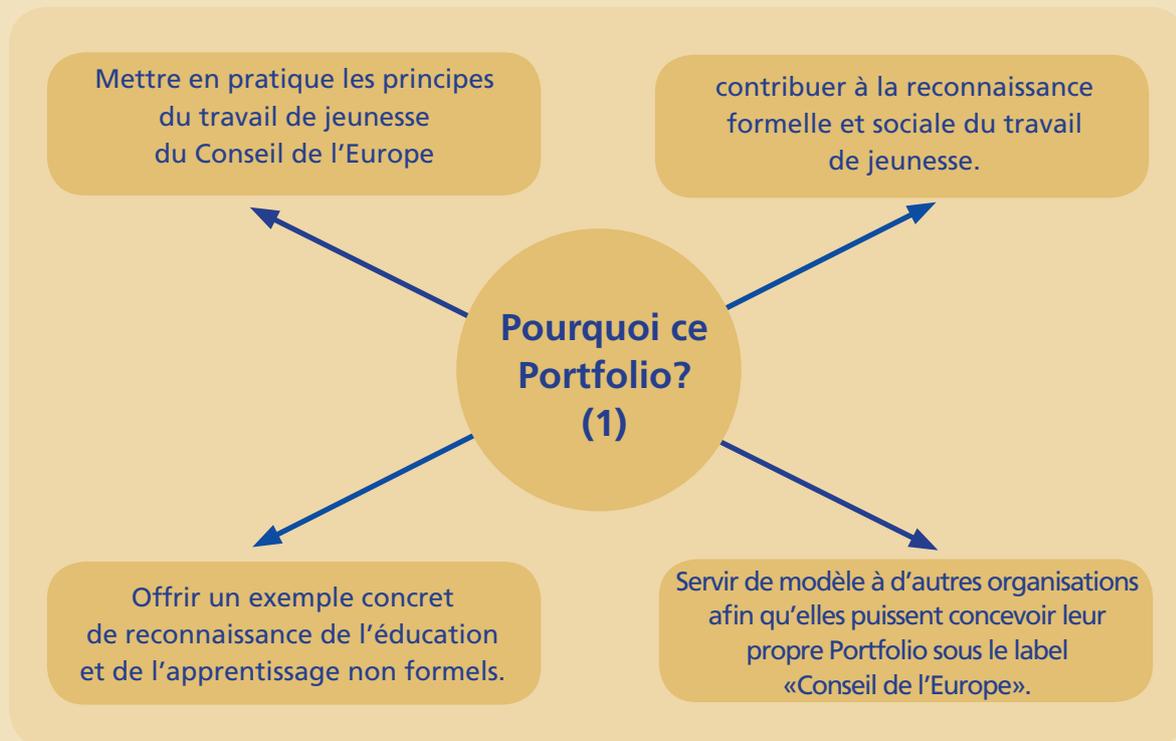
D'après ce que nous avons pu observer dans toute l'Europe, il apparaît que les animateurs et travailleurs de jeunesse du secteur de l'éducation non formelle ont besoin d'un instrument susceptible de les aider:

- a) à identifier, évaluer et répertorier leurs compétences,
- b) à décrire leurs compétences aux autres,
- c) et à se fixer leurs propres objectifs d'apprentissage et de perfectionnement.

Et c'est précisément là le rôle du Portfolio

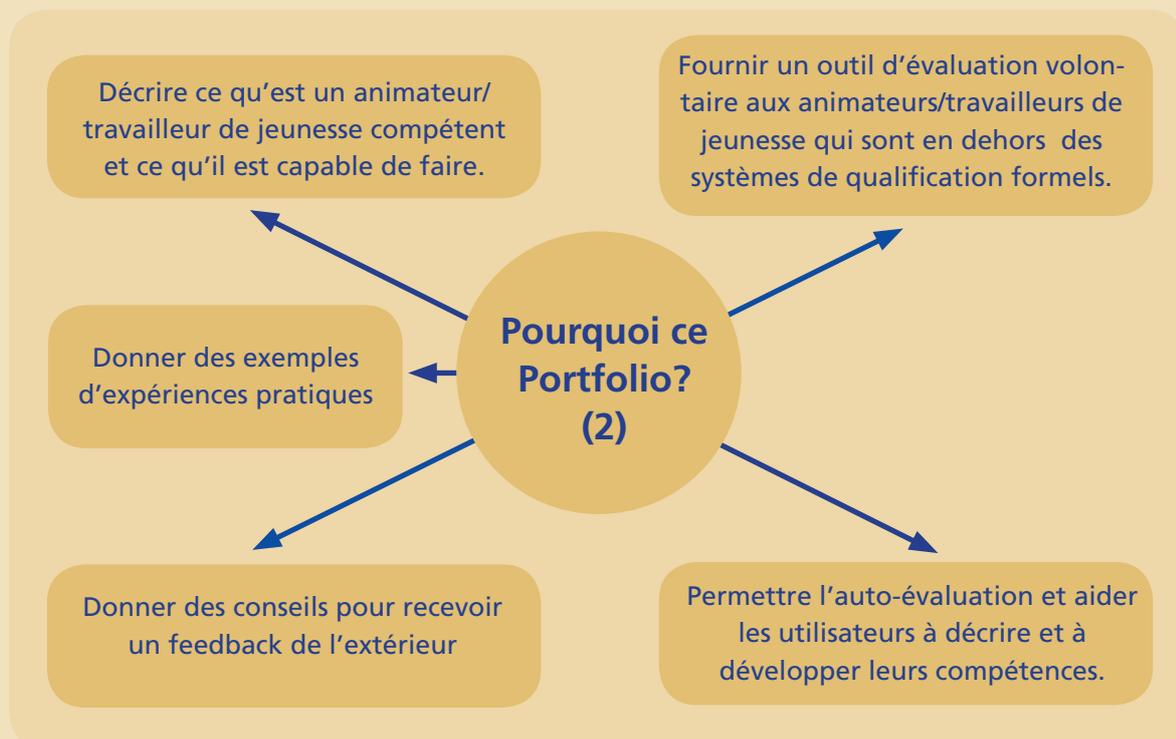


Les objectifs stratégiques du Portfolio sont les suivants:



8

Pour les animateurs/travailleurs de jeunesse, les objectifs sont:





2. Le Portfolio: un outil qui reflète les valeurs du Conseil de l'Europe

Il va sans dire que la manière dont nous pratiquons le travail de jeunesse et le contexte dans lequel nous le pratiquons – que ce soit une organisation de jeunesse, un centre de jeunes ou tout autre structure ou organisme de jeunesse, reflète notre vision de la société et les valeurs en lesquelles nous croyons.

Ce Portfolio a été conçu en tenant compte des valeurs, des principes et des normes qui sous-tendent l'action et la politique du Conseil de l'Europe dans le domaine de la jeunesse. L'objectif principal du Conseil de l'Europe est d'atteindre une plus grande unité entre les 47 Etats membres en matière de sauvegarde des libertés individuelles, de liberté politique et d'Etat de droit, principes qui sont à la base de toute véritable démocratie et qui touchent la vie de tous les Européens de multiples manières.

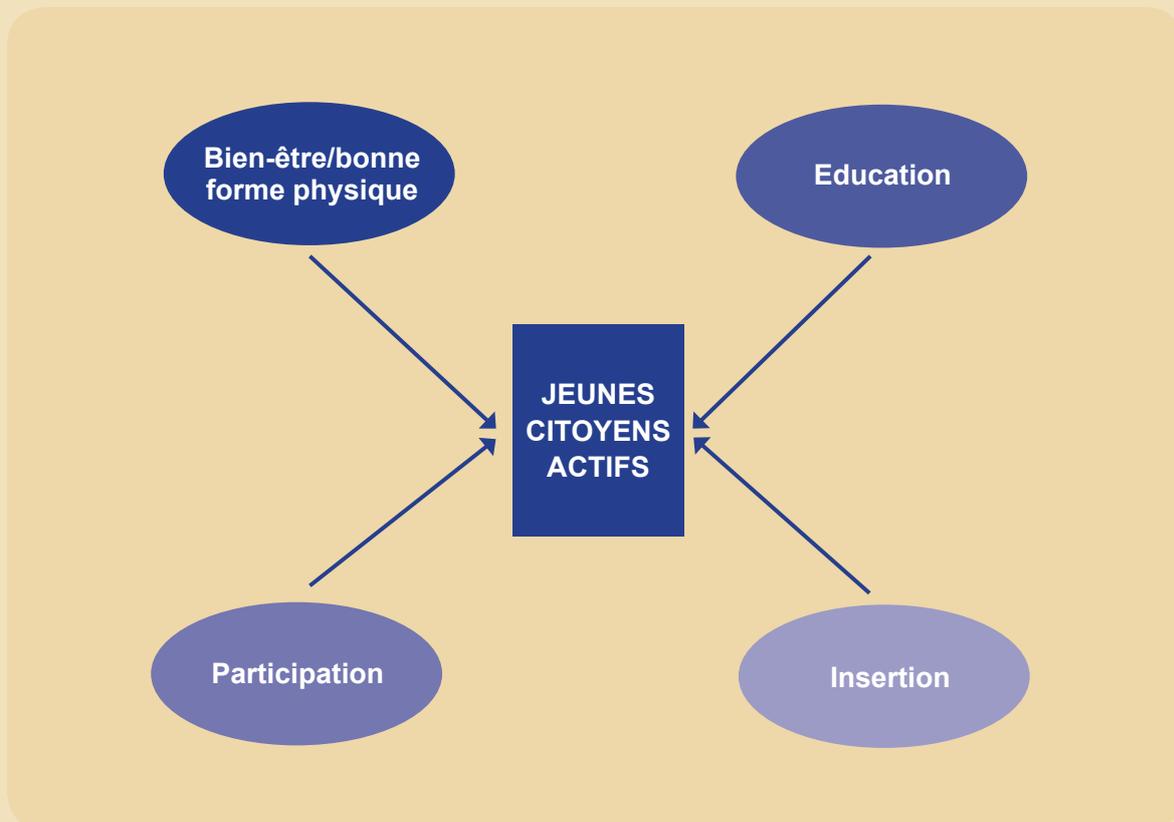
Pour tous ceux qui vont utiliser le Portfolio, il est important d'avoir à l'esprit que le Conseil de l'Europe est une organisation qui œuvre à promouvoir une Europe qui:

- respecte les droits de l'homme et la dignité humaine;
- promeut la démocratie participative par tous les citoyens;
- lutte pour une meilleure cohésion sociale et plus de justice sociale;
- s'efforce d'atteindre une égalité des sexes dans tous les aspects de la vie en société;
- considère que la diversité culturelle devrait être une chance plutôt qu'un problème;
- pense que le fait de vivre ensemble dans une société multiculturelle est un facteur de progrès social et économique;
- encourage le développement de la société civile;
- promeut la tolérance parmi les gens et lutte contre le racisme, la xénophobie, l'antisémitisme et l'islamophobie;
- refuse toute sorte de discrimination fondée sur l'origine ethnique et sociale, la religion ou l'orientation sexuelle d'un individu;
- considère que l'Europe a une responsabilité pour contribuer à rendre le monde meilleur pour tous

3. Le Portfolio: un instrument qui reflète l'approche du Conseil de l'Europe en matière de politique de jeunesse

Pour le Conseil de l'Europe, l'objectif central de la politique de jeunesse est de permettre aux jeunes de devenir des citoyens actifs et de mettre en place les conditions nécessaires pour qu'ils puissent jouer ce rôle de façon satisfaisante. Pour y parvenir, la politique de jeunesse a quatre missions principales:

- veiller au bien-être des jeunes (tant mental que physique);
- offrir aux jeunes une éducation appropriée (informelle, non formelle et formelle);
- veiller à l'insertion des jeunes (dans la société);
- donner la possibilité aux jeunes de participer (accès au processus décisionnel).



Les missions précitées renvoient à de larges domaines de la politique de jeunesse qui recouvrent tous les aspects de la vie des jeunes. Cela montre clairement que la politique de jeunesse doit être envisagée comme une politique transversale touchant différents secteurs des politiques publiques tels que, notamment, l'éducation, la santé, les affaires sociales, la famille, la justice, etc., et, par conséquent, être mise en œuvre de façon coordonnée (c'est ce que l'on appelle une approche intersectorielle).

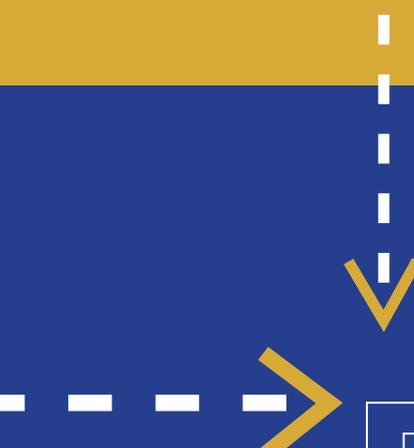
La politique de jeunesse peut être mise en œuvre de diverses manières et combiner différents moyens d'intervention (mesures législatives, programmes spécifiques pour les jeunes, etc.). Cependant, pour le Conseil de l'Europe, il est essentiel que la politique de jeunesse prenne en compte la dimension éducative, afin que les jeunes puissent acquérir les compétences nécessaires pour devenir des citoyens actifs (accès à l'autonomie, sens de la responsabilité et de l'initiative, engagement et solidarité, etc.).

Le tableau suivant en donne les principales caractéristiques:



Éducation et apprentissage non formels: une approche clé de la politique et du travail de jeunesse

Caractéristiques structurelles	Caractéristiques méthodologiques	Valeurs de base	Compétences clés des praticiens de l'éducation non formelle
<ul style="list-style-type: none"> • A lieu en dehors des structures du système d'éducation formelle et diffère de cette dernière par son mode d'organisation et le type de reconnaissance que cette éducation confère; • intentionnelle et volontaire; • vise avant tout à transmettre et à pratiquer les valeurs et les savoir-faire de la vie démocratique. 	<ul style="list-style-type: none"> • coexistence et interaction équilibrées entre les dimensions cognitive, affective et pratique de l'apprentissage; • lier l'apprentissage individuel et social; solidarité basée sur le partenariat; et relations symétriques enseignement/ apprentissage; • participation, centrée sur l'apprenant; • proche des préoccupations de la vie réelle, expérimentale et orientée vers l'apprentissage par la pratique, le recours à des échanges et des rencontres interculturels comme mécanismes d'apprentissage. 	<p>Valeurs liées à l'épanouissement personnel</p> <ul style="list-style-type: none"> • autonomie • attitude critique • ouverture et curiosité • créativité <p>Valeurs liées au développement social</p> <ul style="list-style-type: none"> • capacité de communication • participation et citoyenneté démocratique • solidarité et justice sociale • responsabilité • résolution des conflits <p>Valeurs éthiques</p> <ul style="list-style-type: none"> • tolérance et respect des autres • droits de l'homme • apprentissage et compréhension interculturels • éducation à la paix/non-violence • égalité des sexes • dialogue entre les générations 	<ul style="list-style-type: none"> • Recours à des méthodes collégiales et participatives; • utilisation de la diversité en tant qu'outil d'apprentissage positif; • établir des liens de réflexion critiques entre le concret et l'abstrait, afin de faciliter les processus d'apprentissage et d'améliorer leur qualité de manière continue; • connaissances sur la vie et la culture des jeunes en Europe.



DEUXIEME PARTIE

LES ÉTAPES DE LA RÉALISATION DE VOTRE PORTFOLIO

- 1 Comment utiliser le Portfolio
- 2 Le contexte du travail de jeunesse
- 3 Connaissances, compétences, attitudes et valeurs
- 4 animateur/travailleur de jeunesse – une analyse fonctionnelle
- 5 Cadre de compétences
- 6 Recevoir un feedback d'autres personnes
- 7 Plan de développement et d'apprentissage personnel





➔ 1. Comment utiliser le Portfolio

Chaque personne étant différente, elle va aborder la construction d'un portfolio à sa manière.

Section 2-3-4

1. Jetez un coup d'oeil sur les sections 2, 3 et 4 aux pages suivantes, qui sont des points d'entrée au Portfolio. La section qui vous attire le plus est le bon endroit pour commencer ! Certaines personnes ont également jugé utile de remplir les trois sections, car cela leur a donné d'importants éléments de réflexion

Section 2-3 ou 4

2. Lisez la partie introductive et demandez-vous quelle est votre place dans le triangle animateur/travailleur de jeunesse – jeunes – travail de jeunesse. [2 - Le contexte du travail de jeunesse] et / ou:
Prenez le temps de compléter le dessin de l'animateur/travailleur de jeunesse – quels savoir-faire, connaissances, attitudes et valeurs sont nécessaires? [3 - Connaissances, compétences, attitudes et valeurs] et / ou:
Comparez votre expérience en tant qu'animateur/travailleur de jeunesse avec l'analyse fonctionnelle. [4 – L'animateur/travailleur de jeunesse. Une analyse fonctionnelle]

Section 5

3. Passez aux tableaux de compétences et répondez aux affirmations qui vous correspondent. Pour chaque tableau, complétez également la section sur les preuves de vos évaluations. N'oubliez pas de rassembler tous les certificats, diplômes et autres documents qui démontrent votre expérience. [5 - Cadre de compétences].

Section 6

4. Allez voir une ou plusieurs personnes en qui vous avez confiance et qui ont une expérience directe de vos performances en tant qu'animateur/travailleur de jeunesse. Remettez-leur les tableaux de compétence et demandez-leur de vous donner leur opinion sur chaque affirmation vous concernant. Déterminez un moment pendant lequel vous pourrez leur parler individuellement de leurs réactions. [6 – Recevoir un feedback d'autres personnes].

Section 7

5. Utilisez leur feedback pour nourrir vos réflexions sur vos compétences. Utilisez ensuite le Plan d'apprentissage et de développement personnel pour préparer vos idées en vue d'une action future. [7 - Plan de développement et d'apprentissage personnel].

Quelques mois plus tard, revenez à votre auto-évaluation et au Plan de développement et d'apprentissage personnel et vérifiez quelles sont vos impressions et où vous en êtes avec votre plan.

Si vous souhaitez vérifier le sens de certains termes utilisés dans cette partie, le glossaire succinct fourni à la fin du Portfolio pourra vous apporter quelques indications de base que vous pourrez compléter en vous reportant aux documents présentés dans la section Références (troisième partie - Annexes).



2. Le contexte du travail de jeunesse

Le présent Portfolio est conçu pour être utilisé par:

– des animateurs de jeunesse – ce terme se rapportant essentiellement aux jeunes adultes exerçant des responsabilités dans une organisation, un réseau ou toute autre structure de jeunesse, généralement de manière bénévole – et des travailleurs de jeunesse exerçant le même type de responsabilités, généralement au plan professionnel.

La plupart des utilisateurs seront probablement des personnes ayant acquis une expérience et des compétences dans le travail de jeunesse, en étant actifs en tant qu'animateurs ou travailleurs de jeunesse, sans disposer de qualifications officiellement reconnues dans le domaine. D'après les échos qui nous sont déjà parvenus, le Portfolio pourrait également servir aux professionnels qualifiés souhaitant faire un bilan de leur situation et envisageant un perfectionnement professionnel.

Le travail de jeunesse s'effectue dans toutes sortes de lieux, d'environnements, à divers moments et pour des raisons très différentes. L'une des plus grandes difficultés que nous avons eu à surmonter lors de la création du Portfolio a été de faire en sorte qu'il reflète au mieux l'immense diversité du travail de jeunesse dans toute l'Europe. Certains pays privilégient traditionnellement un travail de jeunesse accompli par des professionnels, d'autres préfèrent le confier à des bénévoles et d'autres encore combinent les deux solutions. Certains proposent peu de services à la jeunesse et préfèrent parler d'action sociale. Le travail de jeunesse peut recouvrir un large éventail d'activités, du militantisme politique au travail de rue en passant par le sport ou la gérance d'un café bon marché destiné aux jeunes. Il n'y a pas lieu ici de détailler tous les types de travaux de jeunesse existants - le présent Portfolio est destiné à tous ceux qui se considèrent comme des animateurs et des travailleurs de jeunesse et qui accordent un minimum d'attention aux possibilités d'éducation non formelle et informelle existantes pour les jeunes.

Comme nous pouvons le voir dans le modèle suivant¹, le travail de jeunesse se compose essentiellement de différentes relations. Comme tous les modèles et toutes les cartes, il ne dit pas tout et il faut plutôt le considérer comme un point de départ utile pour la réflexion par les animateurs/travailleurs de jeunesse dans le cadre d'un dialogue intérieur et extérieur sur leurs compétences. Il est probable, en effet, que ce modèle vous apporte peu d'éléments nouveaux, mais il nous a semblé utile pour commencer.

Nous commençons par examiner la relation entre les animateurs/travailleurs de jeunesse et leur travail:

¹. Ce modèle a été adapté à partir de Woods et al.

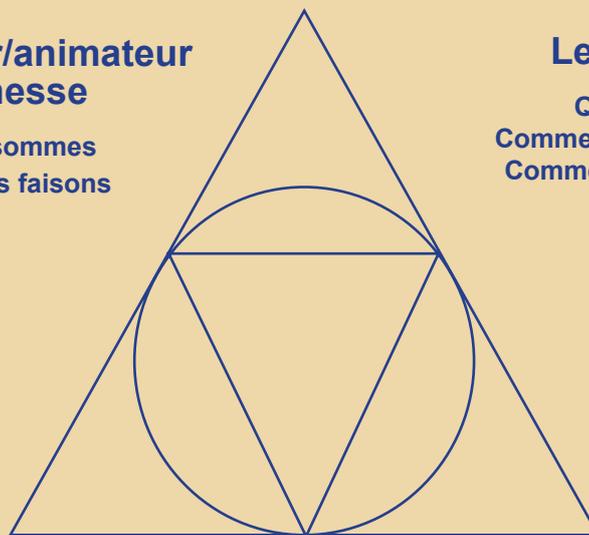


Le travailleur/animateur de jeunesse

Qui nous sommes
Ce que nous faisons

Les jeunes

Qui ils sont
Comment ils participent
Comment ils l'utilisent



Le travail

Ce que nous faisons
Pourquoi nous le faisons

---> Demandez-vous comment fonctionne ce modèle:

- Pour donner du sens à notre travail, nous devons comprendre qu'il existe trois composantes au travail de jeunesse (le triangle de base).
- Pour être efficace, nous devons être conscient de ces trois aspects qui sont reliés entre eux (le cercle).
- Si les jeunes font partie du schéma, ils sont aussi au centre de la manière dont nous faisons notre travail (le triangle intérieur).

Réfléchissez à ce modèle. En quoi correspond-il à ce que vous vivez dans la réalité?

Connaissez-vous bien les jeunes avec qui vous travaillez? Quel est leur parcours? D'où viennent-ils? Quels sont leurs centres d'intérêt? Pourquoi participent-ils?

Qu'est ce qui vous a amené, vous et vos collègues, à vous engager dans un travail de jeunesse ? A quels types d'expériences et de compétences faites-vous appel dans votre travail avec les jeunes ? Pourquoi avoir choisi ce travail? Comment organisez-vous votre travail ensemble ?

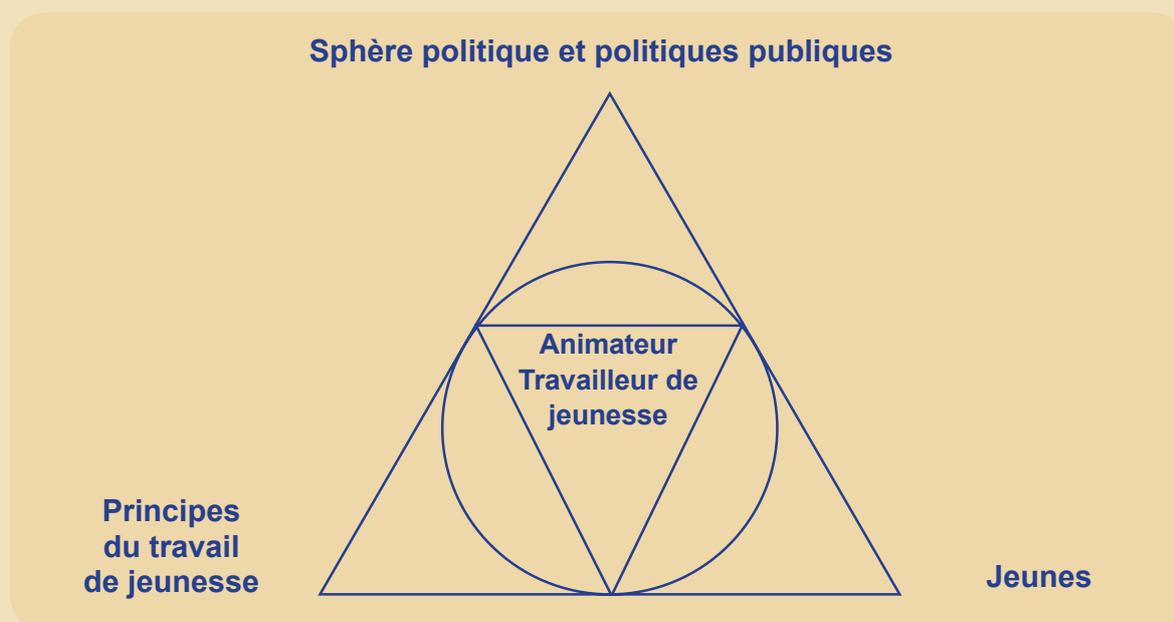
Quels types d'activités organisez-vous avec les jeunes? S'agit-il plutôt de petits projets ou envisagez-vous vos activités sur le long terme? Dans quelle mesure les jeunes participent-ils à la prise de décision et à l'organisation des activités? Comment évaluez-vous ce que vous faites?



DEUXIEME PARTIE -

LES ÉTAPES DE LA RÉALISATION DE VOTRE PORTFOLIO

Comme nous l'avons précisé dans l'introduction en ce qui concerne les objectifs du Portfolio, nous insistons sur le fait qu'il s'agit de travailler avec et dans l'intérêt d'individus et de nous intéresser plus largement à la société et à la politique de jeunesse, c'est à dire de chercher à comprendre en quoi le travail de jeunesse s'insère dans le cadre plus large de la politique de jeunesse et de la recherche, qui concernent aussi bien les jeunes que les gouvernements, les ONG de jeunesse et les services de jeunesse²:



18

En tant qu'animateur/travailleur de jeunesse, vous pouvez enrichir votre rôle en pensant à la manière dont vous combinez les différentes influences dans votre travail.

En répondant aux questions ci-après, il vous sera peut-être plus facile de réfléchir à tout ceci:

- dans quelle mesure la politique de jeunesse gouvernementale de votre pays a-t-elle influencé votre approche et pratique du travail de jeunesse? De quelle façon?
- De quelle manière la réalité de la vie des jeunes et leurs attentes influencent-ils votre conception et pratique du travail de jeunesse?
- Comment développez-vous vos connaissances et votre compréhension des jeunes?
- Quels principes guident votre travail de jeunesse? D'où viennent-ils?
- Comment pensez-vous qu'il soit possible, pour vous et pour les jeunes, d'influencer la politique de jeunesse dans votre pays? En Europe?

Vous découvrirez ainsi peu à peu que l'une des fonctions d'un animateur/travailleur de jeunesse telles que nous les concevons ici est «de coopérer avec d'autres personnes pour façonner une politique de jeunesse». Certains de ceux qui ont testé le prototype du Portfolio en ont d'ailleurs été étonnés. Leurs premières réactions ont été du type: «En quoi cela me concerne-t-il?», mais elles ont souvent été suivies par: «Et finalement, pourquoi cela ne me concernerait-il pas?»

2. Adapté de Williamson, Howard: Trends and tensions in young people's socialisation (tendances et tensions dans la socialisation des jeunes). In: Bos, Arjen: rapport final sur la première formation pilote sur la citoyenneté européenne. Strasbourg, 2002. www.training-youth.net



3. Connaissances, compétences, attitudes et valeurs

Certaines personnes étant plus visuelles dans leur façon de penser et d'apprendre, il vous semblera peut-être utile d'associer librement vos propres idées au sujet des compétences nécessaires pour un animateur/travailleur de jeunesse.

De même que dans le travail de jeunesse au quotidien, ce Portfolio est un processus interactif dans lequel vous jouez un rôle majeur pour déterminer ce qui est pertinent dans votre situation. En parcourant l'analyse fonctionnelle, vous avez peut-être le sentiment qu'il manque certains éléments – par exemple, des compétences non verbales... Vous aurez donc la possibilité de définir ici la spécificité du travail de jeunesse que vous réalisez.

En français, on peut distinguer trois dimensions dans les compétences:

savoir: connaissances (par exemple, connaître les caractéristiques psychologiques essentielles des adolescents);

savoir faire: savoir comment faire (par exemple, être capable de communiquer dans différentes situations);

savoir être: savoir comment se comporter (par exemple, faire preuve d'empathie).

Une compétence qui prend une importance accrue au fur et à mesure que nous entrons dans le 21^e siècle est celle de «savoir vivre ensemble» - définie par l'UNESCO comme étant un des quatre piliers de l'apprentissage. Comment cette idée s'accorde t-elle à votre travail de jeunesse?³

Examinez votre propre travail de jeunesse et répondez aux questions suivantes:

- Qu'est-ce qu'un animateur/travailleur de jeunesse devrait savoir [la tête]?
- Qu'est-ce qu'un animateur/travailleur de jeunesse devrait savoir faire [les mains]?
- Quelles compétences émotionnelles et personnelles un animateur/travailleur de jeunesse devrait-il avoir [le cœur]?
- Qu'est-ce qu'un animateur/travailleur de jeunesse devrait avoir dans son sac à dos?

Vous pouvez utiliser le dessin pour noter vos résultats:

3. Learning the Treasure Within, Rapport à l'UNESCO de la Commission internationale sur l'éducation pour le 21^{ème} siècle, éditions de l'UNESCO, 1999, ISBN 92-3-103274-7



DEUXIEME PARTIE - LES ÉTAPES DE LA RÉALISATION DE VOTRE PORTFOLIO



20



4. L'animateur/le travailleur de jeunesse. Une analyse fonctionnelle ⁴.

Quand vous pensez à vous-même en tant qu'animateur/travailleur de jeunesse, en quoi consiste votre travail? Quelles sont vos fonctions?

Afin de décrire les compétences nécessaires pour être un animateur/travailleur de jeunesse, l'un des éléments les plus importants que nous avons trouvé en élaborant ce Portfolio était de s'appuyer sur une analyse fonctionnelle de l'animateur/travailleur de jeunesse. Certains préfèrent parler d'un «profil professionnel». Une autre façon d'en parler serait de dire que nous essayons de décrire l'ADN de l'animateur/travailleur de jeunesse.

L'élaboration de l'analyse fonctionnelle a été un processus plutôt difficile et nous nous sommes appuyés pour ce faire sur les valeurs exprimées dans l'introduction – en sachant que nous voulions décrire l'animateur/travailleur de jeunesse dont le travail est fondé sur les valeurs des droits de l'homme et de la démocratie.

Nous savons que nous essayons de couvrir de nombreux contextes différents en Europe. C'est pourquoi nous vous invitons à examiner de manière critique les fonctions décrites dans ce document afin de voir dans quelle mesure elles peuvent s'appliquer à vous.

Vous remarquerez que certaines fonctions se chevauchent, chacune étant reliée aux autres par certains aspects. Par exemple, être capable de «gérer les conflits de manière créative en vue de trouver des solutions pacifiques» est également essentiel lorsque l'on travaille avec des jeunes hors contexte interculturel. De la même manière, travailler de manière efficace en équipes n'est pas seulement utile parce que cela contribue au développement des organisations ! Ce qui importe, c'est que l'idée apparaisse dans l'analyse fonctionnelle.

Lisez cette analyse fonctionnelle et comparez-la à votre propre situation dans votre travail de jeunesse. Et, selon la formule d'une célèbre méthode de formation, «Préparez-vous à être surpris !» Certaines fonctions pourront en effet vous sembler un peu étranges ou inhabituelles. Elles ne correspondront peut-être pas à votre expérience directe actuelle. La phase de test du Portfolio nous a principalement appris que le fait d'avoir pris connaissance du cadre de compétences avait donné aux participants une vision plus large d'eux mêmes en tant qu'animateurs/travailleurs de jeunesse. Ainsi, avant de rejeter une idée à priori, donnez-lui une seconde chance – vous pourriez être surpris !

Si vous le souhaitez, vous pouvez ajouter des fonctions à votre analyse, selon le travail de jeunesse que vous effectuez (ou envisagez d'effectuer à l'avenir).

Nous avons utilisé l'analyse fonctionnelle – qui nous dit ce qu'un animateur/travailleur de jeunesse devrait être en mesure de faire – pour déterminer quelles seraient alors les compétences nécessaires à l'exécution de ces fonctions.

Lorsque vous aurez pris connaissance de cette analyse, vous pourrez commencer à répondre aux affirmations de la section 5 – Cadre de compétences.

4. Cette analyse fonctionnelle doit beaucoup à l'influence du travail réalisé par la «Scottish Community Education Validation & Endorsement Unit» dans son analyse des éducateurs socio-culturels qui couvre également le travail de jeunesse.



DEUXIEME PARTIE -

LES ÉTAPES DE LA RÉALISATION DE VOTRE PORTFOLIO

En lisant ces fonctions, vous êtes invité à prendre en compte la dimension internationale de votre travail. En quoi votre travail et les réalités des jeunes sont-ils liés à d'autres pays et personnes? Penser globalement et agir localement est aussi important qu'agir globalement et penser localement !

4.1 Fonction: Donner aux jeunes la capacité de...

L'animateur/travailleur de jeunesse est capable:

1. de faire participer les jeunes en développant une action et un apprentissage collectifs;
2. d'impliquer les jeunes dans la planification, la mise en œuvre et l'évaluation des activités;
3. de faire en sorte que les jeunes œuvrent à la réalisation de leurs objectifs;
4. d'aider à développer la confiance, les connaissances, l'esprit critique, les savoir-faire et la compréhension des jeunes;
5. d'être en contact avec les jeunes sur un plan émotionnel;
6. de les sensibiliser davantage aux concepts de force et de changement.

4.2 Fonction: Développer des opportunités d'apprentissage pertinentes

L'animateur/travailleur de jeunesse est capable:

1. de cibler les individus et les groupes;
2. de fournir aux jeunes des orientations et un feedback appropriés;
3. de tirer profit de l'apprentissage spontané et des opportunités de progresser dans les situations quotidiennes;
4. d'identifier tout besoin d'apprentissage particulier;
5. d'utiliser toute une variété de méthodes et de techniques pédagogiques;
6. de stimuler la créativité des jeunes.

22

4.3 Fonction: Accompagner les jeunes dans leur processus d'apprentissage interculturel

L'animateur/travailleur de jeunesse est capable:

1. d'aider les jeunes à reconnaître leur cadre référentiel culturel, leurs valeurs et leur comportement;
2. de promouvoir une tolérance active et l'interaction avec des personnes d'autres cultures dans leur pays et à l'étranger;
3. de gérer les conflits de manière créative en vue de trouver des solutions pacifiques;
4. d'aider les jeunes à définir leur place dans un monde en mutation.

4.4 Fonction: Contribuer au développement des organisations et de la politique de jeunesse

L'animateur/travailleur de jeunesse est capable:

1. de trouver des ressources et de les gérer;
2. de gérer les autres et de travailler de manière efficace en équipes;
3. de travailler au changement et au développement au sein des organisations;
4. de coopérer avec d'autres pour le développement des politiques de jeunesse;

4.5 Fonction: Utiliser la pratique de l'évaluation

L'animateur/travailleur de jeunesse est capable:

1. de planifier et d'appliquer toute une variété de méthodes d'évaluation participatives;
2. d'utiliser, quand cela est nécessaire, les outils informatiques appropriés;
3. de rédiger des rapports et de faire des exposés pour différents publics;
4. d'analyser et d'exploiter les résultats pour influencer la pratique.



5. Cadre de compétences

En prenant l'analyse fonctionnelle comme point de départ, nous avons mis au point les tableaux suivants qui forment un socle de compétences communes. Bien que chacun travaille dans des situations différentes, vous devriez pouvoir reconnaître la plupart des affirmations dans votre pratique d'animateur/travailleur de jeunesse ou commencer à réfléchir à l'affirmation qui vous serait applicable.

Veillez lire chaque affirmation et voir dans quelle mesure elle s'applique dans votre pratique. (Chaque affirmation est accompagnée d'une aide à la réflexion, qui peut être une explication, une question ou un défi – elle a pour but de vous aider à réfléchir sur vous-même de différentes manières). En cochant les cases situées à la fin de chaque affirmation, vous pourrez pratiquer une forme d'auto-évaluation.

	▲	◆	■	◆	●
CODE	S'applique à moi	S'applique plus ou moins à moi	Ne s'applique pas vraiment à moi	Ne s'applique pas à moi	Cette compétence n'est pas pertinente dans ma situation

Généralement, vous devriez cocher l'une des quatre premières cases. Mais comme ce portfolio est prévu pour être utilisé dans une variété infinie de situations et de lieux, il se peut qu'après réflexion, vous estimiez qu'une compétence ou plusieurs compétences n'ont aucun sens dans votre situation. C'est la raison pour laquelle nous avons inclus la case "●".

Au verso de chaque tableau, une feuille a été prévue pour que vous puissiez décrire les justifications/preuves de vos réponses. C'est une partie importante du processus qui vous aide à vous analyser vous-même et à commencer à mettre vos compétences noir sur blanc. Ceci vous aidera également à rassembler des matériaux qui démontrent votre expérience et vos compétences, comme: des certificats de stages et de séminaires, des lettres des jeunes, d'employeurs ou d'institutions se référant à votre engagement dans le travail de jeunesse.

Accordez-vous le temps nécessaire pour faire cet exercice – plus vous y réfléchirez, plus le résultat aura de valeur !



DEUXIEME PARTIE - LES ÉTAPES DE LA RÉALISATION DE VOTRE PORTFOLIO

---> **Compétences que j'ai acquises ou que je suis sur le point d'acquérir**

Compétence:

Quand ai-je fait preuve de cette compétence la dernière fois?

Quels exemples puis-je donner?

Qui était impliqué?

Que s'est-il passé?

En fonction des réponses que je viens de donner, que dois-je inscrire dans mon plan de développement et d'apprentissage personnel?

Ai-je des certificats ou lettres pertinentes ou d'autres preuves qui me permettent de démontrer ma compétence?



---> Fonction: Développer des opportunités d'apprentissage pertinentes

Compétence	Aide à la réflexion	▲	❖	■	◆	●
1. Je suis attentif aux situations qui peuvent offrir des expériences d'apprentissage	<i>Dans des situations imprévues, que faites-vous pour aider les jeunes à être capables d'en tirer un enseignement?</i>					
2. Je peux analyser les différents besoins et styles d'apprentissage des jeunes	<i>La même taille ne convient pas à tout le monde. Que recherchez-vous? Quelle importance accordez-vous aux processus?</i>					
3. Je peux mettre en pratique des approches et des méthodes pédagogiques appropriées	<i>Qu'est-ce qui est approprié pour la situation particulière, les personnes concernées et les buts sous-jacents à ce que vous faites? Une certaine adaptabilité et une certaine souplesse sont nécessaires lorsque vous utilisez votre «boîte à outils». Quand faut-il avoir recours aux ressources en ligne disponibles sur l'Internet?</i>					
Quand je ne sais pas répondre à une question, je sais où orienter les jeunes qui ont des questions spécifiques	<i>Nous ne pouvons pas tout savoir mais nous avons besoin d'un bon réseau et de veiller à ce qu'il soit à jour.</i>					
5. Je m'emploie à créer un environnement d'apprentissage positif, basé sur une participation active, la créativité et la joie !	<i>Se monter enjoué peut être amusant et permet également d'atteindre des objectifs sérieux. Accorder du respect aux personnes et adapter les activités à leurs besoins.</i>					
6. Je peux donner un feedback pertinent	<i>Quand un jeune vous sollicite, comment répondez-vous? Comment essayez-vous de bien comprendre pourquoi les gens agissent comme ils agissent?</i>					
Autres compétences si nécessaire						

	▲	❖	■	◆	●
Code	S'applique à moi	S'applique plus ou moins à moi	Ne s'applique pas vraiment à moi	Ne s'applique pas à moi	Cette compétence n'est pas pertinente dans ma situation



DEUXIEME PARTIE - LES ÉTAPES DE LA RÉALISATION DE VOTRE PORTFOLIO

---> **Compétences que j'ai acquises ou que je suis sur le point d'acquérir**

Compétence:

Quand ai-je fait preuve de cette compétence la dernière fois?

Quels exemples puis-je donner?

Qui était impliqué?

Que s'est-il passé?

En fonction des réponses que je viens de donner, que dois-je inscrire dans mon plan de développement et d'apprentissage personnel?

Ai-je des certificats ou lettres pertinentes ou d'autres preuves qui me permettent de démontrer ma compétence?



---> Fonction: Accompagner les jeunes dans leur processus d'apprentissage interculturel

Compétence	Aide à la réflexion	▲	❖	■	◆	●
1. J'ai exploré et je connais mon cadre référentiel culturel et mes valeurs	<i>Connaître vos propres racines et examiner vos propres valeurs vous aide à connaître les autres et à prendre conscience de vos préjugés et stéréotypes</i>					
2. Je peux m'adapter à des situations ambiguës	<i>Quand les choses ne se passent pas comme vous l'auriez souhaité ou quand vos idées ne sont pas immédiatement acceptées, que faites-vous?</i>					
3. Je réfléchis à mon propre processus d'apprentissage interculturel	<i>Que se passe-t-il quand vous êtes en contact avec des personnes d'autres cultures? Qu'apprenez-vous de cette expérience?</i>					
4. Je peux expliquer les principes de l'apprentissage interculturel aux jeunes d'une manière qu'ils comprennent et je peux les aider à faire l'expérience de l'apprentissage interculturel	<i>Il y a beaucoup de travaux de recherche académiques sur les questions interculturelles, mais comment les traduisez-vous dans la réalité des jeunes? Que savez-vous sur les autres cultures et sous-cultures?</i>					
5. Je parle au moins une langue étrangère	<i>Être capable de communiquer dans une autre langue vous donne une perspective différente de la vôtre</i>					
6. Je suis capable d'organiser des activités impliquant des jeunes de différentes cultures	<i>Quels sont les aspects à prendre en compte par rapport à un travail avec un groupe mono-culturel? Quelle est la différence entre «interculturel» et «international»?</i>					
7. Je sais prendre les dispositions appropriées dans des situations de conflit	<i>Savez-vous analyser les conflits? Etes-vous en mesure de proposer d'autres actions? Les conflits peuvent être transformés en situations d'apprentissage</i>					
8. Je peux identifier et nommer des dimensions européennes dans mon travail	<i>Les sociétés européennes sont de plus en plus reliées. Dans quel cadre votre travail s'insère-t-il? N'oubliez pas que l'Europe n'est pas une planète !</i>					
9. Je connais la situation des jeunes dans d'autres pays d'Europe et dans le reste du monde	<i>Quelles sont les tendances dans la vie des jeunes en Europe et au-delà? Comment comparez-vous les possibilités de vie de vos jeunes par rapport aux autres jeunes?</i>					
Autres compétences si nécessaire						

	▲	❖	■	◆	●
Code	S'applique à moi	S'applique plus ou moins à moi	Ne s'applique pas vraiment à moi	Ne s'applique pas à moi	Cette compétence n'est pas pertinente dans ma situation



DEUXIEME PARTIE - LES ÉTAPES DE LA RÉALISATION DE VOTRE PORTFOLIO

---> **Compétences que j'ai acquises ou que je suis sur le point d'acquérir**

Compétence:

Quand ai-je fait preuve de cette compétence la dernière fois?

Quels exemples puis-je donner?

Qui était impliqué?

Que s'est-il passé?

En fonction des réponses que je viens de donner, que dois-je inscrire dans mon plan de développement et d'apprentissage personnel?

Ai-je des certificats ou lettres pertinentes ou d'autres preuves qui me permettent de démontrer ma compétence?



---> Fonction: Contribuer au développement organisationnel et de la politique de jeunesse

Compétence	Aide à la réflexion	▲	❖	■	◆	●
1. Je mets en pratique des principes de gestion de projet	<i>Comprendre les cycles d'un projet est de plus en plus important pour les personnes impliquées dans le travail de jeunesse – afin de faire le meilleur usage possible des ressources disponibles dans l'intérêt des jeunes</i>					
2. Je comprends et peux prendre différents rôles dans une équipe	<i>Une «équipe» uniquement composée de responsables ou d'assistants n'est pas une équipe. Quels rôles avez-vous joué récemment?</i>					
3. Je peux motiver les autres pour jouer un rôle actif	<i>Le fait d'écouter les autres, d'avoir du respect pour eux et de les encourager est ici un élément crucial</i>					
4. Je peux développer des partenariats avec d'autres acteurs et parties intéressées	<i>Dans quelle mesure développez-vous des relations avec des personnes et des organisations en dehors de la vôtre?</i>					
5. Je travaille au changement et au développement dans mon organisation	<i>Une organisation qui n'apprend pas finit par mourir. Comment aidez-vous votre organisation à vivre?</i>					
6 Je connais la situation de la politique de jeunesse dans le pays où je vis et j'agis avec les autres pour contribuer à mettre en forme les changements nécessaires	<i>Quels canaux utilisez-vous pour aider à influencer la politique de jeunesse – au niveau local, national et même européen?</i>					
Autres compétences si nécessaire						

	▲	❖	■	◆	●
Code	S'applique à moi	S'applique plus ou moins à moi	Ne s'applique pas vraiment à moi	Ne s'applique pas à moi	Cette compétence n'est pas pertinente dans ma situation



DEUXIEME PARTIE - LES ÉTAPES DE LA RÉALISATION DE VOTRE PORTFOLIO

---> **Compétences que j'ai acquises ou que je suis sur le point d'acquérir**

Compétence:

Quand ai-je fait preuve de cette compétence la dernière fois?

Quels exemples puis-je donner?

Qui était impliqué?

Que s'est-il passé?

En fonction des réponses que je viens de donner, que dois-je inscrire dans mon plan de développement et d'apprentissage personnel?

Ai-je des certificats ou lettres pertinentes ou d'autres preuves qui me permettent de démontrer ma compétence?



---> Fonction: Utiliser la pratique de l'évaluation

Compétence	Aide à la réflexion	▲	◆	■	◇	●
1. Je m'intéresse toujours à l'opinion des jeunes	<i>Vous arrive-t-il souvent de demander leur opinion aux autres? Quand prenez-vous le temps de le faire?</i>					
2. Je suis capable de trouver les informations dont j'ai besoin et de les utiliser de manière appropriée	<i>Quelles sont vos sources d'information? Comment les sélectionnez-vous</i>					
3. Je peux appliquer des méthodes d'évaluation appropriées et exploiter les résultats	<i>L'évaluation exige une diversité d'approches et une stratégie pour mettre les résultats en pratique. Qu'avez-vous utilisé la dernière fois?</i>					
4. Je possède les compétences nécessaires pour faire des rapports et des exposés	<i>Les personnes impliquées dans un travail de jeunesse ont de plus en plus besoin d'expliquer ce qu'elles font à des personnes extérieures (comme ceux qui apportent un financement et les décideurs).</i>					
5. Je sais utiliser les technologies de l'information pour m'aider à faire des évaluations	<i>Quels programmes informatiques savez-vous utiliser?</i>					
6. Je sais comment travailler au changement, aussi bien personnel qu'organisationnel	<i>La capacité d'être autocritique est importante, de même que la capacité à reconnaître que le changement peut être un processus difficile pour toutes les personnes impliquées.</i>					
7. Je me tiens informé des recherches sur les jeunes et le travail de jeunesse et j'utilise ces informations dans ma pratique	<i>Quelles publications lisez-vous sur le travail de jeunesse? Quand avez-vous rencontré pour la dernière fois un chercheur dans le domaine de la jeunesse?!</i>					
Autres compétences si nécessaires						

	▲	◆	■	◇	●
Code	S'applique à moi	S'applique plus ou moins à moi	Ne s'applique pas vraiment à moi	Ne s'applique pas à moi	Cette compétence n'est pas pertinente dans ma situation



DEUXIEME PARTIE - LES ÉTAPES DE LA RÉALISATION DE VOTRE PORTFOLIO

---> **Compétences que j'ai acquises ou que je suis sur le point d'acquérir**

Compétence:

Quand ai-je fait preuve de cette compétence la dernière fois?

Quels exemples puis-je donner?

Qui était impliqué?

Que s'est-il passé?

En fonction des réponses que je viens de donner, que dois-je inscrire dans mon plan de développement et d'apprentissage personnel?

Ai-je des certificats ou lettres pertinentes ou d'autres preuves qui me permettent de démontrer ma compétence?



6. Recevoir un feedback d'autres personnes

Passer du temps à s'auto-évaluer est très enrichissant et très profitable pour tout le monde. Mais le feedback/ retour des autres a aussi beaucoup de choses à nous apprendre sur nous-même.

Nous vous invitons à bien choisir les personnes de référence auxquelles vous demanderez un feedback. Il peut s'agir de jeunes avec qui vous avez travaillé, de collègues, d'animateurs/travailleurs de jeunesse d'un niveau équivalent au vôtre, d'éducateurs plus expérimentés, de supérieurs hiérarchiques, etc. Faites en sorte d'avoir à votre disposition tout un éventail de personnes qui ne sont pas toutes des «amies» afin de pouvoir obtenir une image plus claire de vous-même.

Remettez-leur une copie de vos tableaux de compétences complétés et des justificatifs que vous avez rassemblés - puis fixez ensemble une date et un lieu pour vous rencontrer et discuter de la vision qu'ils ont de vous en tant qu'animateur/travailleur de jeunesse. Il est extrêmement important que vous vous mettiez d'accord avec la personne sur ce en quoi consiste le processus de feedback. Donner et recevoir un feedback n'est pas facile et les conseils suivants pourront vous aider à vous y préparer:

DONNER UN FEEDBACK

Pour être constructif, le feedback doit être donné de manière à ce que la personne visée:

- a. comprenne l'information
- b. soit capable d'accepter l'information
- c. soit en mesure de faire quelque chose avec cette information

(Attention: certains types de feedback n'ont d'intérêt que pour la personne qui le donne et non pour la personne qui le reçoit. Ils peuvent provoquer des réactions défensives chez le destinataire du feedback qui de ce fait, ne changera probablement pas son comportement).

Le feedback devrait porter sur un comportement précis et observable et sur ses effets.

Il est conseillé à la personne qui donne le feedback de parler à la première personne et de commencer ses phrases par «Je pense», «J'ai remarqué», etc. afin d'éviter que ses remarques ne soient présentées comme des faits.

Le feedback devrait se concentrer sur des aspects que le destinataire est en mesure de contrôler. Si vous le souhaitez, vous pouvez également demander que le feedback soit accompagné de suggestions pour mieux faire à l'avenir.

Lorsqu'elle se trouve face à une attitude défensive ou à des réactions émotionnelles, il est bon que la personne qui donne le feedback tente avant tout de se concentrer sur cette réaction plutôt que de chercher à convaincre, à raisonner ou à donner des informations supplémentaires.

RECEVOIR UN FEEDBACK

Afin que vous tiriez le plus d'enseignements possible du feedback qui vous est donné, il est également nécessaire que vous passiez une sorte d'accord avec vous-même pendant et après le processus.

Écoutez attentivement et de manière active.

Essayez de rester ouvert à ce qui vous est dit. Si vous sentez que vous vous mettez sur la défensive, notez dans votre tête toutes les questions et les désaccords suscités par les observations qui vous sont faites et reparlez-en plus tard. Il est parfois utile de reformuler les propos que vous avez entendus et de vérifier avec votre interlocuteur que vous avez bien compris ce qu'il a voulu vous dire.

Réfléchissez soigneusement aux observations qui vous ont été faites. Attention à ne pas réagir de manière excessive à ce que vous avez entendu. Revenez à votre auto-évaluation et voyez si vous souhaitez la modifier ou y ajouter quelque chose.



DEUXIEME PARTIE -

LES ÉTAPES DE LA RÉALISATION DE VOTRE PORTFOLIO

Avant de passer à un autre sujet, examinons la «fenêtre de Johari», qui s'avère un outil utile pour expliquer quel est le rôle du feedback dans un contexte éducatif. Imaginé par un psychologue, Joseph Luft, et par un psychiatre, Harry Ingram, ce modèle nous permet de comprendre clairement quel est l'objectif du feedback.

	Connu de soi	Inconnu de soi
Connu des autres	Champ ouvert	Champ aveugle
Inconnu des autres	Façade	Champ inconnu

La fenêtre située dans la partie supérieure gauche, **Champ ouvert**, recouvre les aspects de vous-même qui sont connus de vous et clairement évidents pour les autres; habituellement facilement identifiable mais il est toutefois utile de vérifier la perception des autres.

La **façade** recouvre les aspects qui sont connus de vous mais cachés aux autres; habituellement liée à votre motivation pour faire des choses, à vos pensées.

Le **champ aveugle** recouvre les aspects qui sont connus des autres mais pas de vous. Souvent vous observerez que les autres ont une perception différente de vos actes, et de leurs conséquences, des choses auxquelles vous n'aurez pas pensé avant...

Le feed-back est nécessaire pour nous aider à **diminuer** le **champ aveugle** et à **augmenter** la taille de notre **champ ouvert**. Mieux nous connaître nous permet d'être de meilleurs animateurs et travailleurs de jeunesse.



7. Plan de développement et d'apprentissage personnel

Devenir un « praticien réflexif » signifie mettre en pratique votre compétence en matière d'évaluation pour vous-même. Tout au long de ce processus d'évaluation vous avez été encouragé à noter les domaines que vous souhaitez développer et améliorer. Après avoir recueilli les impressions des autres, vous aurez beaucoup d'informations sur vous-même. Ce plan d'apprentissage et de développement personnel est une simple fiche pour vous aider à donner forme à vos idées. Fixez-vous des objectifs réalistes !

L'expérience a montré que vous serez plus efficace si votre plan est aussi spécifique que possible. Par exemple, si vous avez pour objectif d'apprendre une nouvelle langue, vous devez indiquer dans votre plan à quelle échéance vous voulez être capable d'avoir une conversation normale dans cette langue.

Donc, **que** voulez-vous faire? (ajoutez éventuellement une raison, afin de vous rappeler le pourquoi de ce choix)

Comment entendez-vous le faire? (suivre des stages, lire un ouvrage, contacter un formateur, etc.). Et comment saurez-vous que vous avez atteint votre objectif?

Il est parfois peu stimulant de faire quelque chose tout seul; connaissez-vous **quelqu'un qui pourrait vous aider ou vous accompagner?**

Quand allez-vous commencer? Quand aurez-vous fini? Fixez-vous un délai précis (et raisonnable).

Vous pourriez aussi consacrer un peu de temps à réfléchir à la manière de surmonter tout ce qui pourrait constituer un obstacle à la réalisation de vos objectifs – une fois de plus, soyez réaliste, mais gardez le moral!

N'oubliez pas de vous fixer une date pour revenir à votre plan et à votre auto-évaluation afin d'évaluer vos progrès.

Le fait de passer par les différentes étapes du Portfolio peut également vous aider à vous découvrir et à définir des talents et des compétences qui pourraient s'avérer utiles dans une recherche d'emploi. Ces compétences peuvent aussi être présentées dans un CV (curriculum vitae). Si vous ne le connaissez pas encore, le curriculum vitae Europass vous permet de décrire votre expérience dans le travail de jeunesse ou le bénévolat. Il peut être téléchargé gratuitement dans toutes les langues officielles de l'Union européenne à l'adresse suivante:

<http://europass.cedefop.europa.eu>. La Commission européenne met actuellement au point un Europass-jeunes.



DEUXIEME PARTIE - LES ÉTAPES DE LA RÉALISATION DE VOTRE PORTFOLIO

38

Plan de développement et d'apprentissage personnel

QU'EST CE QUE JE VEUX FAIRE (et peut-être pourquoi?)	COMMENT	AVEC QUI	QUAND	Notes



TROISIEME PARTIE

ANNEXES

- 1 Glossaire succinct
- 2 Choix de références
- 3 Recommandation du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe N° (2003) 8 sur la promotion et la reconnaissance de l'éducation non formelle des jeunes
- 4 Remerciements





1. Glossaire succinct

Certains termes utilisés dans le portfolio sont assez nouveaux pour les responsables de jeunesse et nous avons décidé d'inclure ce glossaire pour vous aider à comprendre le contexte élargi. Veuillez noter que ces termes font partie du «projet en construction» qui consiste à essayer de décrire l'éducation non formelle dans le domaine du travail de jeunesse – le débat n'est pas encore clos ! Le glossaire est tiré d'un document rédigé par Mme Lynne Chisholm pour la conférence «Ponts pour la reconnaissance/Bridges for Recognition» qui s'est tenue à Louvain au début de l'année 2005. Elle l'avait appelé «Reconnaître l'éducation non formelle et informelle dans le secteur de la jeunesse-Données terminologiques» et nous la remercions de nous avoir autorisés à l'utiliser ici. Compte tenu des nouveaux développements, la définition de ces termes sera précisée et d'autres termes seront ajoutés sur le site Internet du Centre européen de connaissances sur les politiques de jeunesse: <http://www.youth-knowledge.net/>

Objet de reconnaissance

La faculté se rapporte aux capacités dont fait déjà preuve une personne, qu'elle possède déjà, comme la faculté de parler une langue.

L'aptitude se rapporte à ce qu'une personne peut manifestement faire ou à ce qu'elle est supposée pouvoir faire et son sens est par conséquent similaire à celui de «savoir-faire» ou de «compétences».

Connaissances/savoir: il est impossible d'expliquer en quelques mots et d'une manière satisfaisante le contexte conceptuel qui sous-tend le terme de «savoir» ou de «connaissances». Dans le monde de tous les jours, le sens du terme connaissance semble aller de soi: c'est ce qu'une personne sait ou connaît individuellement ou la somme des connaissances collectives d'une civilisation donnée. Mais que veut dire «savoir quelque chose»? Qu'est ce qui est su ou connu? Comment ces connaissances sont-elles acquises? En quoi ces connaissances sont-elles nécessaires? Et que sait-on à partir de ces connaissances? Dans la pratique éducative, les connaissances correspondent à ce qu'il faut apprendre, mais elles ne sont pas forcément utiles et nécessaires, en soi. Elles doivent aller de pair avec des savoir-faire et des compétences (pour être utiles) d'une part – et ce qui est au moins aussi important, avec des principes et des valeurs (pour être nécessaires) d'autre part.

Un savoir-faire englobe à la fois les connaissance et l'expérience nécessaires pour accomplir une tâche ou un travail spécifique – la personne a appris ce qu'il faut faire (elle possède les connaissances) et comment le faire (elle peut passer des connaissances à la pratique réelle), ce qui signifie également qu'une personne extérieure peut observer le savoir-faire en action.

La compétence est souvent utilisée de manière interchangeable avec le terme de savoir-faire, mais ces deux termes ne signifient pas exactement la même chose. La compétence signifie la capacité à appliquer les connaissances et les savoir-faire dans une situation stable/récurrente ou changeante. Deux éléments sont cruciaux: appliquer ce que la personne sait et peut faire à une tâche ou un problème spécifique, et être capable de transférer cette capacité d'une situation à l'autre.

Formes et procédures

Appréciation: en langue anglaise, apprécier signifie uniquement porter un jugement raisonné sur quelque chose ou donner une représentation plausible d'une chose. Cela n'implique aucun objectif spécifique (comme le fait de noter une performance individuelle), ni une méthode particulière d'appréciation (comme une épreuve écrite), et cela ne veut pas dire non plus qu'une chose a plus de valeur ou d'importance qu'une autre (comme les activités du Conseil de l'Europe comparées aux activités de SALTO).

Il y a **évaluation** quand l'appréciation a une dimension comparative qui implique de placer des personnes, activités ou institutions dans un classement de performance ou de résultat. Le classement peut être déterminé en fonction de critères qui sont spécifiques au contexte, aux processus ou aux résultats qui sont évalués (par exemple, qui a été le plus rapide pour traverser cette rivière à la nage? Ou quelle agence nationale du programme communautaire jeunesse a le taux de succès le plus élevé



pour attirer les jeunes défavorisés socialement dans le programme?). Une performance relative peut également être évaluée par rapport à une norme externe (comme les examens de réussite de l'enquête PISA pour les jeunes de 15 ans dans différents pays).

Les résultats d'apprentissage sont les résultats d'un processus d'apprentissage, qui peuvent s'exprimer de nombreuses manières. En fait, les résultats qui sont recensés et mesurés à un point donné ne sont que des moments temporaires dans un processus d'apprentissage, comme une image instantanée d'un film (qui peut aussi revenir en arrière).

La certification se réfère à un processus standardisé pour valider formellement des connaissances, savoir-faire et /ou compétences acquis par une personne ou représenté par un fournisseur de services éducatifs/prestataire de services.

Les diplômes ou certificats correspondent au «document» qui rend compte du résultat du processus de certification. Il a le plus souvent le statut de document officiel mais ce n'est pas une condition absolue.

Une qualification peut être un simple synonyme de certificat ou de diplôme. Dans le monde de l'éducation et de la formation formelles en Europe, c'est généralement une attestation ou un document officiel certifiant qu'une personne a suivi un cours ou qu'elle a atteint un niveau, un savoir-faire ou une compétence spécifiques.

Accréditation: des autorités ou instances formellement ou socialement reconnues accréditent des cours, des activités ou des résultats. Cela signifie qu'elles vérifient que les organisations et les personnes sont conformes aux normes convenues. Elles justifient la crédibilité des certificats et des diplômes qui sont délivrés, et par conséquent la fiabilité et la validité du contrôle, de l'appréciation et de l'évaluation des personnes et des organisations, dont les décisions sont approuvées.

L'accréditation de l'expérience et de l'apprentissage antérieurs (AEAA) se rapporte à l'application d'une certaine forme de reconnaissance des connaissances, savoir-faire ou compétences que des individus ont acquis de façon non formelle ou informelle au cours de leur vie.

La validation des acquis et des expériences (VAE) est une manière de valider des apprentissages non formels et informels, c'est-à-dire d'apprécier (voire d'évaluer) et de reconnaître les progrès et les résultats de l'apprentissage. Dans le monde de la méthodologie de la recherche, l'adjectif «valide» signifie qu'il y a un lien exact entre un concept théorique (une idée) et son indicateur empirique (une observation mesurable). Plus simplement, cela signifie que l'on estime, de bonne foi et en toute confiance, qu'une chose que l'on peut observer (voire mesurer) dans la vie réelle reflète vraiment une idée dans notre tête.

La reconnaissance sociale se réfère au statut et à l'estime («sentiment de valeur») ressentie par les personnes, les organisations ou les secteurs qui ont fait preuve de certaines caractéristiques, atteint certains résultats ou réalisé certaines activités – comme l'apprentissage. Cela peut aller jusqu'à des récompenses matérielles, comme des revenus plus élevés pour les personnes ayant les niveaux de qualification plus élevés.

Reconnaissance codifiée: pour les besoins de l'éducation et de la formation, quels que soient le secteur et le niveau, ce terme désigne une reconnaissance formelle et souvent officielle (y compris légale) de la participation à des cours ou de résultats obtenus, comme un certificat ou un diplôme.

Les termes présentés ci-dessus sont également définis dans les publications du Partenariat entre le Conseil de l'Europe et la Commission européenne (par exemple, les modules T-Kits, www.youth-training.net) ainsi que dans celles du réseau SALTO: voir <http://www.salto-youth.net> (on y trouve notamment un document de travail très intéressant définissant la «Dimension européenne» dans les initiatives locales de jeunesse).



2. Choix de Références

Bergeret, J-M., Meisch, N. & Otten, H. (n.d.): Community Project for Developing Training Modules for Youth Workers, Service National de la Jeunesse, Luxembourg

Bowyer, J & Geudens T (2005): Report Bridges for Recognition – Promoting Recognition of Youth Work across Europe, SALTO-YOUTH Inclusion Resource Centre.
See: www.SALTO-YOUTH.net/BridgesForRecognition

Chisholm, L (2004): Advanced Training for Trainers in Europe (ATTE), Pilot Course under the Council of Europe and the European Commission, Youth Worker Training Partnership Programme 2001-2003, External Evaluation, Final Report (Draft)

Colley, H., Hodkinson, P. & Malcom, J. (2003): Informality and Formality in Learning, Learning and Skills Research Centre. ISBN: 1 85338 872 6
(Also available for download: <http://www.lsrc.ac.uk/publications/index.asp>)

Community Education Validation & Endorsement Unit [CeVe] (n.d.): Qualifying Competence in Community Education, Scotland
<http://www.communitylearning.org/text/ceve.asp> [accessed July 2004]
Now available here: http://www.communitiesscotland.gov.uk/stellent/groups/public/documents/webpages/cs_006467.hcsp

Council of Europe, Language Policy Division (various dates): European Language Portfolio + all the supporting documentation. See: www.coe.int/portfolio

Council of Europe and European Commission (2004): Pathways to Validation and Recognition of Education, Training and Learning in the Youth Field.

Council of Europe and European Commission Youth Research Partnership (April 2004): The Youth Sector and Non-formal Education/Learning Seminar (Draft papers)

Council of the European Union: Conclusions of the Council on Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning. May 2004

Council of the European Union: Resolution of the Council on the recognition of the value of non-formal and informal learning within the European youth field. May 2006

Delors, J. et al (1999): Learning the Treasure Within, Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century, UNESCO Publishing, ISBN 92-3-103274-7

European Commission (2004): Common European Principles For Validation of Non-Formal and Informal Learning

Groupe de pilotage du Référentiel de compétences des métiers de l'animation socioculturelle (2002): Référentiel de compétences des métiers de l'animation socioculturelle, Genève

MacPherson, I. (November 2003): Becoming Reflective Practitioners: Understanding Ways of Learning - (Skills, Competence and Cultural Styles) The Dreyfus Approach (unpublished MSS)

NEFIKS (2004) Non-formal record book, Slovenia
http://www.nefiks.net/tuje/eng_topics.php

Otten, H. (2003): Study on trainers' competencies necessary for developing and implementing high-quality European-level training activities in the youth field, Council of Europe Directorate of Youth and Sport



TROISIEME PARTIE - ANNEXES

Schön, D. (1987): Educating the Reflective Practitioner, Address to the Meeting of American Educational Research Association
<http://educ.queensu.ca/~russellt/howteach/schon87.htm>

Smith, M.K.(1995 to date): infed (the informal education homepage), www.infed.org [particularly illuminating article: «Competence and competency»]
<http://www.infed.org/biblio/b-comp.htm>

Taylor, M (2004): Towards a framework of competences, CDEJ/GS-ENF (2004) 1, European Steering Committee for Youth, Council of Europe, Strasbourg

Vlaamse Gemeenschap, Afdeling Jeugd en Sport (2004): Criteria voor het toekennen van attesten aan jeugdwerkers, Brussel.
<http://www.jeugdbeleid.be/regelgeving/criteria.htm>

Wood, E., Walker, J., Stein, J., & Wurster, P. (2000): Promoting Youth Development: A Community Approach. Minneapolis, MN: University of Minnesota.

Youth Academy: Recreational Activity Study Book, Finland



CONSEIL DE L'EUROPE COMITE DES MINISTRES

Recommandation Rec(2003)8 du Comité des Ministres aux Etats membres sur la promotion et la reconnaissance de l'éducation non formelle des jeunes



(adoptée par le Comité des Ministres, le 30 avril 2003, lors de la 838^e réunion des Délégués des Ministres)

Le Comité des Ministres, conformément à l'article 15.b du Statut du Conseil de l'Europe,

Eu égard aux objectifs du Conseil de l'Europe dans le domaine de la jeunesse et dans le domaine de l'éducation;

Eu égard à la Déclaration finale adoptée par la 5e conférence des Ministres européens responsables de la jeunesse à Bucarest (27-29 avril 1998), en particulier la référence à l'éducation non formelle, ainsi qu'à la Déclaration finale de la 6e Conférence (Thessalonique, 7-9 novembre 2002);

Eu égard à la Recommandation 1437 (2000) de l'Assemblée parlementaire sur l'éducation non formelle;

Considérant l'expérience et les réalisations du secteur de la jeunesse du Conseil de l'Europe en matière d'éducation non formelle, notamment les travaux du Comité directeur européen pour la jeunesse (CDEJ) et le Symposium sur l'éducation non formelle tenu au Centre européen de la jeunesse à Strasbourg du 12 au 15 octobre 2000;

Eu égard à la Recommandation Rec(2002)6 du Comité des Ministres aux Etats membres sur les politiques de l'enseignement supérieur en matière d'éducation tout au long de la vie;

Eu égard aux activités menées depuis 1999 par le Conseil de l'Europe dans le domaine de l'éducation à la citoyenneté démocratique, et à la Recommandation Rec(2002)12 sur ce thème, adoptée par le Comité des Ministres;

Considérant le rôle important accordé à l'éducation non formelle dans le processus de Lisbonne et dans le débat actuel sur l'apprentissage tout au long de la vie au sein de l'Union européenne ainsi que dans Le Livre blanc de la Commission européenne «Un nouvel élan pour la jeunesse»; tenant compte de la coopération en cours entre le Conseil de l'Europe et l'Union européenne dans ce domaine;

Convaincu que l'apprentissage tout au long de la vie a un rôle important à jouer pour réduire les inégalités et l'exclusion sociale, et pour promouvoir la participation active dans la vie démocratique ; et que l'éducation non formelle peut contribuer à assurer toutes les connaissances et capacités dont les jeunes ont besoin pour réussir dans les sociétés contemporaines ;

Convaincu, au vu des transformations sociales et culturelles dues à l'émergence d'économies et de sociétés fondées sur le savoir en Europe et dans le monde, de la nécessité de mobiliser tout le potentiel d'apprentissage disponible chez les enfants et les jeunes,

1. Recommande que les gouvernements des Etats membres:

- a. réaffirment que l'éducation non formelle constitue aujourd'hui une dimension fondamentale du processus d'apprentissage tout au long de la vie et travaillent par conséquent pour le développement de normes efficaces de reconnaissance de l'éducation non formelle comme élément essentiel de l'éducation générale et de la formation professionnelle, et ce pour ce qui est de :



TROISIEME PARTIE - ANNEXES

- la qualification du personnel professionnel et volontaire, en charge des offres d'éducation non formelle;
 - la qualité de l'offre d'éducation elle-même;
 - le suivi des progrès d'apprentissage réalisés par les participants aux programmes d'éducation non formelle, tant individuellement que dans le cadre d'un groupe;
- b. soutiennent la création et l'utilisation d'un portfolio européen comme outil de description destiné à recenser les expériences, les compétences et les connaissances (résultats de l'apprentissage) acquises dans le cadre de l'éducation non formelle, en ayant à l'esprit l'exemple du Portfolio des langues européennes;
- c. promeuvent l'égalité des chances pour tous les jeunes, en particulier les groupes de jeunes socialement défavorisés, en créant des conditions d'accès équitables à l'éducation non formelle, afin de développer pleinement ses potentialités en matière de réduction des inégalités et d'exclusion sociale;
- d. encouragent activement les expériences novatrices d'éducation non formelle, en soutenant la production et la diffusion d'une documentation pertinente sur la pratique, les méthodes de formation et les acquis de l'éducation non formelle;
- e. mettent en place des mesures de soutien aux initiatives en matière d'éducation non formelle qui encouragent l'engagement et la contribution des jeunes à la promotion des valeurs telles que la citoyenneté active, les droits de l'homme, la tolérance, la justice sociale, le dialogue entre générations, la paix et la compréhension interculturelle;
- f. engagent activement le secteur de l'éducation non formelle, à côté des systèmes d'éducation formelle et de formation professionnelle, dans le développement d'un espace européen commun pour l'apprentissage tout au long de la vie;
- g. mettent à profit les potentialités de l'éducation non formelle comme moyen complémentaire de faciliter l'intégration des jeunes dans la société, en soutenant une participation accrue de ceux-ci, et notamment de ceux des pays en transition, à des programmes d'échanges européens appropriés;
- h. promeuvent le dialogue entre les acteurs de l'éducation formelle et ceux de l'éducation non formelle, et encouragent une meilleure compréhension des différentes approches en matière d'éducation non formelle dans les différents pays européens;
- i. soutiennent et développent les travaux de recherche existants sur l'éducation non formelle ainsi que l'utilisation de leurs résultats; encouragent la collecte et la diffusion d'exemples de bonnes pratiques dans le domaine de l'éducation non formelle, aux niveaux national et européen; et soutiennent à cet égard, la coopération entre le Conseil de l'Europe et l'Union européenne;
- j. fassent de l'éducation non formelle un élément significatif des politiques nationales de jeunesse et de la coopération européenne dans ce domaine;
- k. assurent les ressources humaines et financières adéquates pour la mise en œuvre et la reconnaissance de programmes d'éducation non formelle ainsi que de leurs résultats, afin de permettre à celle-ci d'avoir un espace adéquat au sein de la communauté éducative;

--- ➔ **2. Invite le Secrétaire Général du Conseil de l'Europe à transmettre cette recommandation aux gouvernements des Etats parties de la Convention culturelle européenne qui ne sont pas membres du Conseil de l'Europe.**



→ 4. Remerciements

Ce Portfolio doit beaucoup à la contribution des experts du groupe de spécialistes du CDEJ créé pour ce projet:

M. Pere GUIU, Andorre

M. Jan VANHEE, Belgique

M. Lauri SAVISAARI, Finlande

M. Claude BODEVING, Luxembourg

Mme Ajsa HADZIBEZGOVI, Conseil consultatif sur la jeunesse

M. Gareth HUGHES, nommé par la Direction de l'Éducation

M. Marino OSTINI, nommé par la Direction de l'Éducation

Mme Pascale BOULANGER, Forum européen de la jeunesse

Mme Gisèle EVRARD, Forum européen de la jeunesse

M. Peter TORP, Forum européen de la jeunesse

Mme Alix MASSON, Forum européen de la jeunesse

M. Hans-Joachim SCHILD, Commission européenne

M. Manfred VON HEBEL, Commission européenne

Mme Rita BERGSTEIN, Salto-Youth/Agence nationale jeunesse-Allemagne

ainsi que de l'assistance de **M. André-Jacques DODIN**, Direction de la Jeunesse et du Sport du Conseil de l'Europe, et des conseils de: **M. Peter LAURITZEN**, **Mme Leen LACONTE** et **Mme Bryony HOSKINS** (Direction de la Jeunesse et du Sport/Conseil de l'Europe). **Mme Sophie BILGER** a accompli un travail ahurissant pour synthétiser les résultats de la phase de test: merci beaucoup !

Beaucoup d'autres personnes en Europe ont apporté leurs commentaires et encouragements pendant la durée du projet. Merci notamment pour leurs contributions écrites à:

Chrysafo ARVANITI

Rita BERGSTEIN

Jonathan BOWYER

Sonja CANDEK

Andrew CUMMINGS

Dirk De VILDER

John KONRAD

Darko MARKOVIC

Marija PAVKOV

Luis PINTO

Kees SCHUUR

Alessio SURIAN

Norah SWEETMAN

Jan VAN HOVE



TROISIEME PARTIE - ANNEXES

Merci aux participants à la formation au Portfolio (avril 2006), qui ont encouragé des centaines de personnes à tester le Portfolio et ont réussi à persuader 140 d'entre elles de remplir et de nous renvoyer leurs formulaires d'évaluation:

Sebastien GRUNWALD

German National Youth Council – DNK Germany
Puderbacher Weg 66, 57334 Bad Laasphe, Germany
Email: sebastian.grunwald@gmx.de

Ida KRAGH-RYDING

Danish National Youth Council – DUF Denmark
Rektorparken 1, 226, 2450 København SV.
Email: Idakragh@stud.ku.dk

Kate CHACHAVA

Georgian National Youth Council - NCYOG
17 Tabukashvili street; 0108 Tbilisi, Georgia
Email: gtu_su@yahoo.com
geto87@yahoo.com

Peter LENCO

National Youth Council of Slovakia –RMS Slovak Republic
Pražská 11, 811 04 Bratislava, Slovakia
Email: peter_lenco@yahoo.com , zahranicie@rms.mladez.sk

Hafsteinn SNAELAND

European Confederation of Youth Clubs - ECYC Iceland
Barónsstígur 18b, 101 Reykjavík, Iceland
Email: Hafsteinn.snaeland@reykjavik.is

Pascale BOULANGER

World Organisation of Scout Movement - WOSM Europe Region
Deputy Director, External relations & Communications
Avenue Porte de Hal, 38, B - 1060 Brussels
Email: pboulanger@euro.scout.org

Irene ROJNIK

World Association of Girls Guides and Girls Scouts – WAGGGS
WAGGGS Europe Office, Avenue de la Porte de Hal 38, B - 1060 Brussels
Email: irene@europe.wagggsworld.org

Ecaterina MATCOV

Young European Federalists - JEF Moldova
Blvd. Cuza-Voda 19/4, ap. 4, 2060-MD Chisinau,
Email: ecaterinamatcov@hotmail.com

Lukasz ZAMECKI

Alliance of European Voluntary Service Organisations Poland
street-Brodnowska 7/11, apartment 103. Zip-code - 03-439 Warsaw, Poland
Email: lzamecki@yahoo.com

Gisèle EVRARD

European Youth Forum – Policy Officer for Education Belgium
Rue Joseph II, 120, B – 1000 Brussels
gisele.evrard@youthforum.org Tel (direct) +32 (0)2 286 94 16



Laura PAUNONEN

Youth Department of Helsinki City
 Saniaiskuja 4 s 71, 00730 Helsinki, Finland
 Email: laura.paunonen@nk.hel.fi

Christian SCHARF

Federation of Association
 for Cultural Youth Education in Saxony-Anhalt
 Liebigstr. 05, D - 39104 Magdeburg, Germany
 Email : exchange@jugend-lsa.de

Mateja GERJEVIC

Youth network MaMa
 Kersnikova 4, 1000 Ljubljana, Slovenia
 Email : Mladinska_mreza@hotmail.com

Françoise CREMER

Service de la Jeunesse, Ministère de la Communauté française
 Boulevard Léopold II, 44, 1080 Bruxelles, Belgique
 Email : francoise.cremer@cfwb.be

Oxana PETROVSKAYA

House of Children's Leaders
 Russian Children's Centre «Orlyonok»
 Tuapse district, Krasnodar territory, Russian Federation
 Email: vega_kseniya@yahoo.com

Vitor DIAS

Delegado Regional do Porto do IPJ
 Rua Rodrigues Lobo, 98, 4150-638 Porto, Portugal
 Email: vitor.dias@ipj.pt

Eneken KOKA

Member of National Roundtable of Trainings in Youth Work Field
 Estonian Youth Work Centre
 Riia 9-70, 51010 Tartu, Estonia
 Email: eneken@yahoo.com

Guy PENSAVALLE

CEMEA Alsace
 (Centres d'Entrainement aux Méthodes d'Education Active)
 40, rue de l'Engelbreit, 67200 Strasbourg
 Email : guytoufr@yahoo.fr

Basak DEMIR

Youth Association for Habitat and Agenda 21
 Fulya Mah. Mevlut Pehlivan Sok, Ali Sami Yen Apt. 8A/2 Mecidiyekoy
 Istanbul, Turkey
 Email info@youthforhab.org.tr

Rosario ROSSI

Arci Catania
 Via Paolo Vasta, 141 95024 Acireale (CT) Italy
 Email: sarorossi@misterobuffo.org



TROISIEME PARTIE - ANNEXES

Oksana YURYK

Coordinating Committee for International Voluntary Service
Ukrainian Association for Youth Co-operation ALTERNATIVE-V
78-A, Bohdana Khmelnytskogo Street
Office 203, Kiev 01030, Ukraine
Email: alternative.v@gmail.com

Stasya DENISSOVA

Youth Network against Racism and Intolerance
(Youth Human Rights Movement), Movement «Young Europe»
St. Nevkipely, 19, Apt.9, Krasnodar, Russia
Tel. +7 89184974827
+7 89094590729
Email: sdenissova@mail.ru

Rita BERGSTEIN

SALTO-YOUTH, Training and Co-operation Resource Centre
@JUGEND für Europa - German National Agency YOUTH,
Godesbergeallee 142-148, D - 53175 Bonn, Germany
Tel: + 49 228 9506 236
mobile *: + 49 172 5883180
fax: + 49 228 9506 222
Email: rita@salto-youth.net

50

(Membres de l'équipe d'animation du stage)

Claude BODEVING

Attaché de Gouvernement
Service National de la Jeunesse,
B.P. 707, L – 2017 Luxembourg
Email: claude.bodeving@snj.etat.lu

Ajsa HADZIBEGOVIC

FORUM SYD BALKANS PROGRAMME
Project Montenegro
Bratstva I Jedinstva 4, 81000 Podgorica, Serbia and Montenegro
Email: ajsa@cg.yu

Mark TAYLOR

Avenue Emile Maxlaan 150, B-1030 Brussels
tel: +32 2 742 0914 mobile: +32 473 240 482
Email: brazav@yahoo.com

Nuno DA SILVA

President, YEU – Youth for Exchange and Understanding
Rua Frederico Lecor n° 55 4° dto, P – 8000 FARO, Portugal
Email: silvamago@hotmail.com

André-Jacques DODIN

Head of Division for Youth Policies & Intergovernmental Co-operation
Directorate of Youth and Sport
Council of Europe
andre-jacques.dodin@coe.int



➔ Merci enfin à ceux qui ont participé à l'évaluation du prototype du Portfolio et renvoyé leurs commentaires et suggestions :

Ageeva Ludmila (Russie), Aigro Mariann (Estonie), Akdevelioglu Ilknur (Turquie), Almeida Laranjeira Henriques (de) Joana (Portugal), Altinsoy Guler (Turquie), Andersen Jakob (Danemark), Asanidze Vaxtang (Géorgie), Belletti Michelangelo (Italie), Bjaeldager Jakob (Danemark), Bock Damon (Estonie), Bodson Nathalie (Belgique), Brecej Markucic Arijana (Slovenie), Briedova Barbara (Slovaquie), Busemann Nina (Allemagne), Cares Mike (Allemagne), Carniel Cristina (Italie), Cauwelier Johan (Belgique), Chakvetadze Nato (Géorgie), Cotis Sophy (Grèce), Dagkos Anastasios (Turquie), Dechenaux Claire (France), Dotter Stéphanie (France), Dubois Christine (Belgique), Dundua Temo (Georgie), Dybowski Sandra (Allemagne), Elisashvili Nino (Géorgie), Fedotova Yulia (Russie), Fistravec Tina (Slovenie), Fröström Linda (Suède), Fruk Marija (Slovenie), Garcet Cédric (Belgique), Gerber Dominik (Suisse), Gitolendia Boris (Géorgie), Gordeeva Ekaterina (Russie), Grech Daniela (Malte), Griffiths Graham (Royaume-Uni), Grübener Klaus (Allemagne), Gucek Marja (Slovenie), Gunven Asa (Suède), Häring Polona (Slovenie), Hellings Céline (Belgique), Hoffmann Verena (Allemagne), Hovi Merja (Finlande), Hristova Milena (Bulgarie), Jankovic Jakub (Slovaquie), Kajaluoto Ulla (Finlande), Kakorina Svetlana (Russie), Kalan Elif (Turquie), Kalberg Helen (Estonie), Kazakov Egor (Russie), Kelly Shawn (Danemark), Khusnutdinova Irene (Russie), Kingkiladze Sopio (Georgie), Kipouros George (Grèce), Kiss Balazs (Slovaquie), Koracin Janja (Slovenie), Korkmaz Gulcan (Turquie), Koskinen Aleks (Finlande), Koyuncu Emre (Turquie), Krajewski Mateusz (Pologne), Kralik Juraj (Slovaquie), Krezios Athanasios (Grèce), Kylchik Kateryna (Russie), Lambot Jérôme (Belgique), Langer Johannes (Autriche), Legion Anna (Pologne), Le Gludic Gaëlle (France), Lenco Peter (Slovaquie), Magnier Emilie (France), Malisheva Olga (Russie), Männisalu Juta-(Estonie), Marletta Giuseppe (Italie), Mattila Anu (Finlande), Messina Luca (Italie), Mierzejewska Alicja (Pologne), Mikeladze Lasha (Georgie), Miniac Pavillard (de) Daniela (Espagne), Modra Justyna (Pologne), Molokanova Tatyana (Russie), Niglas Tiiu (Estonie), Nizinska Joanna (Pologne), Nordström Piia (Finlande), Nowosad Anna (Pologne), Nybäck Sari (Finlande), Olle Cristina (Allemagne), Oreshkin Raul (Estonie), Otto Christoph (Allemagne), P.Maciek (Pologne), Panchenko Irene (Russie), Panchenko Sergey (Russie), Panebianco Agata (Italie), Pavlin Andreja (Slovenie), Peters Caroline (Allemagne), Prost Nicolas (France), Pustelnik Valdemar (Danemark), Ratko Natalija (Slovenie), Rauravaara Jaakko (Finlande), Razafinfraczaka Franck (France), Rostohar Petra (Slovenie), Saarela Laura (Finlande), Sabler Meta (Slovenie), Salokannel Tytti (Finlande), Scholz Carmen (Allemagne), Semrincova Lubica (Slovaquie), Serrao Mario (Italie), Sheverdina Olga (Russie), Slimakova Dusana (Slovaquie), Sommer Kerstin (Allemagne), Sondergaard Peter (Danemark), Spina Gabriele (Italie), Spirina Ludmila (Russie), Stergar Matic (Slovenie), Tadeusz (Pologne), Tolstoguzova Elena (Russie), Tonna Lara (Malte), Topchishvili Tamuna (Géorgie), Toth Eszter (Hongrie), Tove Iren Lea (Norvège), Tsertsvadze Tiko (Géorgie), Uyar Yasemin (Turquie), Vaap Riina (Estonie), Vandenhoute Genevieve (Belgique), Van hamme Olivier (Belgique), Vaughan Chloe (Royaume-Uni), Viigi Heli (Estonie), Virolainen Signe (Estonie), Wagner Marie-Kathrin (Allemagne), Willems Pieter (Belgique), Wisser Michal (Pologne), Wunderlich Nathalie (Allemagne), Yildiran Burcin (Turquie), Zakharova Tatiana (Russie), Zamecki Lukasz (Pologne), Zbrojkiewicz Katarzyna (Pologne), Zhelyazkova Radostina (Bulgarie).



➔ Vos commentaires sur le Portfolio seront très appréciés !

Le présent Portfolio est un outil évolutif. Nous sommes conscients, en effet, qu'il sera utilisé dans des circonstances très diverses. Vos commentaires sur votre utilisation de celui-ci seront donc bienvenus. N'hésitez pas à nous envoyer vos observations à l'adresse: youthportfolio@coe.int

ou:

Portfolio européen pour animateurs et travailleurs de jeunesse

Direction de la Jeunesse et du Sport

Conseil de l'Europe

F-67075 Strasbourg Cedex

tous différents
tous é g a u x

Le Portfolio européen pour animateurs et travailleurs de jeunesse est une initiative du Conseil de l'Europe en coopération avec des experts et des partenaires comme la Commission européenne et le Forum européen de la jeunesse. Il vise à offrir aux animateurs et travailleurs de jeunesse en Europe, bénévoles ou professionnels, un outil pouvant les aider à identifier, évaluer et décrire leurs compétences, sur la base de normes de qualité européennes.

En utilisant ce portfolio, les animateurs et travailleurs de jeunesse contribueront, non seulement à la reconnaissance de leur expérience et de leurs compétences, mais également aux efforts visant à accroître la reconnaissance du travail de jeunesse et de l'éducation et de l'apprentissage non formels.

Le travail de jeunesse en Europe revêt de multiples réalités. C'est pourquoi ce portfolio a été testé dans de nombreux pays et conçu pour permettre à ses utilisateurs d'y apporter des adaptations si nécessaire - en y ajoutant par exemple des compétences spécifiques à leur environnement.

L'impact du portfolio, en termes de ce qu'il vise, dépendra, dans une large mesure, de l'étendue de son utilisation. Par conséquent, nous espérons que le plus grand nombre possible de responsables et de travailleurs de jeunesse, à travers toute l'Europe et pourquoi pas au-delà, l'utiliseront et en feront la promotion.



COUNCIL OF EUROPE
CONSEIL DE L'EUROPE