

# PORTFOLIO DU CONSEIL DE L'EUROPE POUR LE TRAVAIL DE JEUNESSE

OUTIL POUR L'ÉVALUATION ET LE DÉVELOPPEMENT DES  
COMPÉTENCES EN MATIÈRE DE TRAVAIL DE JEUNESSE



[coe.int/youth-portfolio](https://coe.int/youth-portfolio) | Version révisée, 2025





# **Portfolio du Conseil de l'Europe pour le travail de jeunesse**

Outil pour l'évaluation et le développement  
des compétences en matière de travail de jeunesse

Version révisée, 2025

**PORTFOLIO DU CONSEIL DE  
L'EUROPE POUR LE TRAVAIL  
DE JEUNESSE**

**Outil pour l'évaluation et le  
développement des compétences  
en matière de travail de jeunesse**

*Les opinions exprimées dans le présent ouvrage n'engagent que les auteur·rice·s et ne reflètent pas nécessairement la ligne officielle du Conseil de l'Europe.*

Toute demande de reproduction ou de traduction entière ou partielle de ce document doit être adressée à la Direction de la communication (F-67075 Strasbourg ou publishing@coe.int). Toute autre correspondance relative à ce document doit être adressée au Service de la Jeunesse du Conseil de l'Europe :

Centre européen de la jeunesse  
Strasbourg  
30, rue Pierre de Coubertin  
F-67075 Strasbourg Cedex – France  
Courriel : youth@coe.int

Réalisé par Pedro Meca

© Conseil de l'Europe, 2025

**Précision terminologique**

*Dans la présente version du Portfolio, le terme « praticien·ne de jeunesse » est employé comme appellation générique pour désigner toute personne œuvrant dans le domaine du travail de jeunesse : travailleur·euse de jeunesse, éducateur·trice socio-éducatif·ve, animateur·trice, enseignant·e, formateur·rice, ainsi que tout·e autre professionnel·le et/ou bénévole engagé·e auprès et avec des jeunes. Cette formulation vise à alléger la lecture tout en incluant l'ensemble des acteur·rice·s du secteur.*

# Table des matières

<b>Portfolio du Conseil de l'Europe pour le travail de jeunesse : introduction</b>	<b>6</b>
<b>Quelles sont les nouveautés apportées par cette version révisée du Portfolio du Conseil de l'Europe pour le travail de jeunesse ?</b>	<b>7</b>
<b>Comment utiliser le Portfolio</b>	<b>8</b>
Utiliser le Portfolio pour l'éducation et la formation des praticien-ne-s de jeunesse	9
Utiliser le Portfolio pour le développement des compétences en matière de travail de jeunesse	9
Utiliser le Portfolio pour l'élaboration de politiques relatives au travail de jeunesse et pour le développement de l'écosystème du travail de jeunesse	10
Traductions du Portfolio	11
Adaptations du Portfolio à des contextes spécifiques	11
<b>Les essentiels du travail de jeunesse</b>	<b>12</b>
Qu'est-ce que le travail de jeunesse ?	12
Caractéristiques du travail de jeunesse	14
La diversité du travail de jeunesse en Europe	15
Le travail de jeunesse et l'éducation non formelle	15
Le travail de jeunesse et les politiques de jeunesse	16
<b>Compétences en matière de travail de jeunesse</b>	<b>17</b>
Compétences en matière de travail de jeunesse	17
Le cadre de compétences du Portfolio	18
Vue d'ensemble des fonctions du travail de jeunesse et des compétences connexes dans trois domaines spécifiques	20
Détail des compétences attendues des praticien-ne-s de jeunesse pour chacune des fonctions du travail de jeunesse	24
<b>Créer votre propre Portfolio</b>	<b>40</b>
Comment remplir le formulaire d'auto-évaluation ?	40
Questionnaire d'auto-évaluation	41
Comment établir votre plan de développement et d'apprentissage	43
Questionnaire relatif au Plan d'apprentissage et de développement	44
<b>Feedback</b>	<b>45</b>
Utiliser le feedback comme outil pour l'auto-évaluation	45
Recevoir des commentaires/du feedback de la part des jeunes avec qui vous travaillez	45
Recevoir du feedback de la part de collègues ou de personnes extérieures	45
Comment choisir la personne à qui demander du feedback ?	46
Des précisions sur la manière de donner et recevoir du feedback	47
Conseils pour donner et recevoir du feedback	48
<b>Informations complémentaires</b>	<b>49</b>
Qui a conçu le Portfolio ?	49
Pourquoi le Portfolio a-t-il été conçu ?	50
Pourquoi le Portfolio est-il régulièrement révisé ?	51
Quel est l'objet du débat européen sur le travail de jeunesse actuellement ?	51
Quelles sont les options de reconnaissance disponibles pour les utilisateur-ric-e-s du Portfolio?	52
Lectures complémentaires	54
<b>Sites internet de référence</b>	<b>57</b>
<b>Glossaire</b>	<b>59</b>
<b>Remerciements</b>	<b>62</b>
Expert-e-s impliqué-e-s dans la préparation de l'édition 2025	62
Remerciements pour les éditions précédentes	62

# Portfolio du Conseil de l'Europe pour le travail de jeunesse : introduction

Le Portfolio du Conseil de l'Europe pour le travail de jeunesse contribue à la réalisation de la mission civique de ce secteur en favorisant l'acquisition, par la jeunesse, de compétences démocratiques, tout en promouvant les valeurs plus larges de la démocratie et de la citoyenneté active. Conçu pour soutenir et autonomiser les praticien·ne·s de jeunesse en leur proposant un cadre structuré, il favorise le développement des compétences essentielles pour s'engager de façon significative auprès des jeunes dans des communautés marquées par la diversité et pour favoriser les processus démocratiques dans différents contextes. Conforme aux valeurs du Conseil de l'Europe, le Portfolio crée une passerelle entre la théorie et la pratique en dotant les praticien·ne·s de jeunesse des moyens nécessaires pour comprendre leur contribution à la conception d'espaces permettant aux jeunes de s'épanouir en tant que citoyennes et citoyens informé·e·s, engagé·e·s et responsables. Il aide la communauté de pratique du travail de jeunesse à jouer un rôle moteur dans la construction de sociétés résilientes et équitables fondées sur le respect des droits humains et le pluralisme.

Le Portfolio du Conseil de l'Europe pour le travail de jeunesse est un outil européen destiné aux personnes qui cherchent à comprendre, présenter et expliquer le travail de jeunesse, ses fonctions et les compétences qu'il requiert dans les contextes locaux et nationaux. Bien que conçu au niveau européen, il ne s'adresse pas en priorité aux personnes et organisations travaillant à l'échelon européen ou international, mais aux praticien·ne·s de jeunesse ainsi qu' à la communauté de pratique plus large du travail de jeunesse intervenant à tous les niveaux, du local à l'international.

Cet outil définit le cadre de compétences relatives au travail de jeunesse pour l'éducation et la formation des praticien·ne·s de jeunesse rémunéré·e·s et bénévoles, conformément à la [Recommandation CM/Rec\(2017\)4 relative au travail de jeunesse](#).<sup>1</sup> Un tel cadre est utile pour une compréhension commune des fonctions, principes et valeurs du travail de jeunesse, ainsi que des compétences standard que devrait posséder tout praticien·ne de jeunesse pour assurer ces fonctions.

Le cadre de compétences du Portfolio constitue une base solide pour le développement, au niveau national, de normes professionnelles et de stratégies en matière de travail de jeunesse et, en général, de nouveaux cadres, politiques, mécanismes et outils adaptés en matière de travail de jeunesse, comme l'a montré

l'Étude sur la mise à jour du Portfolio du Conseil de l'Europe pour le travail de jeunesse (novembre 2023, disponible en anglais uniquement).

Le Portfolio est un instrument qui aide les personnes, les équipes et les organisations engagés dans le travail de jeunesse à travers l'Europe à faire le point sur leurs compétences dans ce domaine, et à les développer de manière plus efficace. Il s'adresse principalement aux praticien·ne·s de jeunesse, mais aussi aux dirigeant·e·s et aux administrateur·trices qui souhaitent évaluer et développer davantage leurs compétences en matière de travail de jeunesse, et/ou les compétences des personnes qu'elles et ils supervisent. Il vise en outre à inciter les membres de la communauté de pratique à inclure, en tant qu'éléments à part entière, le développement personnel et professionnel dans leurs pratiques relatives au travail de jeunesse et à aider les organisations actives dans ce domaine à faire évoluer leurs systèmes d'appréciation et leurs outils d'évaluation.

Le Portfolio peut aussi être utile à la communauté de pratique du travail de jeunesse au sens large, qui englobe les éducateur·trices et les formateur·trices, les praticien·ne·s de jeunesse, les responsables d'organisations de jeunesse et du travail de jeunesse en général, ainsi que les responsables politiques chargé·e·s de ce domaine. En somme, le Portfolio s'adresse à toutes celles et tous ceux qui font partie de l'écosystème du travail de jeunesse et s'intéressent aux sujets de l'éducation et de la formation des praticien·ne·s de jeunesse, de l'amélioration de la qualité et de la reconnaissance du travail de jeunesse et de l'élaboration de politiques relatives à ce domaine.

Il s'agit d'un outil en ligne. Cependant, pour répondre aux besoins de la communauté de pratique au sens large, le Service de la Jeunesse a décidé de regrouper le contenu proposé en ligne au sein de la présente publication afin que celles et ceux qui le souhaitent puissent aussi utiliser cet outil hors ligne. Ainsi, ce document reprend la plupart du contenu du site internet consacré au Portfolio ; toutefois, il n'englobe pas l'intégralité du cycle d'auto-évaluation et d'apprentissage, qui s'effectue à l'aide d'outils proposés en ligne. Cela étant, il explique les principes fondamentaux de l'(auto)-évaluation et présente le processus d'utilisation du Portfolio à cette fin, comme illustré dans la figure 1 ci-dessous.

1. La [Recommandation CM/Rec\(2017\)4 du Comité des Ministres aux États membres relative au travail de jeunesse](#) présente le travail de jeunesse comme un objectif en soi. Elle contient notamment la disposition suivante, à laquelle le Portfolio fait tout particulièrement écho : « 2. en établissant un cadre cohérent et souple, fondé sur les compétences, pour l'éducation et la formation des praticien·ne·s de jeunesse rémunérés et bénévoles, qui prenne en compte les pratiques existantes, les tendances émergentes et les nouveaux lieux d'échange, ainsi que la diversité du travail de jeunesse ».



Cette publication contient également :

- des informations sur les aspects essentiels du travail de jeunesse ;
- des informations sur les compétences en matière de travail de jeunesse ;
- des mises à jour sur les évolutions en matière de travail de jeunesse en Europe.

Le Portfolio du Conseil de l'Europe sur le travail de jeunesse est une initiative conjointe du Conseil de l'Europe et de partenaires tels que la Commission européenne et le Forum européen de la jeunesse. Pour en savoir davantage sur les raisons et les modalités de son élaboration,, vous pouvez consulter la section « Informations complémentaires ».

Faites-nous part de votre expérience concernant l'utilisation en ligne ou hors ligne du Portfolio en contactant le Service de la Jeunesse à l'adresse suivante : <https://www.coe.int/en/web/youth-portfolio/contact>.

## Quelles sont les nouveautés apportées par cette version révisée du Portfolio du Conseil de l'Europe pour le travail de jeunesse ?

Le Portfolio révisé du Conseil de l'Europe pour le travail de jeunesse :

- Met en lumière la diversité des manières dont l'outil d'auto-évaluation destiné aux praticien-ne-s de jeunesse a été utilisé par la communauté de pratique du travail de jeunesse en Europe depuis sa publication. La présente version prend en considération un éventail plus large d'utilisations et d'utilisateur-ric-e-s potentiel-le-s du Portfolio comme un outil facilitant :
  - **l'éducation et la formation des praticien-ne-s de jeunesse**, dans la mesure où il aide à présenter le travail de jeunesse et à expliquer ses fonctions et les compétences requises pour remplir ces dernières dans la pratique ;
  - **le développement des compétences en matière de travail de jeunesse**, étant donné qu'il aide à comprendre les fonctions et le cadre de compétences du travail de jeunesse et permet de s'auto-évaluer et d'élaborer des plans d'apprentissage ;
  - **la politique relative au travail de jeunesse et le développement d'écosystèmes**, car il constitue une référence et un point de départ pour la conception de cadres nationaux de compétences, de normes professionnelles, de stratégies pour le travail de jeunesse et, de façon générale, de politiques, cadres, mécanismes et outils adaptés à divers contextes et niveaux.

Constitue une réponse à la volonté politique exprimée dans la [Recommandation CM/Rec\(2017\)4 relative au travail de jeunesse](#) de mettre en place un cadre de compétences en matière de travail de jeunesse en tant que norme européenne pour l'éducation et la formation des praticien-ne-s de jeunesse qui puisse servir de base et de source d'inspiration aux États membres, qui l'adapteront ensuite à leur propre contexte. Le cadre révisé des compétences établit une distinction entre les fonctions essentielles individuelles du travail de jeunesse et ses fonctions essentielles collectives, plaçant chaque praticien-ne de jeunesse au sein d'une communauté de pratique constituant pour elle et lui un soutien. En outre, il souligne la nécessité de s'adapter et d'être attentifs aux différents contextes et à l'ensemble des jeunes avec qui les praticien-ne-s de jeunesse interagissent.

- Groupe de fonctions essentielles du travail de jeunesse pertinentes pour les praticien-ne-s de jeunesse au niveau individuel :
  - Focus sur la relation avec les jeunes et les résultats pour elles et eux.
- Groupe de fonctions collectives essentielles du travail de jeunesse pertinentes pour les praticien-ne-s individuels, les équipes de praticien-ne-s et les communautés de pratique du travail de jeunesse :
  - Focus sur soi, sur sa pratique et sur le domaine du travail de jeunesse ;
  - Focus sur la communauté et la société.

## Comment utiliser le Portfolio

Dans cette partie, vous trouverez des idées sur les multiples façons d'utiliser le Portfolio pour contribuer au développement de la qualité du travail de jeunesse. Si vous avez d'autres idées ou suggestions à cet égard, ou si vous souhaitez nous faire part de la façon dont vous avez utilisé le Portfolio, vous pouvez nous contacter en cliquant sur le lien suivant : <https://www.coe.int/en/web/youth-portfolio/contact>.

Le Portfolio se veut à la fois un « outil » d'évaluation et un « référentiel » pour l'amélioration de la qualité du

travail de jeunesse. Depuis son lancement, il est utilisé à des fins d'éducation, d'évaluation et de gestion, mais aussi, sur un plan général, en tant qu'instrument pour intégrer les normes de qualité en matière de travail de jeunesse. Son cadre de compétences soutient l'objectif d'excellence des membres de la communauté de pratique du travail de jeunesse.

L'illustration suivante présente des premières idées pour utiliser le Portfolio (et/ou ses éléments) :

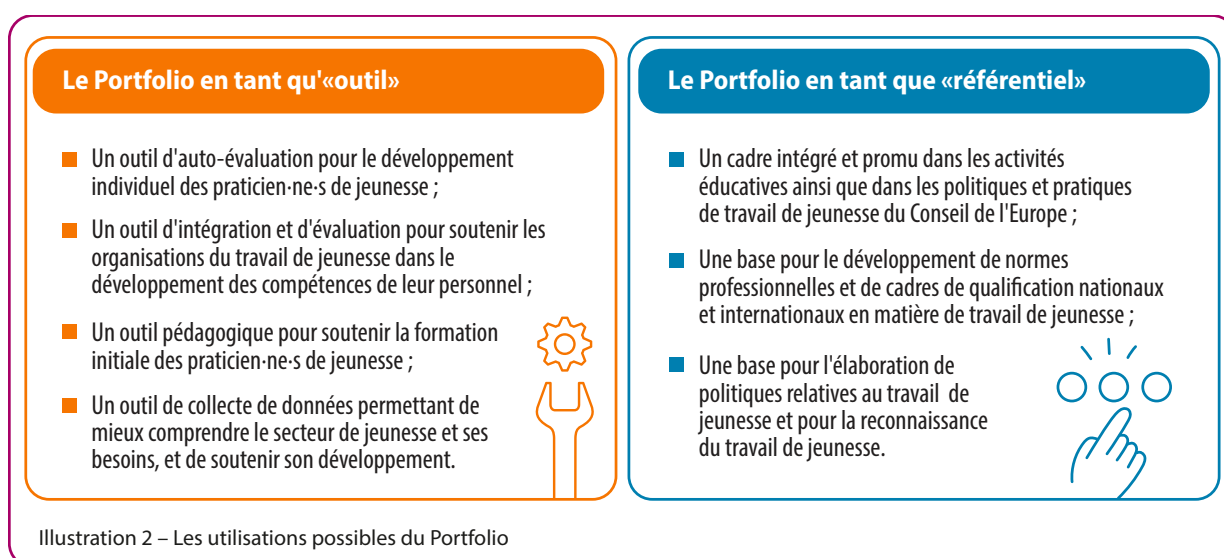


Illustration 2 – Les utilisations possibles du Portfolio

Le Portfolio est aussi particulièrement pertinent pour aider directement les États membres à intégrer et à mettre en œuvre la [Recommandation CM/Rec\(2017\)4 relative au travail de jeunesse](#), et notamment à « établi[r] un cadre cohérent et souple, fondé sur les compétences, pour l'éducation et la formation des praticien-ne-s de jeunesse rémunérés et bénévoles ». En tant que tel, il constitue une ressource qui a déjà été utilisée :

- **par les éducateurs-trices et les formateurs-trices** pour présenter le travail de jeunesse aux apprenant-e-s et soutenir le développement de leurs compétences dans ce domaine ;
- **par les organisations de jeunesse** pour l'intégration et l'évaluation des praticien-ne-s de jeunesse ;
- **par les responsables politiques** chargé-e-s de concevoir les politiques relatives au travail de jeunesse à différents niveaux.

Le Portfolio peut être utilisé soit de façon indépendante, soit en combinaison avec d'autres outils et cadres conçus dans les États membres en vue de contribuer à l'amélioration de la qualité du travail de jeunesse, au renforcement des compétences, et à l'élaboration de politiques dans le domaine du travail de jeunesse, ainsi

qu'au développement de l'écosystème y afférant et, de façon générale, à la reconnaissance et à la promotion du travail de jeunesse.

Voici quelques idées pour l'utilisation du Portfolio en tant qu'outil pour :

- l'éducation et la formation des praticien-ne-s de jeunesse ;
- le développement des compétences en matière de travail de jeunesse ;
- l'élaboration de politiques relatives au travail de jeunesse et le développement d'un écosystème du travail de jeunesse.

## Utiliser le Portfolio pour l'éducation et la formation des praticien-ne-s de jeunesse

Le Portfolio du Conseil de l'Europe pour le travail de jeunesse peut être un outil très précieux pour l'éducation et la formation des praticien-ne-s de jeunesse. Il permet d'expliquer ce qu'est le travail de jeunesse, les fonctions qu'il remplit et les compétences que doivent posséder les praticien-ne-s de jeunesse pour remplir ces fonctions dans la pratique.

Il peut servir de cadre de référence aux éducateurs-trices et aux formateurs-trices pour la conception de programmes d'apprentissage et de formation en matière de travail de jeunesse.

Le Portfolio peut aussi servir d'outil d'auto-évaluation pour les personnes qui participent à des activités d'éducation et de formation et qui souhaitent renforcer leurs compétences en matière de travail de jeunesse. Ainsi, ces personnes peuvent utiliser le Portfolio au début d'une formation pour faire le point sur leur niveau de compétence à ce moment-là et pour définir les objectifs d'apprentissage qu'elles souhaitent atteindre grâce à la formation. Les formateur-ric-e-s peuvent ensuite tenir compte de ces objectifs d'apprentissage pour ajuster le programme de leur formation.

Le Portfolio est utilisé dans les formations du Service de la Jeunesse du Conseil de l'Europe axées sur des sujets relatifs au travail de jeunesse. Il a servi de base à l'élaboration des programmes de ces formations et permis aux participant-e-s de concevoir eux-mêmes les évaluations de leurs compétences pendant les activités de formation. Dans ce contexte, il a aussi servi de base pour la certification des formations proposées par le Service de la Jeunesse.

Les formateurs-trices qui souhaitent aider les apprenant-e-s à renforcer leurs compétences peuvent aussi s'appuyer sur le Portfolio pour établir des processus d'accompagnement, comme le tutorat ou le coaching. En outre, cet instrument peut être utile pour soutenir les praticien-ne-s de jeunesse qui souhaitent renforcer leurs compétences en matière de travail de jeunesse ou acquérir un profil plus clairement défini ou plus professionnel dans ce domaine.

## Utiliser le Portfolio pour le développement des compétences en matière de travail de jeunesse

Le développement des compétences en matière de travail de jeunesse est une responsabilité partagée par les praticien-ne-s de jeunesse, ainsi que par la communauté de pratique au sens large, qui comprend les équipes de formateurs-trices, les organisations et les responsables du travail de jeunesse. Voici quelques idées sur la manière dont le Portfolio peut être utilisé par ces différents acteurs:

## Idées pour les praticien-ne-s de jeunesse à titre individuel

Le Portfolio du Conseil de l'Europe pour le travail de jeunesse peut vous être utile à titre personnel en tant que praticien-ne de jeunesse pour :

- auto-évaluer votre niveau de compétence actuel en matière de travail de jeunesse ;
- fixer vos objectifs d'apprentissage et de développement et déterminer la manière de les atteindre par le biais de ce processus ;
- au bout d'un certain temps, revoir votre auto-évaluation pour déterminer ce qui a évolué, mettre à jour votre Portfolio ou recommencer le processus.

Le Portfolio peut être particulièrement utile aux praticien-ne-s de jeunesse à des fins de professionnalisation. Ces acteurs peuvent aussi s'en servir pour planifier une évolution professionnelle en définissant de façon plus explicite leurs compétences dans le travail de jeunesse. La tenue d'un Portfolio est un processus dynamique. Nous vous invitons par conséquent, si vous utilisez cet outil, à le revoir régulièrement. Il peut vous aider à maintenir votre motivation pour l'élargissement de vos connaissances et le renforcement de vos compétences en matière de travail de jeunesse. Vous pouvez facilement vérifier si l'auto-évaluation que vous avez réalisée à un moment donné est toujours valable et mettre à jour les parties qui ont fait l'objet de changements ou de développements.

Si vous travaillez dans une structure ou une institution formelle, vous serez probablement soumis-e, à un moment ou à un autre, à un examen ou à une appréciation de vos performances. Il peut alors être judicieux de procéder à votre auto-évaluation avec le Portfolio peu de temps avant, car celle-ci vous fournira des informations et des arguments utiles pour l'entretien que vous aurez avec votre responsable au sujet de vos performances et/ou de vos projets de développement professionnel.

Vous pouvez aussi décider librement du moment le plus opportun pour procéder à votre auto-évaluation : par exemple, parallèlement aux évaluations régulières de l'équipe, à une discussion avec votre responsable bénévole ou professionnel-le, au début et/ou à la fin d'un stage, ou encore au moment de remanier votre CV pour postuler à un emploi, ou simplement en appui à un bilan de développement des compétences personnelles.

## Idées pour les équipes de praticien-ne-s de jeunesse

Le Portfolio peut être utilisé comme un outil d'apprentissage et de développement au sein d'une équipe. Il existe deux méthodes pour évaluer les compétences d'une équipe à l'aide de cet outil.

La première se déroule en deux étapes : chacun-e des membres de l'équipe procède d'abord à son auto-évaluation, puis l'équipe échange collectivement sur ses compétences en se basant sur le cadre de compétences pour guider la discussion.

La deuxième méthode consiste à inviter tous les membres de l'équipe à procéder ensemble à leur auto-évaluation au moyen du Portfolio ; dans ce cas, c'est le travail en équipe, plutôt que la compétence individuelle, qui est évalué. Généralement, il vous suffit pour cela de remplacer « je » par « nous ». Par exemple, à propos de la compétence interculturelle, l'exercice en équipe consistera à comprendre comment l'équipe, collectivement, perçoit sa propre réalité interculturelle (c'est-à-dire la composition de l'équipe et celle des groupes de jeunes avec lesquelles elle travaille) et la façon dont elle gère cet aspect (c'est-à-dire les relations entre les membres de l'équipe et celles de l'équipe avec les participant-e-s).

## Idées pour les organisations et pour les responsables du travail de jeunesse

Le Portfolio peut être utilisé comme outil de développement et d'apprentissage pour l'ensemble d'une organisation.

A l'instar des équipes, les organisations peuvent apprendre collectivement et optimiser ainsi leur potentiel. Le Portfolio offre en effet aux personnes occupant des postes à responsabilité au sein des organisations un cadre pour réfléchir à la façon dont leur organisation fonctionne et se développe.

Ainsi, les organisations et les responsables du travail de jeunesse peuvent utiliser le Portfolio comme base pour la définition d'un « cadre d'assurance qualité ». Il s'agit d'un ensemble de principes et de lignes directrices auquel une organisation se réfère pour s'assurer qu'elle effectue son travail de façon appropriée, conformément à l'énoncé de sa mission, à ses objectifs et aux besoins de ses bénéficiaires. La mise au point d'un plan d'évaluation des compétences et d'apprentissage peut aider à poser les fondations d'un tel cadre, et peut également contribuer à la stratégie de développement de l'organisation.

Vous pouvez intégrer les fonctions et les compétences que les membres du personnel et/ou les bénévoles ont développées dans le cadre de leurs évaluations personnelles effectuées à l'aide du Portfolio, à leur processus d'appréciation et de définition des objectifs. En outre, vous pouvez utiliser le Portfolio pour concevoir un outil d'évaluation du travail de jeunesse au sein de votre organisation.

Le développement des membres du personnel est essentiel au sein de chaque organisation. Vous pouvez utiliser le Portfolio pour intégrer le personnel et les bénévoles, ainsi que pour établir un processus d'accompagnement pour le passage d'une fonction à l'autre (d'animateur à praticien-ne de jeunesse, ou de praticien-ne de jeunesse à responsable du travail de jeunesse). Vous pouvez aussi vous servir du Portfolio comme d'un outil pour identifier les besoins en matière d'apprentissage des praticien-ne-s de jeunesse dont vous assurez la supervision au sein de votre organisation ou de votre institution, ainsi que pour mettre au point des plans visant à répondre à ces besoins de la manière la plus efficace et la plus concrète possible.

## Utiliser le Portfolio pour l'élaboration de politiques relatives au travail de jeunesse et pour le développement de l'écosystème du travail de jeunesse

Le Portfolio est une illustration concrète de l'engagement des États membres du Conseil de l'Europe à promouvoir la reconnaissance du travail de jeunesse sur la base des principes de l'éducation non formelle, tel que réaffirmé dans la [Recommandation CM/Rec\(2003\)8 du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe aux États membres sur la promotion et la reconnaissance de l'éducation non formelle des jeunes](#) et les textes de suivi ultérieurs. C'est un outil unique directement relié à la [Recommandation CM/Rec\(2017\)4 du Comité des Ministres aux États membres relative au travail de jeunesse](#). Plus précisément, le Portfolio est une traduction concrète de l'engagement politique du Conseil de l'Europe à « établi[r] un cadre cohérent et souple, fondé sur les compétences, pour l'éducation et la formation des praticien-ne-s de jeunesse rémunérés et bénévoles qui prennent en compte les pratiques existantes, les tendances émergentes et les nouveaux lieux d'échange, ainsi que la diversité du travail de jeunesse<sup>2</sup>. »

La présente version du Portfolio définit un cadre de compétences en matière de travail de jeunesse pour l'éducation et la formation des praticien-ne-s de jeunesse rémunérés et bénévoles, conformément à cette Recommandation. En outre, elle tient compte des tendances à la numérisation dans la société, de

---

2. [Recommandation CM/Rec\(2017\)4 du Comité des Ministres aux États membres relative au travail de jeunesse](#).

la transformation numérique du secteur du travail de jeunesse et de la pratique dans ce domaine. Elle tient également compte des développements intervenus au sein de la communauté de pratique du travail de jeunesse, tels que reflétés dans les délibérations des [Conventions européennes du travail de jeunesse](#).

Les responsables de l'élaboration des politiques, à tous les niveaux, qu'il s'agisse du niveau local ou européen, peuvent utiliser le Portfolio pour concevoir des normes ou des outils destinés à la [reconnaissance du travail de jeunesse](#). Il est important de noter que le Portfolio du Conseil de l'Europe pour le travail de jeunesse a [déjà été utilisé pour l'élaboration de politiques et le développement de l'écosystème du travail de jeunesse](#). Plus précisément, il a servi de référentiel et de point de départ au niveau national pour la conception de cadres de compétences, de normes professionnelles, de stratégies relatives au travail de jeunesse et, de façon générale, de nouveaux cadres, politiques, mécanismes et outils adaptés à divers contextes et à différents niveaux.

1. Le Portfolio [peut servir de base à l'établissement d'un « profil de praticien-ne de jeunesse »](#), favorisant ainsi la reconnaissance du travail de jeunesse en tant que profession.

- **Exemple** : Le Portfolio a été utilisé pour mettre au point un système national de certification en Lituanie, ainsi qu'un cadre de compétences et des normes professionnelles en Macédoine du Nord. En Géorgie, une organisation s'en est inspirée pour créer son propre cadre des compétences adapté au contexte, et pour promouvoir la reconnaissance du travail de jeunesse par le gouvernement.

2. Le Portfolio peut être utilisé par les responsables politiques pour la conception de programmes de formation des praticien-ne-s de jeunesse reconnus par l'État. Il peut également être utile pour certifier une formation ou les résultats d'apprentissage obtenus par les praticien-ne-s de jeunesse à l'issue d'une formation.

- **Exemple** : Le Portfolio est désormais intégré dans le programme de formation professionnelle des praticien-ne-s de jeunesse en Macédoine du Nord.
- **Exemple** : Le Portfolio a été traduit puis introduit dans le travail de jeunesse en Ukraine au moyen d'un module de formation destiné aux praticien-ne-s de jeunesse.

3. Dans le but d'adapter davantage le Portfolio aux praticien-ne-s de jeunesse et à leurs contextes, les formateurs-trices ont développé des études de cas sur les compétences. Dans les cas où ces personnes doivent déjà suivre une formation spécifique pour être reconnu-e-s en tant que praticien-ne-s de jeunesse, le Portfolio pourrait constituer un outil complémentaire pour l'auto-évaluation et le développement.

- **Exemple** : Le Portfolio a été utilisé pour intégrer les praticien-ne-s de jeunesse dans la formation ENTER! sur l'accès des jeunes aux droits sociaux.

4. Les responsables politiques peuvent soutenir les organisations de jeunesse dans l'utilisation du Portfolio comme outil pour améliorer la qualité du travail de jeunesse.

- **Exemple** : Le Portfolio a été utilisé pour la conception de la stratégie relative au travail de jeunesse en Serbie.

## Traductions du Portfolio

Vous pouvez aussi faire traduire le Portfolio dans votre propre langue. De fait, la disponibilité de cet outil dans un large éventail de langues parlées par la communauté de pratique est essentielle à la diffusion des normes et des approches du Conseil de l'Europe. Découvrez comment lancer une traduction !. Des informations complémentaires sur les traductions sont disponibles sur le site internet consacré au Portfolio.

## Adaptations du Portfolio à des contextes spécifiques

Le cadre de compétences du Portfolio apporte des orientations détaillées sur les fonctions essentielles du travail de jeunesse. Il met largement l'accent sur les compétences individuelles pour la relation entre les praticien-ne-s de jeunesse et les jeunes, ainsi que sur les résultats pour les jeunes qui participent au travail de jeunesse. En outre, il s'intéresse aux fonctions « collectives », en se concentrant sur le travail de jeunesse, comme pratique aussi bien comme domaine d'activité, ainsi que sur son rôle à la fois pour la communauté et pour la société. Ces deux aspects doivent être présents pour qu'un-e praticien-ne de jeunesse soit intégré-e et soutenu-e de manière adéquate au sein de la communauté de pratique. En outre, pour mieux communiquer avec des groupes spécifiques de jeunes, s'adapter à leurs contextes et répondre à leurs besoins, les praticien-ne-s de jeunesse pourraient être amené-e-s à étudier et à acquérir des fonctions spécifiques supplémentaires et les compétences qui y sont associées. Cette contextualisation et/ou cette spécialisation devraient faire l'objet d'un processus de concertation impliquant à la fois les praticien-ne-s de jeunesse et les jeunes concerné-e-s, tout en tenant compte des spécificités du contexte dans lequel se déroule le travail de jeunesse.

Si vous souhaitez nous communiquer des informations concernant de possibles adaptations, vous pouvez contacter le Service de la Jeunesse du Conseil de l'Europe à l'adresse suivante : <https://www.coe.int/en/web/youth-portfolio/contact>.

## Les essentiels du travail de jeunesse

Dans cette partie, vous trouverez des informations générales sur le travail de jeunesse, sur ses principales caractéristiques et les approches dont il fait l'objet, ainsi que sur la façon dont il s'inscrit dans la société et l'influence qu'il a eue – et qu'il continue d'avoir – sur les politiques publiques.

Avant de commencer à travailler avec [le Portfolio](#), il est recommandé de lire attentivement ces informations, qui encadrent et contextualisent les nombreuses possibilités d'utilisation de cet outil telles que décrites plus haut, ainsi que le contenu des normes du Portfolio et de son cadre de compétences.

### Qu'est-ce que le travail de jeunesse ?

Le « travail de jeunesse » est une expression générique recouvrant une large panoplie d'activités à caractère social, culturel, éducatif, environnemental et/ou politique menées avec, pour et par les jeunes, en groupes ou individuellement. Il est assuré par des praticien-ne-s de jeunesse rémunéré-e-s ou bénévoles et repose sur des processus d'apprentissage non formels et informels menés par, avec et pour les jeunes, et sur leur participation volontaire. Le travail de jeunesse est une pratique sociale, qui consiste à travailler avec les jeunes et les sociétés dans lesquelles elles-ils vivent, en facilitant leur inclusion et leur participation active à la vie de la collectivité et à la prise de décisions. Il a pour principal objectif de soutenir les jeunes dans leur développement et dans leur compréhension du monde qui les entoure, ainsi que dans leur participation à celui-ci, et à leur donner des opportunités de façonner elles-mêmes et eux-mêmes leur avenir. Concrètement, le travail de jeunesse consiste à accompagner des groupes de jeunes qui changent et évoluent. Il peut se dérouler dans une grande diversité de lieux, aborder de nombreuses questions et faire appel à différentes

méthodes. L'éventail des thèmes couverts par le travail de jeunesse est aussi large que les types de personnes et d'organisations qui y participent. Le travail de jeunesse se déroule là où sont les jeunes, et selon leurs conditions. La participation repose sur le principe du volontariat. Le contenu ou l'orientation thématique du travail de jeunesse peut varier considérablement. Les activités organisées ont lieu dans des contextes plus ou moins structurés, allant des clubs de jeunes aux cafés, en passant par les guichets uniques ou les centres de détention pour mineurs, comme les camps de réfugiés. De plus en plus souvent, le travail de jeunesse se déroule en ligne. De fait, il peut se pratiquer à tous les niveaux, dans n'importe quel lieu ou environnement interactif, par des contacts directs en face-à-face et en présentiel (comme c'est le cas traditionnellement), ainsi que virtuellement, dans l'espace numérique. Il peut consister en une activité unique, ponctuelle, ou en un programme d'activités dans lesquelles les jeunes interagissent entre elles et eux pendant une période plus longue. La participation aux activités peut reposer sur l'adhésion à une organisation de jeunesse ou à un autre type d'organisation, mais ce n'est pas nécessairement le cas : elle peut aussi être ouverte à toutes-tous sans condition d'adhésion. Le militantisme politique, l'action sociale de proximité, les activités sportives, les entreprises sociales, les rencontres en ligne, la création de contenus vidéos et mêmes certains types d'activités de loisirs sont autant de formes du « travail de jeunesse ».

Des informations complémentaires sur la diversité du travail de jeunesse mené en Europe sont disponibles dans la publication intitulée « [Travail de jeunesse - Éléments essentiels](#) », conçue dans le cadre du [Partenariat entre la Commission européenne et le Conseil de l'Europe dans le domaine de la jeunesse](#) (ci-après, le « Partenariat jeunesse »).

### En quoi consiste le travail de jeunesse ?

**Permettre** aux jeunes de faire ce qui les intéresse, ensemble ou de manière individuelle.

Offrir aux jeunes des opportunités de s'**émanciper** et de s'autonomiser.

Créer des possibilités saines et sûres permettant aux jeunes de pratiquer les loisirs qu'ils peuvent **apprécier**.



**Donner** aux jeunes la capacité de changer ce qui leur semble nécessaire dans leur environnement immédiat et au sein de la société.

Aider les jeunes à s'**engager** dans les processus de pouvoir et de politique.

Proposer aux jeunes des opportunités pertinentes et motivantes d'**éducation** non-formelle qui améliorent leurs compétences.

Illustration 3 - En quoi consiste le travail de jeunesse ?

Des transformations numériques sont en cours dans nos sociétés (et dans le domaine du travail de jeunesse). Si vous le souhaitez, vous pouvez recourir à la figure ci-dessus pour réfléchir aux conséquences de ces transformations pour le travail de jeunesse, et des questions ci-dessous pour vous interroger sur vos pratiques professionnelles dans un tel contexte :



- Comment les compétences numériques contribuent-elles à la réalisation des aspirations personnelles des jeunes ? À l'inverse, comment le manque de compétences dans ce domaine peut-il entraver la réalisation de ces aspirations ?
- Comment les compétences numériques influent-elles sur l'accès des jeunes à des opportunités pertinentes ?
- Comment l'utilisation créative des technologies numériques permet-elle d'offrir des opportunités à une grande diversité de jeunes ?
- Comment promouvoir un mode de vie numérique sain, avec – voire sans – le recours aux technologies ?
- Comment les technologies numériques pourraient-elles favoriser la participation des jeunes de façon générale, et leur participation à la prise de décision et à la politique en particulier ?
- Quels sont les cadres d'apprentissage numérique qui suscitent de l'intérêt auprès des jeunes ?

Quelques exemples de travail de jeunesse :

**Je m'appelle Xavier.** Je suis bénévole dans une organisation locale et j'encadre des activités de loisirs pour des adolescents.



**Mon nom est Anna.** Je suis responsable du développement du travail de jeunesse dans une organisation nationale de jeunesse qui travaille avec des jeunes vivant dans les zones rurales. Je dirige des projets pour promouvoir l'entrepreneuriat social des jeunes.

**Je m'appelle Milosz.** Je travaille dans un centre communautaire socio-culturel situé dans un quartier urbain d'une grande ville autrefois industrielle. Les enfants qui fréquentent le centre, issus de milieux défavorisés, ont des problèmes avec l'école, les drogues et la violence. Le centre socio-culturel est quasiment l'unique activité non-scolaire à leur disposition. Nous travaillons également avec les services sociaux de la municipalité.



**Je m'appelle Satu.** Je travaille en tant qu'animateur dans un centre de jeunesse local géré par notre municipalité. Ces deux dernières années, nous avons proposé aux jeunes des activités de travail de jeunesse en ligne. Nous les conseillons, échangeons avec eux et leur apportons même un soutien psychologique en ligne.

**Je m'appelle Josa.** Dans le cadre de mes activités de sensibilisation des jeunes, j'échange avec eux sur des plateformes numériques et en ligne telles que Snapchat et Instagram, et, ensemble, nous nous informons sur les droits humains et les défendons en ligne. Ce processus de co-apprentissage avec les jeunes me permet d'acquérir en permanence de nouvelles compétences numériques.

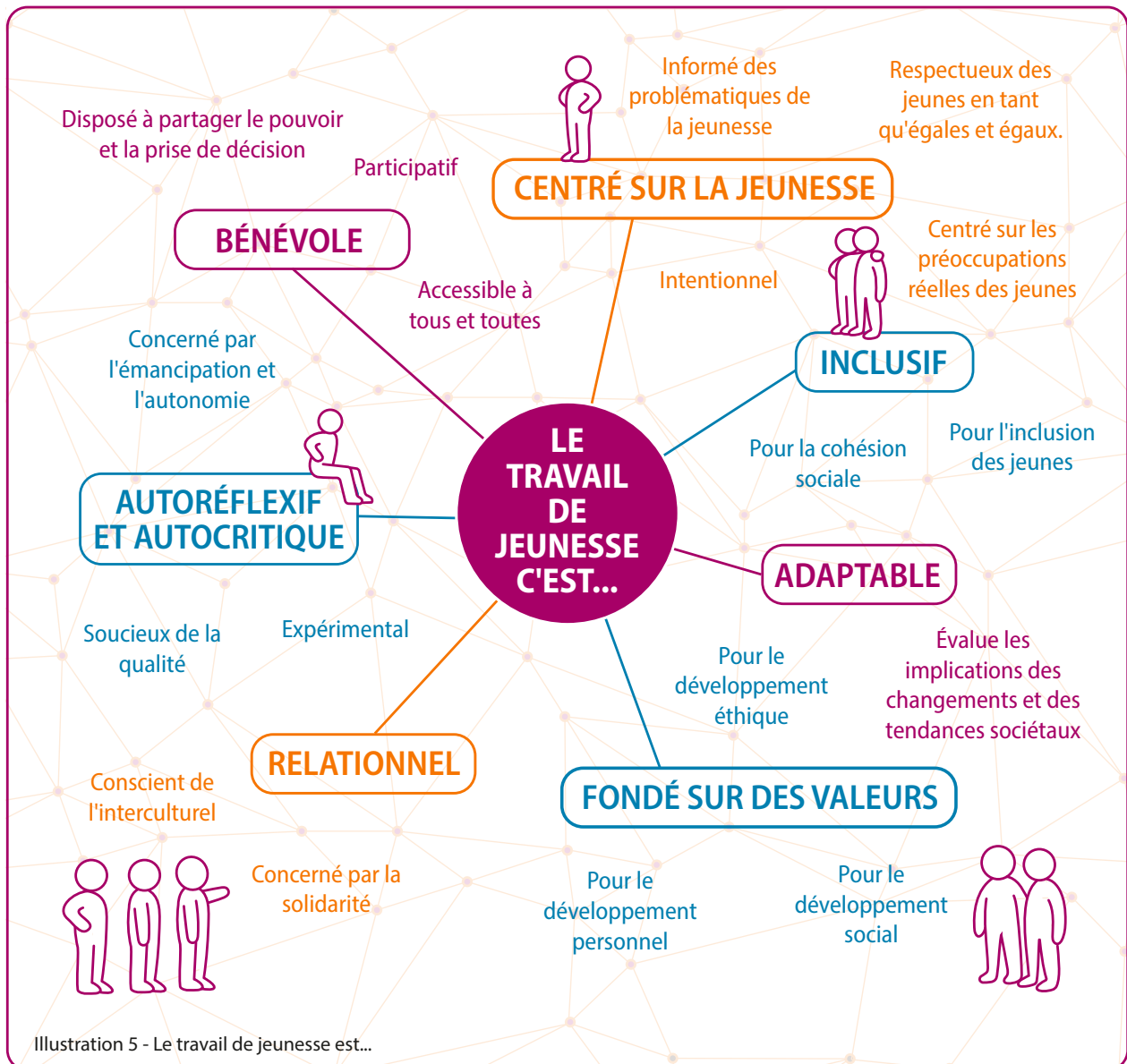


Illustration 4 - Exemples de travail de jeunesse

## Caractéristiques du travail de jeunesse

Le travail de jeunesse présente généralement les caractéristiques suivantes :

- Il est fondé sur des valeurs : le travail de jeunesse s'efforce de servir la finalité ultime de la dignité humaine, du respect, de la paix et de la démocratie.
- Il est centré sur les jeunes : le travail de jeunesse répond aux besoins et aux aspirations essentiels des jeunes, tel qu'identifiés par ces derniers.
- Il est volontaire : le travail de jeunesse n'est pas obligatoire et repose sur la participation volontaire des jeunes.
- Il aspire aux développements : le travail de jeunesse a pour objectif le développement personnel, social et éthique des jeunes.
- Il s'appuie sur l'auto-critique et l'auto-réflexion : le travail de jeunesse se remet en question pour répondre au mieux à sa mission.
- Il est relationnel : le travail de jeunesse cherche à établir une interaction et une communication authentiques avec les jeunes afin de contribuer au développement de communautés viables et durables.
- Il est inclusif : le travail de jeunesse crée des opportunités favorisant la cohésion sociale et l'inclusion des jeunes.
- Il est adaptable : le travail de jeunesse vise à évaluer l'impact des changements, des tendances et des développements sociétaux sur les jeunes et s'adapte pour pouvoir les accompagner efficacement.



## La diversité du travail de jeunesse en Europe

Les autorités publiques, à tous les niveaux (local, national, régional et européen), mettent en place des politiques, des fonds et d'autres ressources pour le travail de jeunesse en Europe. Par ailleurs, le travail de jeunesse est en grande partie assuré par le secteur bénévole, souvent en coopération avec ces autorités. Le secteur bénévole du travail de jeunesse englobe les organisations non gouvernementales (ONG), les organisations de la société civile, les groupes informels de jeunes, les organisations confessionnelles, les sections jeunesse des partis et organisations politiques, les associations et réseaux de praticien-ne-s de jeunesse et les structures fédératrices nationales telles que les conseils des jeunes, ainsi que les mouvements internationaux. Bien qu'elles bénéficient souvent d'un financement de l'État, les ONG de jeunesse dépendent des fonds européens (programme Erasmus+, Fonds social européen, Corps européen de solidarité, Fonds européen pour la jeunesse) et des accréditations européennes (Youthpass). Dans certains contextes, les initiatives de travail de jeunesse sont aussi soutenues par des fondations nationales ou internationales (privées), en particulier lorsqu'il n'existe pas d'accréditation ou de financement publics.

La plupart des pays ont adopté une politique de jeunesse qui prévoit également un cadre juridique et/ou stratégique pour le travail de jeunesse, ainsi qu'un soutien financier et d'autres types de soutien. Nombre

d'entre eux assurent également l'éducation formelle et la formation qui sous-tendent le travail de jeunesse en tant que discipline. Mais rares sont ceux dont les documents relatifs à la politique de jeunesse contiennent une définition formelle ou juridique du « travail de jeunesse » ou des « praticien-ne-s de jeunesse ». Dans la politique nationale, le travail de jeunesse est souvent décrit comme un moyen important de mettre en œuvre la politique de jeunesse ou comme l'une des composantes des services proposés aux jeunes. Parfois, il s'inscrit dans un domaine d'intervention plus large, comme celui de la pédagogie sociale, de l'éducation socio-culturelle ou des activités de loisir.

Vous trouverez des informations complémentaires à ce sujet dans la publication intitulée « [Travail de jeunesse - Éléments essentiels](#) », conçue dans le cadre du [Partenariat entre la Commission européenne et le Conseil de l'Europe dans le domaine de la jeunesse](#).

Pour approfondir votre réflexion sur le travail de jeunesse dans votre pays ou votre contexte, vous pouvez vous pencher sur le système de travail de jeunesse au sein duquel vous travaillez et participer à des échanges sur le sujet avec d'autres praticien-ne-s de jeunesse ou membres de votre communauté de pratique.

L'encadré ci-dessous propose un bon point de départ pour une telle réflexion :

- Quel type de travail de jeunesse pratiquez-vous ?
- Retrouvez-vous certaines de ces caractéristiques dans votre travail de jeunesse ?
- Quelle sont, selon vous, les plus importantes ?
- Quels sont les objectifs de votre travail de jeunesse ?
- Comment décririez-vous le système de travail de jeunesse au sein duquel vous travaillez ?
- Quelles ressources et types de soutien seraient particulièrement utiles pour votre pratique en tant que praticien-ne de jeunesse ?
- L'éducation non formelle renvoie aux programmes et processus planifiés et structurés d'éducation individuelle et sociale destinés aux jeunes et visant à améliorer un ensemble d'aptitudes et de compétences, en dehors du cursus éducatif formel. Le travail de jeunesse et l'éducation non formelle présentent de nombreuses caractéristiques communes ; pour autant, ils renvoient bien à deux choses distinctes.



## Le travail de jeunesse et l'éducation non formelle

Le travail de jeunesse a souvent une dimension ou une visée éducative marquée. Selon la publication [Repères : Manuel pour la pratique de l'éducation aux droits humains avec les jeunes](#), l'éducation ou l'apprentissage qui se déroulent dans le travail de jeunesse sont généralement de nature non formelle ; en d'autres termes, ils ne sont ni « formels » ni « informels ». L'éducation non formelle renvoie aux programmes et processus pla-

nifiés et structurés d'éducation individuelle et sociale destinés aux jeunes et visant à améliorer un ensemble d'aptitudes et de compétences, en dehors du cursus éducatif formel le travail de jeunesse et l'éducation non formelle présentent de nombreuses caractéristiques communes ; pour autant, ils renvoient bien à deux choses distinctes.

Quelles sont les caractéristiques spécifiques de l'éducation ou de l'apprentissage « non formels » ?

## En bref . . .

- L'apprentissage 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 ;
- l'apprentissage est intentionnel et volontaire ;
- l'apprentissage vise avant tout à transmettre et à mettre en pratique les valeurs et savoir-faire associés à la vie démocratique.

## Caractéristiques méthodologiques

- coexistence et interaction équilibrées entre les dimensions cognitive, affective et pratique de l'apprentissage ;
- rapprochement de l'apprentissage individuel et de l'apprentissage social ;
- relations enseignant-e/apprenant-e orientées vers le partenariat, solidaires et symétriques ;
- approches participatives, centrées sur l'apprenant-e ;
- travail en lien avec les préoccupations de la vie réelle, apprentissage expérientiel (ou apprentissage par la pratique), recours aux échanges et rencontres interculturelles en tant qu'outils pédagogiques.

## Valeurs

- Valeurs liées au développement personnel : autonomie ; développement de l'esprit critique ; ouverture d'esprit et curiosité ; créativité.
- Valeurs liées au développement social : communication ; participation et citoyenneté démocratique ; solidarité et justice sociale ; sens des responsabilités ; pouvoir de transformation des conflits.
- Valeurs éthiques : droits humains ; respect d'autrui ; apprentissage et dialogue interculturels ; paix / non-violence ; égalité femmes-hommes – dialogue intergénérationnel.

## Éducateurs·trices non formel·le·s . . .

- Utilisation de méthodes participatives.
- Exploitation de la diversité en tant qu'outil pédagogique positif.
- Mise en place d'axes de réflexion entre le concret et l'abstrait, de façon à la fois à faciliter le processus d'apprentissage et à en améliorer continuellement la qualité.
- Connaissances au sujet de la vie et des cultures des jeunes en Europe.

## Le travail de jeunesse et les politiques de jeunesse

Le travail de jeunesse s'intéresse aussi à la place des jeunes et à leurs préoccupations dans la société et dans la sphère publique. Il vise à influencer sur la société, la politique et les relations de pouvoir, notamment si celles-ci désavantagent les jeunes, les marginalisent ou les excluent.

- En quoi les réalités des jeunes avec lequel-le-s vous travaillez influent-elles sur votre travail ?
- Comment vous renseignez-vous sur les besoins et les préoccupations des jeunes ?
- En quoi les politiques (de jeunesse) et la politique (ou situation politique) ont-elles un impact sur la façon dont vous effectuez votre travail ?
- Comment concevez-vous votre rôle par rapport au contexte politique et social plus large dans lequel se déroule le travail de jeunesse ?



# Compétences en matière de travail de jeunesse

## Compétences en matière de travail de jeunesse

Le Portfolio est un outil conçu pour évaluer ses compétences en matière de travail de jeunesse et établir la façon de les développer. Il s'agit là d'un processus essentiel car les praticien-ne-s de jeunesse sont nécessairement des apprenant-e-s tout au long de la vie, le travail de jeunesse étant lui-même une pratique et un domaine d'activité en constante évolution.

La notion de « compétence » est essentielle pour comprendre non seulement l'évaluation proposée par le Portfolio, mais le Portfolio lui-même (en tant qu'outil).

“

**Le terme « compétence »** désigne la « capacité à faire quelque chose de façon satisfaisante ou efficace ». Il est souvent utilisé de manière interchangeable avec le terme « savoir-faire », mais ces deux mots n'ont pas exactement la même signification. Deux choses font qu'une compétence est différente d'un savoir-faire, et qu'elle est même plus qu'un savoir-faire : lorsque vous êtes compétent-e, vous êtes en mesure non seulement d'appliquer ce que vous savez à une tâche spécifique ou à la résolution d'un problème, mais aussi de transférer cette capacité à une autre situation.<sup>3</sup>

”

Le Portfolio entend vous aider à répondre à des questions concernant vos compétences, telles que :

Quand vous pensez au travail de jeunesse que vous effectuez, que **faites-vous** et de quelles ressources avez-vous besoin **pour être en mesure de vous acquitter de votre tâche correctement** ? Qu'est-ce qui caractérise un-e praticien-ne de jeunesse compétent-e ?



Dans le travail de jeunesse, la compétence fait référence à trois dimensions interdépendantes, comme illustré ci-dessous :



**Les savoirs** : cette dimension fait référence à tous les thèmes et toutes les problématiques que vous connaissez ou devez connaître pour accomplir votre travail. Il s'agit de la dimension "cognitive" de la compétence, souvent associée à la "tête".



**Les savoir-faire** : cette dimension fait référence à ce que vous êtes capable de faire ou à ce que vous devez être capable de faire pour réaliser votre travail auprès des jeunes. Il s'agit de la dimension "pratique". Elle est généralement associée aux "mains".



**Les savoir-être et les valeurs** : cette dimension de la compétence renvoie aux attitudes et aux valeurs que vous devez adopter afin de faire votre travail de manière efficace. Cette dimension est ordinairement associée au "cœur".

Illustration 6 - Dimensions de la compétence

3. [Council of Europe Youth Portfolio 2015 edition](#)

Lorsque vous pensez à votre propre travail, à celui de votre équipe ou de votre organisation, à quoi associez-vous la tête, les mains et le cœur ? Posez-vous les questions ci-après et servez-vous de l'image pour y répondre :

- Que devraient savoir les personnes qui interviennent dans le travail de jeunesse ?
- Que devraient être en mesure de faire les personnes qui interviennent dans le travail de jeunesse ?
- Quels sont les savoir-être et les valeurs que devraient posséder les personnes qui interviennent dans le travail de jeunesse ?
- Qu'apportez-vous pour effectuer votre travail, qui vous rend compétent ?



## Le cadre de compétences du Portfolio

Le Portfolio permet d'examiner les fonctions du travail de jeunesse, c'est-à-dire ce en quoi consiste généralement ou la plupart du temps la pratique du travail de jeunesse.

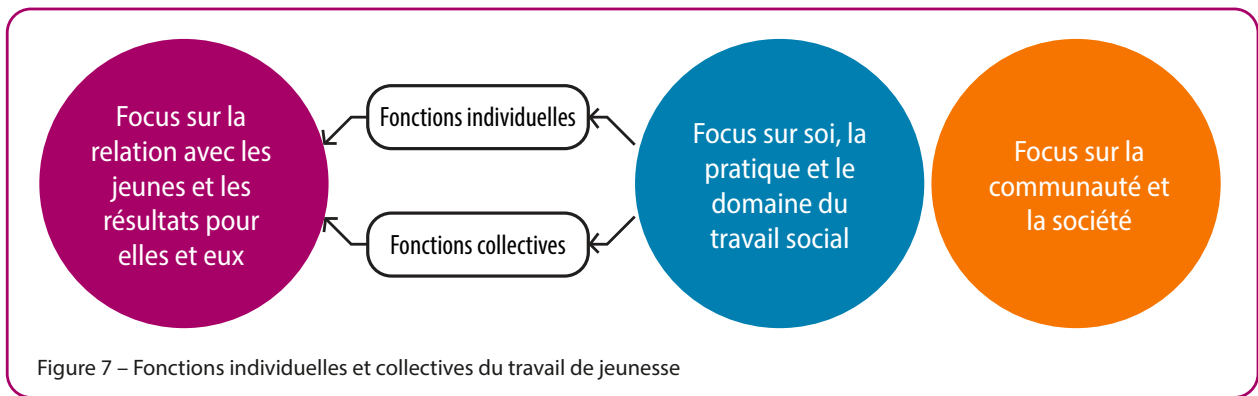
Ces fonctions sont divisées en trois catégories. La première est considérée comme la fonction principale, les deux autres étant « à son service ».

- 1. Fonctions axées sur la relation avec les jeunes et les résultats pour elles et eux ( groupe de fonctions essentielles).** Ces fonctions sont considérées comme essentielles et renvoient aux fondements de ce en quoi est censé consister le travail de jeunesse, conformément à la pratique du Conseil de l'Europe et à ses normes de qualité. Elles sont applicables dans divers contextes et environnements, y compris les environnements numériques.
- 2. Fonctions axées sur soi, sur la pratique et sur le domaine du travail de jeunesse.** Elles renvoient à des aspects tels que la réflexion, l'apprentissage, la coopération, l'expérience et l'innovation, qui sont pertinents pour la communauté de pratique du travail de jeunesse et contribuent aux fonctions essentielles.
- 3. Fonctions axées sur la communauté et la société.** Ces fonctions concernent le rôle et les effets plus larges de la pratique du travail de jeunesse et contribuent aux fonctions essentielles.

Sur la base de ces fonctions, le Portfolio vise à définir plus précisément ce que les praticien-ne-s de jeunesse devraient être en mesure de faire - en d'autres termes, les compétences qui leur sont nécessaires pour pouvoir s'acquitter correctement de leur tâche.

Ainsi, les compétences nécessaires au travail de jeunesse peuvent être divisées en deux catégories :

- **les compétences essentielles**, qui font du travail de jeunesse un domaine d'activité unique et qui sont étroitement reliées au groupe de fonctions essentielles du travail de jeunesse, axées sur la relation avec les jeunes et les résultats du travail de jeunesse pour ces jeunes. Ces compétences sont surtout **pertinentes pour les personnes qui travaillent dans ce domaine d'activité ;**
- **les autres compétences** qui sont importantes pour le travail de jeunesse et, éventuellement, pour d'autres domaines d'activité. Elles sont, en principe, pertinentes pour les personnes, les équipes et les organisations qui travaillent dans ce domaine, ainsi que pour la communauté de pratique du travail de jeunesse et pour la communauté et la société au sens large. Généralement, les compétences personnelles de chaque praticien-ne de jeunesse sont complétées par celles de ses pair-e-s au sein d'une équipe et/ou d'une organisation. On peut alors parler de « compétences collectives ».

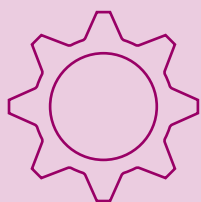
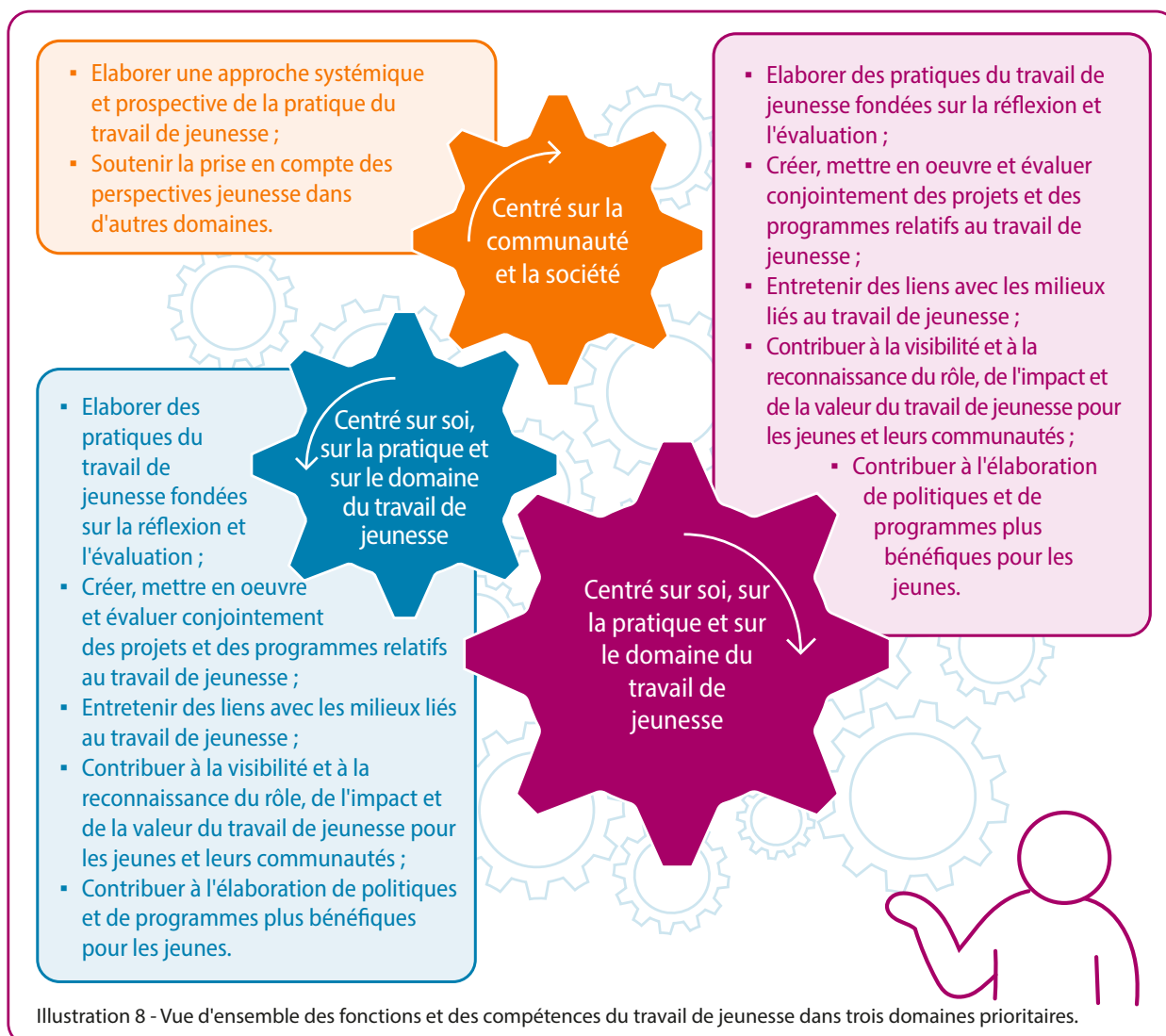


Ensemble, les fonctions et compétences décrites ci-dessus constituent ce que l'on appelle le **Cadre de compétences du Portfolio**.

Le Portfolio doit être considéré comme un modèle pouvant être adapté à votre contexte particulier. La liste des fonctions et des compétences présentée dans le cadre n'est en aucun cas exhaustive. D'autres fonctions et compétences pourraient être définies en tant que spécialisations, ou pour contextualiser et adapter l'outil à des groupes de jeunes et à leurs besoins particuliers. Ces fonctions supplémentaires et plus spécifiques, ainsi que les compétences connexes,

pourraient être développées plus avant par les utilisateur-ice-s en fonction des différents besoins des jeunes, des intérêts des praticien-ne-s de jeunesse et des contextes dans lequel se déroule le travail de jeunesse. En outre, certaines des compétences du cadre peuvent vous sembler non pertinentes pour le travail que vous faites, les jeunes avec lequel-le-s vous êtes en contact ou le contexte dans lequel vous intervenez. Si vous souhaitez informer le Service de la Jeunesse du Conseil de l'Europe des adaptations auxquelles vous procédez, vous pouvez le faire en envoyant un message à l'adresse suivante : [Contacts - Youth Portfolio](#).

## Vue d'ensemble des fonctions du travail de jeunesse et des compétences connexes dans trois domaines spécifiques



### Groupe de fonctions essentielles axées sur la relation avec les jeunes et les résultats pour eux

#### Accompagner les jeunes dans leur développement personnel, social et émotionnel

Compétences des praticien·ne·s de jeunesse :

- \* Comprendre les contextes sociaux dans lesquels vivent les jeunes et les aider à évoluer dans ces environnements
- \* Établir avec les jeunes des relations positives, de confiance et exemptes de jugement moral
- \* Faire preuve d'ouverture dans les discussions portant sur les problèmes personnels des jeunes
- \* Traiter les jeunes comme des égaux
- \* Répondre aux besoins et aux aspirations des jeunes.

## Offrir des possibilités d'apprentissage pertinentes aux jeunes

Compétences des praticien·ne·s de jeunesse :

- \* Aider les jeunes, dans toute leur diversité, à déterminer leurs besoins, leurs souhaits et leurs styles en matière d'apprentissage, en tenant compte de leurs éventuels besoins particuliers
- \* Créer des environnements d'apprentissage sûrs, motivants et inclusifs pour les apprenant·e·s individuel·le·s et les groupes d'apprenants
- \* Aider les jeunes à mener une réflexion sur leur apprentissage
- \* Informer les jeunes des possibilités d'apprentissage qui leur sont offertes et les aider à en faire usage.

### **Soutenir la capacité des jeunes à comprendre la société dans laquelle elles-ils vivent et à s'engager au sein de celle-ci ;**

Compétences des praticien·ne·s de jeunesse :

- \* Aider les jeunes à définir le(s) rôle(s) qu'elles et ils souhaitent jouer au sein de leurs communautés et sociétés et à prendre les responsabilités nécessaires à cette fin ;
- \* Aider les jeunes à définir leurs objectifs, à élaborer des stratégies et à mettre au point des actions individuelles et collectives en vue d'un changement social
- \* Aider les jeunes à développer leur esprit critique et à comprendre la société, les rapports de pouvoir, le fonctionnement des systèmes sociaux et politiques, leurs conséquences pour divers groupes de jeunes et la manière dont les jeunes peuvent influencer sur ces systèmes et mener des actions ;
- \* Aider les jeunes à développer leurs compétences et leur confiance en elles et en eux pour leur permettre de jouer un rôle actif au sein de leurs communautés et sociétés en tant que personnes et membres de groupes et d'équipes ;
- \* Associer étroitement les jeunes à l'élaboration de politiques et de programmes, en particulier lorsque ceux-ci les concernent.

### **Soutenir les jeunes à contribuer activement au développement d'une culture des droits humains et de la démocratie au sein de leurs communautés et sociétés**

Compétences des praticien·ne·s de jeunesse :

- \* Aider les jeunes à renforcer les compétences permettant de vivre dans des sociétés marquées par la diversité, notamment en ce qui concerne les valeurs et attitudes envers la diversité
- \* Promouvoir l'inclusion des jeunes issu·e·s de milieux différents et favoriser les échanges entre ces différents groupes de jeunes, dans leur propre pays et à l'étranger, de manière à leur permettre de découvrir d'autres pays, contextes culturels et sociaux, convictions politiques, religions, niveaux d'accès, capacités et styles de vie, entre autres
- \* Renforcer les compétences des jeunes en faisant preuve de créativité pour leur donner la capacité à gérer les conflits sociaux, politiques et interpersonnels de manière constructive
- \* Aider les jeunes à reconnaître et à combattre individuellement et collectivement l'injustice, l'oppression, la discrimination et toutes les autres formes d'atteinte aux droits humains.

Partie personnalisée concernant des fonctions potentielles spécifiques et contextuelles du travail de jeunesse axées sur des résultats particuliers pour les jeunes

## Fonctions axées sur soi, la pratique et le domaine du travail de jeunesse



### **Elaborer des pratiques du travail de jeunesse fondées sur la réflexion et l'évaluation**

Compétences des praticien-ne-s de jeunesse :

- \* Planifier et appliquer diverses méthodes participatives de réflexion et d'évaluation ;
- \* S'appuyer sur les résultats des évaluations pour améliorer la pratique du travail de jeunesse ;
- \* Se tenir au courant de la recherche sur la situation et les besoins des jeunes et sur le travail de jeunesse ;
- \* Évaluer activement le travail en équipe avec des collègues et exploiter les résultats pour l'améliorer ;
- \* Reconnaître et évaluer vos limites et besoins personnels dans différents contextes de travail de jeunesse et mettre au point des stratégies pour y faire face, le cas échéant ;
- \* Réfléchir à la manière d'innover dans vos pratiques de travail de jeunesse, et tester de nouvelles approches.

### **Créer, mettre en œuvre et évaluer conjointement des projets et des programmes de travail de jeunesse**

Compétences des praticien-ne-s de jeunesse :

- \* Associer les jeunes à la création de projets de jeunesse ;
- \* Associer les jeunes à la mise en œuvre de projets de jeunesse ;
- \* Associer les jeunes à la diffusion et à la visibilité des projets et programme de jeunesse ;
- \* Associer les jeunes à la planification et à l'organisation de l'évaluation des projets et programme de jeunesse.

### **Entretenir des liens avec les milieux liés au travail de jeunesse**

Compétences des praticien-ne-s de jeunesse :

- \* Privilégier l'apprentissage collectif et le travail avec des collègues pour développer la pratique du travail de jeunesse ;
- \* Partager des informations et pratiques pertinentes avec votre communauté de pratique du travail de jeunesse ;
- \* Participer à des processus liés au travail de jeunesse, selon les besoins du contexte dans lequel vous travaillez (la reconnaissance, par exemple).

### **Contribuer à la visibilité et à la reconnaissance du rôle, de l'impact et de la valeur du travail de jeunesse pour les jeunes et leurs communautés**

Compétences des praticien-ne-s de jeunesse :

- \* Rassembler et consigner des éléments attestant l'impact du travail de jeunesse que vous effectuez ;
- \* Faire participer des jeunes aux activités mises en œuvre pour évaluer et communiquer l'impact positif de votre travail de jeunesse à des parties prenantes susceptibles de soutenir son développement ;
- \* Collaborer à la conception d'activités de visibilité visant à mettre en avant l'impact positif du travail de jeunesse.



## Contribuer à l'élaboration de politiques et de programmes plus bénéfiques pour les jeunes

Compétences des praticien-ne-s de jeunesse :

- \* Coopérer aux fins de l'élaboration de politiques et de programmes de jeunesse
- \* Promouvoir la participation des jeunes (en particulier celles et ceux avec qui vous travaillez) à l'élaboration des politiques et programmes de jeunesse ;
- \* Chercher à identifier des liens entre la pratique et les politiques relatives au travail de jeunesse qui pourraient favoriser le développement du travail de jeunesse.

## Fonctions axées sur la communauté et la société

### **Concevoir une approche systémique et orientée vers l'avenir de la pratique du travail de jeunesse**

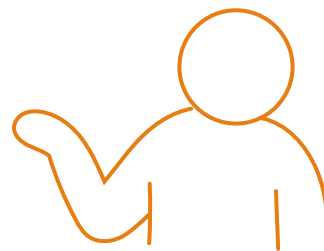
Compétences des praticien-ne-s de jeunesse :

- \* Réfléchir à la diversité des écosystèmes dans lesquels vivent les jeunes avec qui vous travaillez, ainsi qu'à ses conséquences pour le travail de jeunesse que vous effectuez avec elles et avec eux ;
- \* Développer votre aptitude à détecter les signes indiquant un ou des changement(s) (d'attitude, de comportement, d'ambiance, ou dans les sujets de préoccupation) chez les jeunes avec qui vous travaillez et dans leur contexte ;
- \* Concevoir des réponses aux défis et aux opportunités que vous et les jeunes avec qui vous travaillez voyez se profiler et pensez important-es pour la communauté et la société ;
- \* Établir des plans d'urgence et concevoir des activités de travail de jeunesse facilement adaptables.

### **Soutenir l'intégration d'une perspective jeunesse dans d'autres domaines**








Compétences des praticien-ne-s de jeunesse :

- \* Établir des coopérations et partenariats stratégiques avec des collègues travaillant dans d'autres services de votre organisation, ou dans d'autres organisations, et/ou dans d'autres secteurs pour soutenir vos activités / votre travail de jeunesse ;
- \* Promouvoir l'inclusion d'une perspective jeunesse dans les politiques, pratiques et services relatifs à d'autres secteurs, au sein de votre organisation et au-delà ;
- \* Soutenir les collègues travaillant dans d'autres services de votre organisation, d'autres organisations et d'autres secteurs pour les aider à adopter les bonnes attitudes et acquérir de l'expérience et des compétences en matière de travail de jeunesse, et agir en faveur de l'intégration d'une perspective jeunesse dans leurs domaines respectifs.



## Détail des compétences attendues des praticien·ne·s de jeunesse pour chacune des fonctions du travail de jeunesse

Cette présentation détaillée des compétences attendues des praticien·ne·s de jeunesse pour chacune des fonctions du travail de jeunesse montre ce qu'elles et ils doivent faire pour s'acquitter de leur tâche, c'est-à-dire comment s'y prendre pour remplir ces fonctions. Chacune de ces compétences repose sur des savoir-être et des valeurs fondamentales et requiert des savoirs et savoir-faire décrits ci-après.

	Compétences attendues des praticien·ne·s de jeunesse pour le groupe de fonctions essentielles – focus sur les relations avec les jeunes et les résultats pour elles et eux
<b>Accompagner les jeunes dans leur développement personnel, social et émotionnel :</b>	
<b>* Comprendre les contextes sociaux dans lesquels vivent les jeunes et les aider à évoluer dans ces environnements :</b>	
<i>Cela implique:</i>	
 Savoirs	Connaissance de la situation, du statut et des conditions de vie des jeunes dans la société / de l'état de la société ; compréhension des facteurs socio-économiques, des biais culturels, des dynamiques familiales et communautaires ; connaissance des cultures numériques des jeunes ; conscience de la diversité des identités (numériques) que les jeunes affichent, testent et projettent ; conscience des risques pour la sécurité qui se posent dans l'environnement (numérique) des jeunes ;
 Savoir-faire	Analyse ; gestion de l'information ; détection des lieux où se trouvent les jeunes et de la manière dont elles-ils communiquent ; animation de conversations exploratoires ;
 Savoir-être et valeurs	Curiosité ; ouverture d'esprit ; empathie ; appréciation du contexte social dans lequel vivent les jeunes ; conscience de ses biais personnels.
<b>* Établir avec les jeunes des relations positives, de confiance et exemptes de jugement moral :</b>	
<i>Cela implique:</i>	
 Savoirs	Compréhension des changements physiques, émotionnels et cognitifs qui s'opèrent pendant l'adolescence ; connaissance des tendances du moment, des loisirs et des centres d'intérêt des jeunes ; connaissance de la manière dont elles/ils construisent et entretiennent leurs relations, ainsi que des processus et facteurs contemporains qui influent sur elles et sur eux (tels que la numérisation ou la pandémie) ;
 Savoir-faire	Leadership démocratique ; écoute active ; compétences en matière de communication et de sensibilisation ; maîtrise des processus relationnels ;
 Savoir-être et valeurs	Ouverture d'esprit ; empathie ; conscience de soi ; confidentialité ; intérêt pour le point de vue des jeunes ; fiabilité ; honnêteté ; transparence ; valorisation et respect des différentes origines culturelles, convictions et identités des jeunes ; conscience de ses biais personnels ; confiance dans les processus ; forte confiance dans les capacités des jeunes ; volonté d'en apprendre davantage sur les jeunes, de communiquer avec elles et avec eux et de s'engager auprès d'elles et d'eux, « là où elles/ils se trouvent » et par le biais des différentes plateformes qu'elles/ils utilisent actuellement.

## \* Faire preuve d'ouverture dans les discussions sur les problèmes personnels des jeunes

*Cela implique:*



Savoirs

Éthique du travail de jeunesse ;



Savoir-faire

Gestion de ses émotions personnelles ; maturité émotionnelle ; réceptivité.



Savoir-être  
et valeurs

Écoute active ; ouverture d'esprit ; patience ; sensibilité ; stabilité émotionnelle ; respect de la confidentialité ; empathie ; conscience de ses biais personnels ; adaptabilité ; volonté de soutenir les jeunes dans les périodes difficiles.

## \* Traiter les jeunes sur un pied d'égalité

*Cela implique:*



Savoirs

Éthique du travail de jeunesse ; conscience des rapports de pouvoir dans le travail de jeunesse ;



Savoir-faire

Définition de sa propre identité en tant que praticien-ne de jeunesse ; communication claire et création d'un espace de revendication pour les jeunes ;



Savoir-être  
et valeurs

Partage des responsabilités ; confiance dans les capacités des jeunes ; disposition à interpeller les autres et à se remettre en question ; solidarité.

## \* Répondre aux besoins et aspirations des jeunes

*Cela implique:*



Savoirs

Familiarité avec les méthodes et approches du travail de jeunesse ; connaissance de ses propres limites, et capacité à juger de la nécessité d'une collaboration avec d'autres services, ou d'une orientation vers d'autres services ;



Savoir-faire

Utilisation de différents outils (numériques) pour déterminer les besoins et les aspirations des jeunes ; création conjointe de stratégies et de plans ; suivi des progrès ; identification et mise à disposition des besoins en matière d'expertise et de soutien (éventuellement avec l'aide de collègues) ; compétences en matière de tutorat et d'accompagnement ;



Savoir-être  
et valeurs

Confiance dans les capacités des jeunes ; « état d'esprit agile ».

## Offrir aux jeunes des possibilités d'apprentissage pertinentes :

- \* Aider les jeunes, dans toute leur diversité, à déterminer leurs besoins, leurs souhaits et leurs styles en matière d'apprentissage, en tenant compte de leurs éventuels besoins particuliers :

Cela implique:



Savoirs

Théories relatives à l'apprentissage (styles et préférences en matière d'apprentissage, etc.) ; enseignement et apprentissage non formels ; compréhension des origines et difficultés diverses des jeunes avec lequel-le-s vous travaillez ; travail de jeunesse en face-à-face ;



Savoir-faire

Identification des objectifs d'apprentissage ; analyse des besoins ; facilitation des processus de réflexion personnelle et d'apprentissage ; approches pédagogiques inclusives ; méthodes inclusives ; facilitation du processus d'élaboration conjointe et de la prise d'initiatives par les jeunes ;



Savoir-être et valeurs

Ouverture d'esprit ; empathie ; sensibilité à la diversité ; confiance dans les capacités des jeunes ; « état d'esprit agile ».

- \* Créer des environnements d'apprentissage sûrs, motivants et inclusifs pour les apprenant-e-s individuel-le-s et les groupes d'apprenant-e-s

Cela implique:



Savoirs

Théories relatives à l'apprentissage (styles et préférences en matière d'apprentissage, etc.) ; enseignement et apprentissage non formels ; dynamiques de groupe ; divers outils et méthodes pédagogiques et de formation, dans différents environnements d'apprentissage, y compris des environnements numériques et en ligne ;



Savoir-faire

Motivation des jeunes ; accompagnement ; apport de feedback ; créativité ; mise en œuvre d'approches pédagogiques inclusives ; gestion de groupes ; facilitation de l'apprentissage ; comptes rendus ; résolution de problèmes ; médiation et transformation des conflits ; recours à un éventail d'outils et de méthodes pédagogiques (numériques), dont certains qui développent la créativité et renforcent l'envie d'apprendre ; facilitation de l'apprentissage par la pratique ;



Savoir-être et valeurs

Volonté d'expérimenter ; apport d'un soutien aux jeunes qui prennent des initiatives ; acceptation du fait que les conflits peuvent être bénéfiques en termes d'apprentissage.

- \* Aider les jeunes à mener une réflexion sur leur apprentissage

Cela implique:



Savoirs

Éthique du travail de jeunesse ; outils de réflexion et d'évaluation ;



Savoir-faire

Formation ; accompagnement ; tutorat ; feedback ; facilitation des processus ;



Savoir-être et valeurs

Empathie ; ouverture d'esprit ; disposition à interpellier les autres.

## \* Informer les jeunes des possibilités d'apprentissage qui leur sont offertes et les aider à en faire usage

*Cela implique:*



Savoirs

Connaissance de ressources pédagogiques / d'orientation professionnelle pertinentes ; des possibilités d'apprentissage au sein et en dehors de la communauté ; des prestataires locaux et internationaux en matière d'éducation ; du travail de jeunesse en face-à-face ;



Savoir-faire

Gestion de l'information ; vérification des sources (en ligne) et de la validité des informations ; motivation des jeunes ; création d'opportunités permettant aux jeunes de mettre leurs acquis en œuvre ;



Savoir-être  
et valeurs

Curiosité ; apport d'un soutien aux jeunes qui prennent des initiatives.

## Soutenir la capacité des jeunes à comprendre la société dans laquelle elles/ils vivent et à s'engager au sein de celle-ci :

### \* Aider les jeunes à définir le rôle qu'elles/ils souhaitent jouer au sein de leurs communautés et sociétés et à prendre les responsabilités nécessaires à cette fin

*Cela implique:*



Savoirs

Connaissance des enjeux politiques et des problématiques locales et mondiales ; de la société ; des rapports de pouvoir ; et des politiques concernant les jeunes ;



Savoir-faire

Animation de discussions exploratoires avec les jeunes ; réflexion critique ; écoute active ; culture politique ; éducation aux médias ;



Savoir-être  
et valeurs

Confiance dans les capacités des jeunes ; curiosité à l'égard des problématiques et tendances mondiales et locales ; apport d'un soutien aux jeunes qui prennent des initiatives.

### \* Aider les jeunes à définir leurs objectifs, à élaborer des stratégies et à mettre au point des actions individuelles et collectives en vue d'un changement social

*Cela implique:*



Savoirs

Centres d'intérêt et préoccupations des jeunes ; sujets qui passionnent les jeunes ;



Savoir-faire

Prise de décisions participative ; leadership démocratique ; écoute active ; esprit critique ; planification d'initiatives visant à induire des changements ; gestion de groupes ; animation ; évaluation des risques ; collaboration ;



Savoir-être  
et valeurs

Partage des responsabilités ; confiance dans les capacités des jeunes ; solidarité ; prise de risque calculée ; volonté d'expérimenter.

**\* Aider les jeunes à développer leur esprit critique et à comprendre la société, les rapports de pouvoir, le fonctionnement des systèmes sociaux et politiques, leurs conséquences pour divers groupes de jeunes et la manière dont les jeunes peuvent influencer sur ces systèmes et mener des actions**

*Cela implique:*



Savoirs

Connaissance des enjeux politiques et des problématiques locales et mondiales ; connaissance de la société ; des rapports de pouvoir ; des politiques concernant les jeunes ; compréhension de la puissance des médias (numériques) ;



Savoir-faire

Gestion et animation de conversations difficiles ; culture politique ; écoute active ; esprit critique ; animation ; travail de plaidoyer ; éducation aux médias ;



Savoir-être et valeurs

Confiance dans les capacités des jeunes ; curiosité au sujet des problématiques et tendances mondiales et locales ; solidarité ; prise de risque calculée ; volonté d'expérimenter ; disposition à interpeller les autres et à se remettre en question ; acceptation du fait que les conflits peuvent être bénéfiques en termes d'apprentissage.

**\* Aider les jeunes à développer leurs compétences et leur confiance en elles-eux pour leur permettre de jouer un rôle actif au sein de leurs communautés et sociétés**

*Cela implique:*



Savoirs

Connaissance des enjeux politiques, des politiques publiques et des problématiques locales et mondiales ; connaissance des mécanismes participatifs et démocratiques ;



Savoir-faire

Accompagnement ; empathie ; communication ; feedback ; animation ; planification d'activités ; culture politique ; éducation aux médias ;



Savoir-être et valeurs

Confiance dans les capacités des jeunes ; prise de risque calculée ; volonté d'expérimenter ; solidarité.

**\* Associer étroitement les jeunes à l'élaboration de politiques et de programmes, en particulier lorsque ceux-ci les concernent**

*Cela implique:*



Savoirs

Connaissance des politiques de jeunesse ; des politiques publiques ; des mécanismes participatifs et démocratiques ; des politiques et programmes de l'organisation ; gestion et développement de l'organisation ; compréhension de la culture d'une organisation ;



Savoir-faire

Animation des processus participatifs ; consultation ; promotion / travail de plaidoyer ; analyse des besoins ; prise de décisions participative ;



Savoir-être et valeurs

Confiance dans les capacités des jeunes ; transparence ; prise d'initiatives personnelles ; prise de risque calculée.

## Aider les jeunes à contribuer activement au développement d'une culture des droits humains et de la démocratie au sein de leurs communautés et sociétés :

- \* **Aider les jeunes à renforcer les compétences permettant de vivre dans des sociétés marquées par la diversité, notamment en ce qui concerne les valeurs et attitudes envers la diversité**

*Cela implique:*



Savoirs

Droits humains ; sensibilité culturelle ; diversité ; problématiques mondiales ;



Savoir-faire

Gestion et animation de conversations difficiles ; communication ; apprentissage interculturel ; éducation aux droits humains ; comptes rendus / débriefing.



Savoir-être et valeurs

Empathie ; tolérance de l'ambiguïté ; solidarité ; conscience de soi ; stabilité émotionnelle ; sensibilité ; distance par rapport aux rôles sociaux ; vision claire de ses valeurs personnelles ; conscience de ses biais personnels.

- \* **Promouvoir l'inclusion des jeunes issu-e-s de milieux différents et favoriser les échanges entre ces différents groupes de jeunes, dans leur propre pays et à l'étranger, de manière à leur permettre de découvrir d'autres pays, contextes culturels et sociaux, convictions politiques, religions, niveaux d'accès, capacités et styles de vie, entre autres**

*Cela implique:*



Savoirs

Droits humains ; diversité ; sensibilité culturelle ; langues étrangères ; théories identitaires ;



Savoir-faire

Animation ; apprentissage interculturel ; éducation aux droits de l'homme ; dynamique de groupe et gestion de groupes ; médiation ; transformation des conflits ; éducation inclusive ;



Savoir-être et valeurs

Empathie ; tolérance de l'ambiguïté ; solidarité ; conscience de soi ; stabilité émotionnelle ; sensibilité ; distance par rapport aux rôles sociaux ; vision claire de ses valeurs personnelles ; conscience de ses biais personnels.

- \* **Renforcer les compétences des jeunes en faisant preuve de créativité pour leur donner la capacité à gérer les conflits sociaux, politiques et interpersonnels de manière constructive**

*Cela implique:*



Savoirs

Connaissance des théories relatives aux conflits (et à leur transformation) ; des droits humains et des libertés fondamentales ; compréhension des notions de discrimination, d'oppression, de racisme, d'antisémitisme, d'islamophobie, de validisme, d'homophobie, de fascisme, de sexisme, etc.



Savoir-faire

Gestion et animation des conversations difficiles ; transformation des conflits ; médiation ; gestion des situations inattendues ; réponse aux manifestations constantes de haine, de discrimination, d'oppression, de racisme, d'antisémitisme, d'islamophobie, de validisme, d'homophobie, de fascisme, de sexisme aux autres expressions de la haine et au manque de considération envers les autres humains dans le cadre du travail de jeunesse ;



Savoir-être et valeurs

Disposition à relever des défis ; disposition à interpeller les autres ; priorisation de l'intérêt collectif ; respect d'autrui ; tolérance de l'ambiguïté ; vision claire de ses valeurs personnelles ; conscience de ses biais personnels.

**\* Aider les jeunes à reconnaître et à combattre l'injustice, l'oppression, la discrimination et toutes les autres formes d'atteintes aux droits humains, individuellement et collectivement**

*Cela implique:*



Savoirs

Connaissance des enjeux politiques, des politiques publiques et des problématiques locales et mondiales ; des droits humains et des libertés fondamentales ; des notions de discrimination, d'oppression, de racisme, d'antisémitisme, d'islamophobie, de validisme, d'homophobie, de fascisme, de sexisme, etc. ; et des mécanismes démocratiques ;



Savoir-faire

Accompagnement ; empathie ; communication ; feedback ; gestion et animation de conversations difficiles ; planification participative d'activités ; réponse aux manifestations constantes de haine, de discrimination, d'oppression, de racisme, d'antisémitisme, d'islamophobie, de validisme, d'homophobie, de fascisme, de sexisme aux autres expressions de la haine et au manque de considération envers les autres humains dans le cadre du travail de jeunesse ; culture politique ; éducation aux médias ; coopération.



Savoir-être  
et valeurs

Confiance dans les capacités des jeunes ; prise de risque calculée ; volonté d'expérimenter ; priorisation de l'intérêt collectif.

*Partie personnalisée concernant des fonctions potentielles spécifiques et contextuelles du travail de jeunesse axées sur des résultats particuliers pour les jeunes*



## Compétences des praticien-ne-s de jeunesse pour les fonctions axées sur soi, la pratique et le domaine du travail de jeunesse

### Développer une pratique du travail de jeunesse fondée sur la réflexion et l'évaluation :

**\* Planifier et appliquer diverses méthodes participatives de réflexion et d'évaluation**

*Cela implique:*



Savoirs

Approches inclusives de l'évaluation ; principes du suivi, de l'évaluation, de la redevabilité et de l'apprentissage (MEAL) ;



Savoir-faire

Méthodes d'évaluation participatives ; facilitation des processus de réflexion, d'évaluation et de feedback ; réflexion (sur soi) ; feedback ;



Savoir-être  
et valeurs

Prise d'initiative personnelle ; ouverture aux critiques constructives et au feedback ; conviction que la réflexion, l'évaluation et le feedback présentent une valeur pédagogique.

**\* S'appuyer sur les résultats de l'évaluation pour améliorer la pratique du travail de jeunesse ;**

*Cela implique:*



Savoirs

Méthodes relatives au travail de jeunesse ; prestataires et opportunités de renforcement des capacités ;



Savoir-faire

Analyse et interprétation de données, d'éléments de preuve et de points de vue ; auto-gestion ; changement de méthodes de mise en œuvre ;



Savoir-être  
et valeurs

Conviction que la réflexion, l'évaluation et le feedback présentent une valeur pédagogique ; ouverture au point de vue des autres ; prise d'initiative ; capacité d'adaptation face à l'imprévu ; priorisation de l'intérêt collectif.

**\* Se tenir au courant de la recherche sur la situation et les besoins des jeunes et sur le travail de jeunesse**

*Cela implique:*



Savoirs

Approches, acteurs et sources de la recherche sur la jeunesse ;



Savoir-faire

Analyse ; gestion de l'information ; interprétation et mise en contexte des conclusions de la recherche ;



Savoir-être  
et valeurs

Curiosité ; ouverture d'esprit ; prise d'initiative personnelle ; disposition à ; priorisation de l'intérêt collectif.

**\* Évaluer activement le travail en équipe avec des collègues et exploiter les résultats pour l'améliorer ;**

*Cela implique:*



Savoirs

Travail en équipe et théories relatives à l'apprentissage en équipe ;



Savoir-faire

Évaluation ; coopération ; communication assertive ; établissement de partenariats ; écoute active ; feedback ; transformation des conflits ; médiation ; planification d'activités ;



Savoir-être  
et valeurs

Approche constructive ; disposition à interpellier ses collègues et à être interpellé par elles-eux ; curiosité ; confiance ; priorisation de l'intérêt collectif.

**\* Reconnaître et évaluer vos propres besoins et limites dans différents contextes de travail de jeunesse et mettre au point des stratégies pour y faire face, le cas échéant**

*Cela implique:*



Savoirs

Portfolio pour le travail de jeunesse et autres outils d'auto-évaluation et de réflexion sur soi



Savoir-faire

Réflexion sur soi ; évaluation ; communication assertive ; feedback ; planification d'activités ; coopération (stratégique) ;



Savoir-être  
et valeurs

Prise d'initiative personnelle ; approche constructive ; disposition à interpeller ses collègues et vice versa ; conscience des risques ; volonté de se pencher sur les limites du travail de jeunesse et les pratiques relatives à l'orientation vers d'autres services.

**\* Réfléchir à la manière d'innover dans vos pratiques de travail de jeunesse, et tester de nouvelles approches**

*Cela implique:*



Savoirs

Travail en équipe et théories relatives à l'apprentissage en équipe ; approches du travail de jeunesse et des domaines connexes ;



Savoir-faire

Évaluation ; recherche ; suivi des progrès ; projections ; coopération ; communication assertive ; établissement de partenariats ;



Savoir-être  
et valeurs

Ouverture d'esprit ; approche constructive ; disposition à interpeller ses collègues et vice versa ; curiosité ; confiance ; volonté d'expérimenter ; tolérance de l'ambiguïté ; « état d'esprit agile » ; priorisation de l'intérêt collectif.

**Créer, mettre en œuvre et évaluer conjointement les projets et programmes de travail de jeunesse**

**\* Associer les jeunes à la création de projets de jeunesse**

*Cela implique:*



Savoirs

Développement de projets ; principes relatifs à l'autonomisation et à la participation des jeunes ; sources de financement ;



Savoir-faire

Coordination et gestion des processus participatifs et de la conception de projets ; idéeation ; conceptualisation ; négociation ; créativité dans la recherche de ressources ; levée de fonds ;



Savoir-être  
et valeurs

Ouverture d'esprit ; conviction que les jeunes sont les meilleur-e-s spécialistes des jeunes ; confiance ; sensibilité à l'équilibre des pouvoirs.

**\* Cette compétence suppose les savoirs, savoir-faire, savoir-être et valeurs suivants :**

*Cela implique:*



Savoirs

Cadres relatifs à la gestion de projets ; gestion du personnel (bénévole) ; gestion des ressources ;



Savoir-faire

Animation des réunions des équipes de projets participatifs ; tutorat ; suivi des progrès ; facilitation de l'apprentissage par la pratique ; gestion (y compris des finances) ; leadership ; délégation ; planification ; communication ; travail en réseau ;



Savoir-être et valeurs

Ouverture d'esprit ; confiance dans les capacités des jeunes ; capacité à s'adapter face à des situations nouvelles ou imprévues ; confiance en soi ; soutien aux jeunes qui prennent des initiatives.

**\* Associer les jeunes à la diffusion et à la visibilité des projets et programme de jeunesse**

*Cela implique:*



Savoirs

Outils médiatiques et de communication (en ligne) ; principes relatifs à la visibilité ; éthique du travail de jeunesse ;



Savoir-faire

Facilitation de l'apprentissage par la pratique ; tutorat ; créativité ; compétences en matière de présentation et de prise de parole en public ; rédaction de rapports ; capacité à adapter son discours à différents publics ;



Savoir-être et valeurs

Ouverture d'esprit ; confiance dans les capacités des jeunes ; volonté de découvrir de nouveaux outils et plateformes de communication et de visibilité, de les tester et de les utiliser ; confiance en soi ; soutien aux jeunes qui prennent des initiatives.

**\* Associer les jeunes à la planification et à l'organisation de l'évaluation des projets et programme de jeunesse**

*Cela implique:*



Savoirs

Approches et outils inclusifs et participatifs ;



Savoir-faire

Facilitation des processus d'évaluation participatifs ; leadership démocratique ; gestion de processus ; gestion de données ; techniques de recherche ;



Savoir-être et valeurs

Acceptation des critiques constructives et du feedback ; confiance dans les capacités des jeunes ; soutien aux jeunes qui prennent des initiatives.

## Entretien des liens avec les milieux liés au travail de jeunesse :

### \* Privilégier l'apprentissage collectif et le travail avec des collègues pour développer la pratique du travail de jeunesse

*Cela implique:*



Savoirs

Travail en équipe ; disponibilité de ressources pédagogiques et d'opportunités d'apprentissage ;



Savoir-faire

Communication assertive ; feedback ; gestion de ses besoins personnels en matière d'apprentissage dans des environnements d'apprentissage collectif ; évaluation de ses propres limites en tant que professionnel ;



Savoir-être  
et valeurs

Apprentissage tout au long de la vie ; curiosité concernant de nouveaux concepts et pratiques ; relations professionnelles saines ; solidarité ; capacité à prendre soin de soi.

### \* Partager des informations et pratiques pertinentes avec votre communauté de pratique de travail de jeunesse

*Cela implique:*



Savoirs

Communauté de pratique du travail de jeunesse ; services de jeunesse opérant dans votre environnement ;



Savoir-faire

Consignation ; communication ; gestion de l'information ; compétences en présentation et en prise de parole en public ; travail en réseau ;



Savoir-être  
et valeurs

Solidarité ; volonté de partager les ressources ; apprentissage tout au long de la vie ; priorisation de l'intérêt collectif.

### \* Prendre part à des processus liés au travail de jeunesse, selon les besoins du contexte dans lequel vous travaillez (la reconnaissance, par exemple)

*Cela implique:*



Savoirs

Connaissance des politiques locales, nationales et/ou européennes pertinentes pour le domaine du travail de jeunesse ;



Savoir-faire

Analyse des conclusions de la recherche ; élaboration d'arguments ; collaboration ; travail de plaidoyer ;



Savoir-être  
et valeurs

Conviction que l'engagement est important pour façonner le travail de jeunesse ; solidarité ; priorisation de l'intérêt collectif.

## Contribuer à la visibilité et à la reconnaissance du rôle, de l'impact et de la valeur du travail de jeunesse pour les jeunes et leurs communautés

- \* Rassembler et consigner des éléments attestant l'impact du travail de jeunesse que vous effectuez :

*Cela implique:*



Savoirs

Indicateurs d'impact ;



Savoir-faire

Gestion de données et d'éléments de preuve ; techniques de recherche ;



Savoir-être  
et valeurs

Curiosité ; acceptation des conclusions critiques.

- \* Faire participer les jeunes aux activités mises en œuvre pour évaluer et communiquer l'impact positif de votre travail de jeunesse à des parties prenantes susceptibles de soutenir son développement

*Cela implique:*



Savoirs

Approches inclusives et participatives de l'évaluation ; outils médiatiques et de communication (en ligne) ;



Savoir-faire

Animation de réunions d'équipe participatives ; méthodes participatives ; techniques de recherche ; communication ; compétences en présentation ; travail de plaidoyer ;



Savoir-être  
et valeurs

Forte confiance dans les capacités des jeunes ; transparence ; responsabilité.

- \* Collaborer aux fins de la conception d'activités de visibilité visant à mettre en avant l'impact positif du travail de jeunesse

*Cela implique:*



Savoirs

Outils médiatiques et de communication (en ligne) ; principes relatifs à la visibilité ; éthique du travail de jeunesse ;



Savoir-faire

Créativité ; capacité à adapter son discours à différents publics ; coopération ;



Savoir-être  
et valeurs

Ouverture d'esprit ; confiance ; volonté de découvrir de nouveaux outils et plateformes de visibilité, de les tester et de les utiliser ; confiance en soi.

## Contribuer à l'élaboration de politiques et de programmes plus bénéfiques pour les jeunes :

### \* Coopérer pour l'élaboration de politiques de jeunesse

*Cela implique:*



Savoirs

Concepts relatifs aux politiques de jeunesse ; parties prenantes et mécanismes à différents niveaux (de l'échelon local à l'échelon européen) ;



Savoir-faire

Projection ; analyse ; conceptualisation ; communication ; travail en réseau ; coopération ; établissement de partenariats ; leadership démocratique ; travail de plaidoyer ; négociation ; compétences en matière de présentation et de prise de parole en public ;



Savoir-être  
et valeurs

Volonté d'établir des partenariats avec d'autres acteurs ; curiosité ; ouverture d'esprit ; patience ; tolérance de l'ambiguïté ; prise d'initiatives.

### \* Promouvoir la participation des jeunes (en particulier celles et ceux avec qui vous travaillez) à l'élaboration des politiques et programmes de jeunesse

*Cela implique:*



Savoirs

Mécanismes participatifs et démocratiques ; politiques de jeunesse ; politiques publiques ;



Savoir-faire

Travail de plaidoyer ; planification participative ; analyse des conclusions de la recherche ; compétences en matière de présentation et de prise de parole en public ;



Savoir-être  
et valeurs

Confiance dans les capacités des jeunes ; prise d'initiatives.

### \* Chercher à identifier des liens entre la pratique et les politiques relatives au travail de jeunesse qui pourraient favoriser le développement du travail de jeunesse

*Cela implique:*



Savoirs

Pratiques relatives au travail de jeunesse ; politiques de jeunesse et autres cadres propres à votre environnement de travail ;



Savoir-faire

Analyse ; planification ; conceptualisation ; projection ;



Savoir-être  
et valeurs

Prise d'initiatives ; approche constructive.



## Compétences des praticien·ne·s de jeunesse pour les fonctions axées sur la communauté et la société

### **Concevoir une approche systémique et orientée vers l'avenir de la pratique du travail de jeunesse**

- \* **Réfléchir à la diversité des écosystèmes dans lesquels vivent les jeunes avec qui vous travaillez, ainsi qu'à ses conséquences pour le travail de jeunesse que vous effectuez avec elles et eux**

*Cela implique:*



Savoirs

Approches du travail de jeunesse ; connaissance de la situation, du statut et des conditions de vie des jeunes avec qui vous travaillez ; compréhension des facteurs sociaux économiques qui interviennent, des biais culturels, des dynamiques familiales et communautaires qui influencent les jeunes ; conscience de la diversité des identités (numériques) que les jeunes affichent, expérimentent et projettent ; conscience des risques pour la sécurité qui se posent dans l'environnement (numérique) des jeunes ;



Savoir-faire

Analyse ; gestion de l'information ; animation de séances de réflexion ; évaluation de la pertinence de l'orientation vers d'autres services / secteurs ; conception du travail de jeunesse ; proactivité ;



Savoir-être  
et valeurs

Curiosité ; ouverture d'esprit ; empathie ; conscience de ses biais personnels ; volonté d'identifier les conséquences des défis contemporains et des tendances émergentes, de mener une réflexion à leur sujet et d'y répondre.

- \* **Développer votre aptitude à détecter les signes indiquant un ou des changement(s) (d'attitude, de comportement, d'ambiance, ou dans les sujets de préoccupation) chez les jeunes avec qui vous travaillez et dans leur contexte**

*Cela implique:*



Savoirs

Changements ; systèmes ;



Savoir-faire

Observation ; analyse ; réflexion ; discussions critiques ;



Savoir-être  
et valeurs

Ouverture d'esprit ; honnêteté ; prise d'initiatives personnelle.

**\* Concevoir des réponses aux défis et opportunités que vous et les jeunes avec qui vous travaillez voyez se profiler et pensez important-es pour la communauté et la société**

*Cela implique:*



Savoirs

Connaissance des problématiques locales et mondiales et des tendances sociétales ;



Savoir-faire

Culture politique ; écoute active ; esprit critique ; animation ; travail de plaidoyer ; éducation aux médias ; capacité à s'adapter aux changements de situation ; contextualisation ; planification ; atténuation des risques ;



Savoir-être  
et valeurs

Curiosité au sujet des problématiques et tendances mondiales et locales ; solidarité ; confiance dans les capacités des jeunes ; prise de risques calculée ; volonté d'expérimenter ; volonté d'identifier les conséquences des défis contemporains et tendances émergentes, de mener une réflexion à leur sujet et d'y répondre.

**\* Établir des plans d'urgence et concevoir des activités de travail de jeunesse facilement adaptables**

*Cela implique:*



Savoirs

Connaissance des principes relatifs à la planification d'urgence ; connaissance du cadre au sein duquel votre travail de jeunesse se déroule (et des éléments qui peuvent changer) ;



Savoir-faire

Réflexion prospective ; élaboration de scénarios ; ingéniosité ; planification ;



Savoir-être  
et valeurs

Adaptabilité ; ouverture d'esprit ; confiance dans les capacités des jeunes ; volonté d'expérimenter ; tolérance de l'ambiguïté.

**Soutenir l'intégration d'une perspective jeunesse dans d'autres domaines :**

**\* Établir des coopérations et partenariats stratégiques avec des collègues travaillant dans d'autres services de votre organisation, ou dans d'autres organisations, et/ou dans d'autres secteurs pour soutenir vos activités**

*Cela implique:*



Savoirs

Compréhension de l'organisation, du cadre et de l'écosystème de votre travail de jeunesse ; connaissance des principes relatifs à l'établissement de partenariats ; connaissance des attentes du travail de jeunesse sur les plans social et politique ;



Savoir-faire

Capacité à positionner votre travail de jeunesse au sein de l'écosystème ; capacité à présenter vos activités de manière convaincante ; coopération ; établissement de partenariats ; communication assertive ; travail de plaidoyer ; négociation ;



Savoir-être  
et valeurs

Volonté d'établir des coopérations stratégiques avec d'autres secteurs ; ouverture d'esprit ; confiance ; disposition à envisager l'établissement de liens et de synergies.

**\* Promouvoir l'inclusion d'une perspective jeunesse dans les politiques, pratiques et services relatifs à d'autres secteurs, au sein de votre organisation et au-delà :**

*Cela implique:*



Savoirs

Compréhension du point de vue des jeunes ; compréhension de la culture de votre organisation ; existence d'un écosystème politique et sollicitation d'acteurs pertinents pour les jeunes dans votre contexte ;



Savoir-faire

Travail de plaidoyer ; capacité à adapter votre discours à différents publics ; compétences en matière de présentation et de prise de parole en public ;



Savoir-être  
et valeurs

Confiance dans les capacités des jeunes ; volonté de défendre les jeunes ; priorisation de l'intérêt collectif.

**\* Soutenir les collègues travaillant dans d'autres services de votre organisation, d'autres organisations et d'autres secteurs à adopter les bonnes attitudes et acquérir de l'expérience et des compétences en matière de travail de jeunesse, et agir en faveur de l'intégration d'une perspective jeunesse dans leurs domaines respectifs**

*Cela implique:*



Savoirs

Compréhension du point de vue des jeunes ; écosystème politique pertinent pour les jeunes dans votre contexte ;



Savoir-faire

Éducation par les pairs ; accompagnement ; tutorat ; gestion de l'information ;



Savoir-être  
et valeurs

Confiance dans les capacités des jeunes ; ouverture d'esprit ; confiance en autrui ; confiance en soi ; volonté de partager le savoir-faire acquis dans le cadre de votre pratique.

## Créer votre propre Portfolio

Tout Portfolio pour le travail de jeunesse comporte une auto-évaluation fondée sur le cadre de compétences, ainsi qu'un plan de développement et d'apprentissage qui permet à l'utilisateur de fixer ses propres objectifs d'apprentissage. Celui-ci peut également être utile aux organisations pour l'intégration et l'évaluation des praticien-ne-s de jeunesse. La création d'un Portfolio n'est pas un exercice ponctuel. Elle s'inscrit dans un processus dynamique, qui consiste à mener une réflexion sur soi et à s'auto-évaluer, à définir des objectifs d'apprentissage, puis à auto-évaluer les objectifs atteints et son apprentissage, à définir de nouveaux objectifs d'apprentissage, et ainsi de suite.

### Comment remplir le formulaire d'auto-évaluation ?

Le formulaire d'auto-évaluation présente les différentes fonctions du travail de jeunesse et, pour chaque fonction, les compétences associées.

Dans un premier temps, vous devrez évaluer la pertinence de chaque fonction pour votre travail sur une échelle allant de 1 à 3 (1 = pas du tout pertinente ; 2 = relativement pertinente ; 3 = tout à fait pertinente). Il vous sera demandé de justifier votre évaluation.

Si vous estimez qu'une fonction n'est pas pertinente pour votre travail de jeunesse, vous n'aurez pas à l'évaluer ; il vous faudra toutefois expliquer pourquoi elle n'est pas pertinente selon vous.

Par exemple, vous pouvez préciser qu'une fonction n'est pas pertinente parce qu'elle ne concerne absolument pas la pratique actuelle de votre travail de jeunesse, ou parce que d'autres membres de votre équipe se chargent spécifiquement de cet aspect du travail de jeunesse.

Ensuite, vous devrez **évaluer votre niveau de compétence** sur une échelle allant de 1 à 5 (1 = pas compétent du tout ; 5 = très compétent) pour toutes les fonctions qui sont pertinentes pour votre travail de jeunesse.

Vous devrez aussi justifier le niveau de compétence que vous avez indiqué en donnant des exemples. Il s'agira de préciser comment vous avez acquis certaines compétences, ou de présenter des situations de votre travail de jeunesse dans lesquelles vous avez démontré ces compétences.

L'un des principaux moyens de vérifier que vous êtes bien compétent-e dans les domaines où vous pensez l'être est de demander l'avis de vos collègues, afin de voir si elles et ils sont d'accord avec vous.

*Par exemple, vous pouvez indiquer que vous avez participé à une formation portant sur un sujet ou une com-*

*pétence spécifique. Vous pouvez fournir des exemples concrets de la façon dont vous utilisez cette compétence dans le travail avec les jeunes. Vous pouvez également signaler que vous avez reçu du feedback de la part de vos collègues, ou bien que les jeunes avec qui vous travaillez ont souligné que vous possédiez un bon niveau dans ce domaine. Pour décrire votre compétence, vous pouvez aussi vous appuyer sur des témoignages de jeunes, les lettres de référence ou les recommandations de votre employeur ou manager bénévole, vos certificats de stage et/ou diplômes, ou les documents attestant que vous avez participé ou tenté de participer à des formations continues et à d'autres types de formation, par exemple.*

Vous trouverez des informations utiles pour cette partie de l'évaluation dans la section « Donner et recevoir un feedback ».

La dernière étape de votre auto-évaluation, pour chaque compétence, consiste à indiquer si vous voudriez en améliorer certains aspects. Indiquez de façon concise et concrète ce que vous souhaiteriez apprendre. Ce que vous mentionnerez dans la réponse à cette question guidera votre travail et votre réflexion sur votre plan de développement et d'apprentissage, sur la base des capacités techniques. Pour répondre à ces questions, vous pouvez vous inspirer des ressources et opportunités proposées par le Conseil de l'Europe et le Partenariat jeunesse.

*Vous pouvez commencer par lire la description de cette compétence spécifique pour déterminer ce que vous souhaiteriez apprendre pour progresser. Vous pouvez aussi réfléchir de votre côté ou discuter avec d'autres personnes des aspects à améliorer concernant cette compétence.*

Si vous décidez de créer un Portfolio « physique », il vous faudra imprimer un questionnaire d'auto-évaluation pour chaque compétence et l'utiliser pour évaluer cette compétence. Pour ce Portfolio « physique », tout ce dont vous aurez besoin est un classeur, une impression de votre auto-évaluation et des impressions de tous les documents que vous avez utilisés pour justifier votre auto-évaluation (photos, dessins, textes, témoignages de collègues ou de jeunes avec qui vous avez travaillé, lettres de référence rédigées par des collègues et/ou des supérieurs, diplômes attestant l'acquisition de certaines compétences, extraits d'évaluation de vos activités de travail de jeunesse, description succincte d'une situation dans laquelle l'utilisation d'une compétence donnée a été bénéfique, etc.). Ainsi, un Portfolio peut constituer un outil précieux lors de l'examen ou de la présentation de votre compétence à des employeurs ou managers, ou lorsque vous remaniez votre CV ou que vous vous préparez à une appréciation.

## Questionnaire d'auto-évaluation



### Auto-évaluation de la pertinence des fonctions du travail de jeunesse

Dans quelle mesure cette fonction est-elle pertinente pour votre travail de jeunesse ?

1. Pas pertinente du tout
2. Relativement pertinente
3. Tout à fait pertinente

Si vous avez répondu « *pas pertinente du tout* », pourquoi ? Présentez votre travail de jeunesse dans les grandes lignes en fournissant des exemples expliquant la pertinence / non-pertinence de cette fonction.



## Auto-évaluation des compétences

Dans quelle mesure vous considérez-vous compétent-e dans cette compétence ?

4. Pas compétent-e du tout
5. Plutôt pas compétent-e
6. Compétent-e
7. Largement compétent-e
8. Tout à fait compétent-e

Décrivez votre compétence, en incluant des exemples de la manière dont vous faites preuve de cette compétence dans votre travail de jeunesse. Vous pouvez inclure des expériences d'apprentissage qui ont développé cette compétence et décrire des situations dans lesquelles vous avez utilisé cette compétence dans le cadre de vos activités / de votre travail de jeunesse.

Si vous souhaitez renforcer cette compétence, indiquez les principaux points que vous souhaiteriez améliorer. Ce que vous indiquerez ici sera automatiquement repris dans votre plan de développement et d'apprentissage.

## Comment établir votre plan de développement et d'apprentissage

Le plan de développement et d'apprentissage (PDA) est axé sur les compétences que vous souhaiteriez améliorer, développer ou acquérir dans un laps de temps donné après avoir effectué votre auto-évaluation, et qui vous semblent correspondre à vos besoins. Dans l'auto-évaluation, il vous sera demandé si vous souhaitez améliorer ou développer d'autres aspects d'une compétence.

Le PDA vous aide à organiser votre apprentissage et votre développement en matière de travail de jeunesse. Il peut aussi vous aider à mettre en pratique l'apprentissage et le développement que vous avez estimés nécessaires pour l'amélioration de votre compétence.

Le formulaire d'auto-évaluation se concentre sur les aspects à acquérir ou à renforcer que vous avez identifiés lors de votre auto-évaluation (dernière question du formulaire).

Le PDA vous invite à préciser « comment » vous envisagez de développer votre compétence en vous proposant de choisir parmi une liste de possibilités d'apprentissage. Vous pouvez décider de ce qui vous paraît l'approche ou la méthode la plus adaptée pour répondre à vos besoins en matière d'apprentissage et de développement, en fonction de vos préférences.

Ensuite, vous devrez définir une durée pour votre apprentissage et déterminer le moment où vous souhaitez évaluer les progrès accomplis concernant cette compétence spécifique. C'est à vous qu'il appartient de fixer ce calendrier. Tentez toutefois d'être réaliste, pour que ce dernier vous permette d'envisager à la fois des activités brèves de développement personnel et professionnel – comme la participation à un stage de mise à niveau d'une journée ou encore des lectures sur un thème important – et des activités plus intensives et prenantes – comme la reprise d'études pour l'obtention d'une nouvelle qualification.

## Questionnaire relatif au Plan d'apprentissage et de développement



Auto-évaluation de la pertinence de la fonction du travail jeunesse	
Vous avez décidé d'améliorer vos connaissances sur ...	
<p>De quelle manière souhaitez-vous améliorer votre compétence ? <i>Exemples : me former davantage, suivre une formation universitaire, lire davantage sur le sujet, me tester dans le cadre d'activités relatives au travail de jeunesse, développer une nouvelle approche dans ce secteur, discuter de mon travail avec des collègues ou des jeunes, réflexion personnelle, demander du feedback.</i></p>	
Quand souhaitez-vous évaluer les progrès que vous aurez accomplis dans votre apprentissage ?	
<p>Avez-vous d'autres commentaires à ajouter concernant votre apprentissage dans ce domaine ?</p>	

# Feedback

## Utiliser le feedback comme outil pour l'auto-évaluation

Procéder à son auto-évaluation est une expérience très enrichissante qui peut nous en apprendre beaucoup sur nous-mêmes. Mais le feedback fourni par d'autres personnes peut également être très bénéfique. Vous pouvez obtenir du feedback ou des commentaires de la part de personnes très différentes. Il sera naturel de vous adresser à des collègues expérimenté-e-s, ou encore à des supérieur-e-s hiérarchiques ou à des collaborateur-ice-s en qui vous avez confiance. Toutefois, il est également important et utile d'obtenir des réactions ou des commentaires de la part des jeunes avec qui et pour qui vous travaillez.

## Recevoir des commentaires/du feedback de la part des jeunes avec qui vous travaillez

Les jeunes avec qui vous travaillez, leurs problèmes et leurs aspirations devraient être au cœur de votre travail de jeunesse. Il est important, pour l'authenticité et la crédibilité de votre auto-évaluation, de savoir comment les jeunes perçoivent vos compétences pour le travail que vous effectuez avec elles-eux, que vous interveniez seul-e, dans une équipe ou au sein d'une organisation.

Il existe de nombreux moyens d'obtenir un feedback de la part des jeunes. Certains font partie intégrante de vos pratiques régulières en tant que praticien-ne-s de jeunesse et reposent sur différentes méthodes d'évaluation participative. Néanmoins si vous souhaitez intégrer cette dimension dans votre processus d'évaluation, il est utile de réfléchir précisément à la façon dont vous pouvez recueillir les avis des jeunes avec qui vous travaillez.

Parmi les possibilités utiles, on peut citer :

- Ajouter quelques questions pour l'évaluation de votre performance/compétence (ou de celle de votre équipe ou organisation) dans les formulaires d'évaluation que remplissent les participant-e-s.
- Organiser des discussions individuelles ou en groupe avec les participant-e-s à vos activités afin de recueillir leurs impressions sur votre travail avec elles-eux. Pour la crédibilité et la légitimité de ce type d'exercice, et pour pouvoir inclure les transcriptions ou les notes relatives à ces entretiens dans votre Portfolio en tant que preuve de vos compétences, vous devriez inviter un-e collègue à y assister et à prendre des notes ou à enregistrer les entretiens. Il est important de faire preuve de la plus grande transparence possible.

- Utiliser les témoignages/déclarations de vos participant-e-s au sujet de votre travail ; ceux-ci/ celles-ci doivent être rédigé-es à la première personne, mais peuvent rester anonymes si cela vous paraît plus approprié ;
- Demander à un-e ou plusieurs des jeunes avec qui vous travaillez de commenter votre auto-évaluation. Vous devrez vous interroger sur la compétence de votre/vos interlocuteur-ice-s. Là encore, pour des raisons de transparence, ces conversations doivent se dérouler en présence d'un-e de vos collègues, et être consignées.

Le fait d'interroger directement les participant-e-s à propos de ce qu'elles-ils ressentent au sujet de votre travail peut faire naître chez vous un sentiment d'embarras ou d'insécurité. Les participant-e-s peuvent eux aussi se sentir gêné-e-s, ne pas vouloir « vous blesser » et donc ne pas se montrer tout à fait franc-he-s envers vous. Même si tel est le cas, il est extrêmement important de solliciter leur avis. Le Portfolio est un outil d'auto-évaluation qui repose sur l'équilibre délicat entre votre perception personnelle confrontée aux perceptions des autres, afin de permettre une évaluation crédible et légitime. Vous pouvez organiser n'importe laquelle des activités susmentionnées de façon anonyme si vous pensez que ce type de dynamique peut changer la façon dont les jeunes interagissent avec vous. Par ailleurs, les nouvelles technologies offrent quantité de possibilités pour recevoir du feedback de façon anonyme.

Si vous effectuez l'exercice en équipe, il serait idéal que chaque membre de l'équipe puisse donner et recevoir des commentaires de la part de l'ensemble de l'équipe, que ce soit individuellement ou collectivement, tout en sollicitant également un feedback d'au moins une personne extérieure à l'équipe.

## Recevoir du feedback de la part de collègues ou de personnes extérieures

Pensez à des personnes de confiance qui connaissent bien votre travail et vos compétences en matière de travail de jeunesse. Il vous revient de choisir ces personnes et de décider dans quelle mesure vous souhaitez les faire participer à votre auto-évaluation. L'essentiel est que ces personnes connaissent bien votre travail.

## Comment choisir la personne à qui demander du feedback ?

Recevoir du feedback est un aspect essentiel du processus d'apprentissage et de développement du Portfolio. Sans regard extérieur sur votre auto-évaluation, il reste difficile de la « valider ». En d'autres termes, il est difficile de prouver que votre auto-évaluation ne soit pas simplement le reflet de votre opinion personnelle et que, par conséquent, elle ne soit pas biaisée ou exagérée.

Il vous appartient de choisir la personne qui donnera ou les personnes qui donneront un feedback sur votre auto-évaluation. Cette liste de contrôle vous aidera à identifier les personnes à solliciter.

- La personne vous connaît bien dans le contexte du travail de jeunesse dans lequel vous intervenez.
- La personne connaît les concepts et pratiques du travail de jeunesse et a elle-même une certaine expérience dans le travail de jeunesse.
- La personne a une certaine expérience en matière de formation, de tutorat, de conseil ou d'apport de commentaires professionnels aux collègues.
- La personne est d'accord pour participer à ce processus de feedback avec vous et jouer le rôle de validateur·rice externe de votre auto-évaluation,

dans le cas où vous souhaitez utiliser la méthode de certification Open Badges pour votre Portfolio ; elle est d'accord pour accomplir l'ensemble des tâches que cet exercice requiert de sa part.

- La personne est « bien vue » et « respectée » par l'ensemble de la communauté de pratique du travail de jeunesse à laquelle vous participez.
- La personne est en mesure de formuler une critique constructive (c'est-à-dire une personne indépendante, extérieure, pas nécessairement un·e ami·e proche, ni votre mère, etc.).

Rappelez-vous ! Vous pouvez faire appel à plus d'une personne pour vous donner du feedback et décider de solliciter des personnes différentes pour les différentes parties de votre auto-évaluation.

## Des précisions sur la manière de donner et recevoir du feedback

Le feedback est un processus dynamique, et, dans l'idéal, à double sens. De fait, et en particulier si vous utilisez le Portfolio en équipe ou en vue du développement de votre organisation, l'apport de feedback est tout aussi important que la réception de feedback.

## Des précisions sur la manière de donner et recevoir du feedback<sup>4</sup>

Comment le feedback devrait être	NE DÎTES PAS... Pourquoi ?	DÎTES PLUTÔT Pourquoi ?
<b>Descriptif</b>	« C'est bien ! », ou « c'est mal ! »  <i>Parce que les critères de jugement sont subjectifs et que d'autres personnes peuvent avoir un avis différent sur la question.</i>	« Le fait que tu parlais fort pendant le jeu de rôles m'a stressé. »  <i>Contentez-vous de décrire ce qu'il s'est passé et ce que vous avez ressenti à ce moment-là. Laissez à l'autre personne le soin de décider ce qu'elle doit faire de vos commentaires.</i>
<b>Concret</b>	« Tu es une personne dominatrice ! »  <i>Parce que cette façon de dire les choses est à la fois inutile et propre à susciter le conflit, et qu'elle ne révèle rien de concret à l'autre personne sur la façon dont vous avez perçu la situation.</i>	« Lorsque nous avons pris cette décision, j'ai eu l'impression que tu dominais la conversation et que je n'avais pas voix au chapitre... »  <i>Parce que cette formulation indique ce que vous avez ressenti, et la manière dont vous avez vécu la situation.</i>
<b>Approprié</b>	« Ce que tu dois faire, c'est... »  <i>Parce que cela présente votre suggestion comme un fait et non une opinion.</i>  <i>Parce que cela traduit une projection de vos propres besoins sur l'autre personne.</i>	« Ce que je perçois comme étant tes besoins... »  En précisant que vous parlez en votre nom, vous évitez de présenter vos réactions ou opinions comme des faits.  Vous indiquez ainsi que vous réfléchissez aux besoins de l'autre personne et à ce qu'elle pourrait faire de vos commentaires.
<b>Utile</b>	Si une personne semble incapable de changer une situation, ne l'évoquez pas.  <i>Parce que le fait de ne pouvoir changer ce que vous évoquez donne à l'autre un sentiment d'impuissance, ce qui n'est pas constructif.</i>	
<b>Souhaité</b>	Le feedback est d'autant plus efficace lorsqu'il est demandé par celle ou celui qui le reçoit.  <i>Parce que, s'il n'est pas souhaité, il ne sera pas accepté comme étant constructif, ni pris en compte pour progresser.</i>	
<b>Donné en temps opportun</b>	Si possible, le feedback doit être communiqué dès que l'impression est ressentie.  <i>Parce que s'il est donné avec un temps de retard, l'autre ne se souviendra pas de la situation et ne sera donc pas en mesure d'appréhender ces commentaires de façon constructive.</i>	
<b>Clair</b>	Demandez à l'autre (celle ou celui qui reçoit le feedback) si elle/il a bien compris ce que vous vouliez dire.  <i>Parce qu'il se peut que vous n'ayez pas été clair et que l'autre ne vous ait pas compris parfaitement.</i>	

4. Adapté du T-Kit « Les principes essentiels de la formation », p. 103 (de l'édition précédente), consultable en ligne à l'adresse suivante : [https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261338/tkit6\\_fr.pdf/9fa5c654-26ba-435d-94f8-651743b7fa5e?t=1377275734000](https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47261338/tkit6_fr.pdf/9fa5c654-26ba-435d-94f8-651743b7fa5e?t=1377275734000)

## Conseils pour donner et recevoir du feedback

Donner	Recevoir
Réfléchissez aux besoins de la personne qui reçoit le feedback. Ce que vous avez à dire est-il réellement pertinent ? Est-ce lié à quelque chose sur laquelle la personne peut travailler ou qu'elle peut changer ? Cela correspond-il véritablement à ses besoins ou n'est-ce qu'une projection de vos propres idées ?	Écoutez le feedback attentivement, de façon active, et jusqu'à la fin. Réfléchissez à ce que l'on essaie de vous dire.
Évitez, autant que possible, de porter un jugement (n'employez pas le pronom « tu »). Parlez à la première personne (« je ») ; évitez de le faire au nom des autres (« nous »).	Essayez de rester ouvert-e à ce qui vous est dit. Si vous sentez que vous êtes 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.
Si vous vous trouvez face à une attitude défensive ou à une réaction émotionnelle, il est bon de vous concentrer d'abord sur ces réactions plutôt que de chercher à convaincre, à raisonner ou à donner des informations supplémentaires.	Si vous n'êtes pas sûr-e de comprendre ce que la personne qui vous donne le feedback tente de vous dire, essayez de reformuler ce que vous venez d'entendre et vérifiez avec la personne que vous l'avez bien compris.
	Réfléchissez attentivement aux observations qui vous ont été faites. Ne réagissez pas de manière impulsive à ce que vous avez entendu.
	Revenez à votre auto-évaluation et vérifiez si vous souhaitez la modifier ou y ajouter quelque chose.

Si vous voulez en savoir davantage sur la manière de donner et recevoir du feedback, consultez le chapitre « [Faire de la formation en équipe](#) » dans le T-Kit « [Les principes essentiels de la formation \(p. 39\)](#) ».

## Informations complémentaires

Pour en savoir davantage sur le Portfolio et la reconnaissance du travail de jeunesse en Europe, vous pouvez consulter les questions et réponses ci-dessous.

### Qui a conçu le Portfolio ?

Le Portfolio pour le travail de jeunesse a été conçu par le Conseil de l'Europe et ses partenaires du secteur européen de la jeunesse. Créé en 1949, le Conseil de l'Europe est la principale organisation du continent dédiée à la défense des droits humains. Il regroupe 46 États membres, dont 27 sont également membres de l'Union européenne. La mission du Conseil de l'Europe est de protéger les droits humains, la démocratie et l'État de droit. Les instruments clés à sa disposition sont la [Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales](#) et la [Cour européenne des droits de l'homme](#). Des informations complémentaires sur le Conseil de l'Europe sont disponibles sur le site internet de l'Organisation ([www.coe.int](http://www.coe.int)).

Le Conseil de l'Europe et ses partenaires souhaitent encourager davantage de jeunes à participer activement au renforcement de la société civile en Europe et à la défense des valeurs que sous-tendent les droits humains, la diversité culturelle et la cohésion sociale. Ils aspirent aussi à promouvoir et à développer des politiques sectorielles qui tiennent compte du point de vue des jeunes et des politiques de jeunesse spécifiques, en mettant tout particulièrement l'accent sur la participation des jeunes.

La mission fondamentale du Conseil de l'Europe concernant les jeunes est de leur donner les moyens de devenir des citoyen-ne-s actif-ve-s. L'Organisation est en effet convaincue que les politiques nationales et internationales de jeunesse devraient créer pour les jeunes des conditions et des opportunités favorisant l'apprentissage et l'acquisition d'expériences qui leur confèrent des connaissances, des compétences et un accès aux droits.

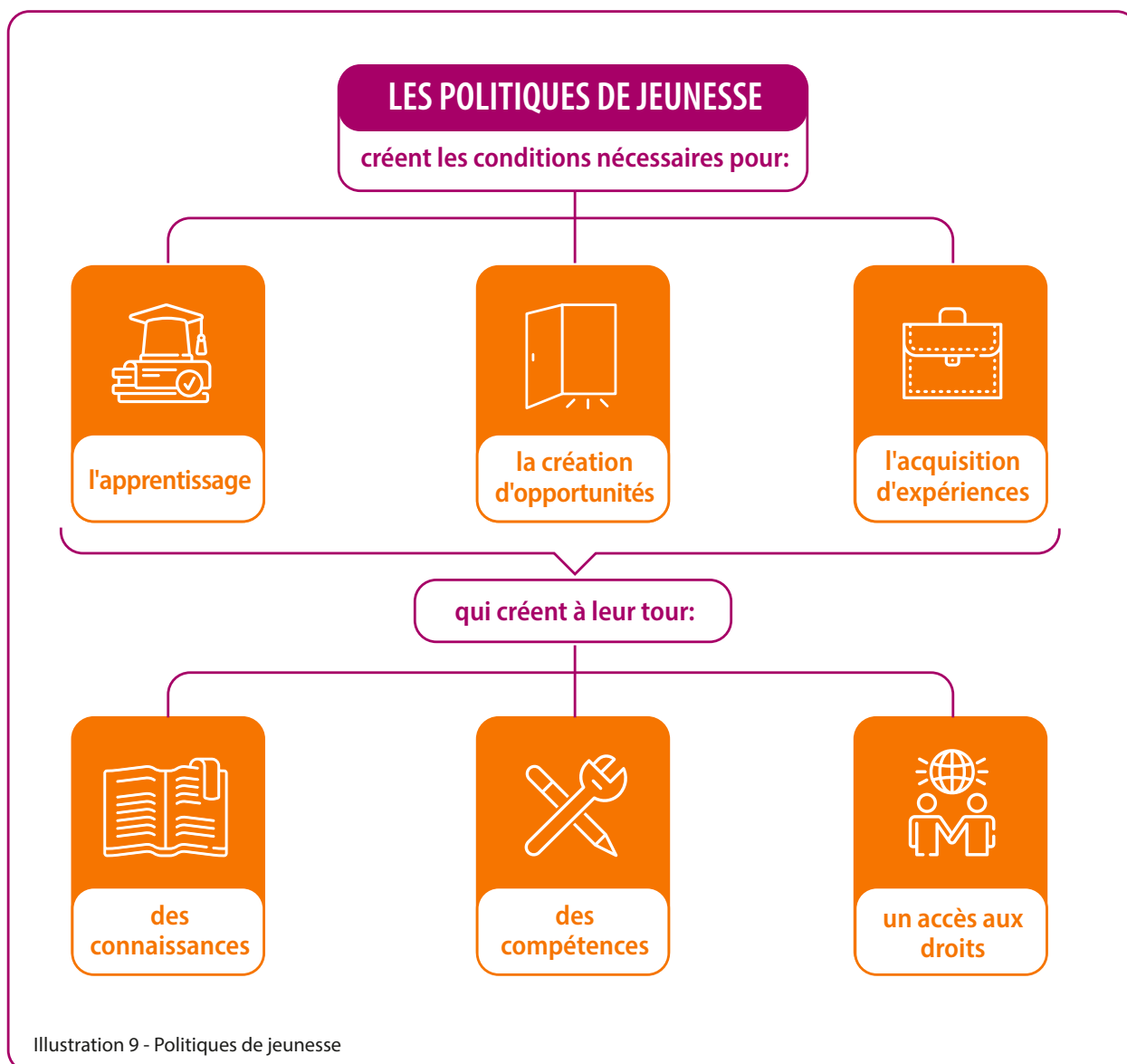


Illustration 9 - Politiques de jeunesse

Il existe, au sein du Conseil de l'Europe, un Service de la Jeunesse cogéré par des instances formées de représentant.e-s d'organisations de jeunesse et des gouvernements qui possèdent un égal pouvoir décisionnel. Le Service de la Jeunesse organise depuis sa création des activités d'éducation et de formation pour les praticien-ne-s de jeunesse en Europe. Des informations complémentaires sur le Service de la Jeunesse du Conseil de l'Europe, son [système de cogestion](https://www.coe.int/youth), ses partenaires et ses activités sont disponibles à l'adresse suivante : [www.coe.int/youth](https://www.coe.int/youth).

Les priorités thématiques du secteur de la jeunesse sont exposées dans ses stratégies. Le développement, la qualité et la reconnaissance du travail de jeunesse en font partie. Vous trouverez des informations complémentaires à ce sujet en cliquant sur les liens suivants : [Notre stratégie pour la jeunesse - Jeunesse](#)

## Pourquoi le Portfolio a-t-il été conçu ?

### 1. Le Portfolio est un outil pour améliorer la reconnaissance du travail de jeunesse :

La communauté de pratique du travail de jeunesse en Europe, dans le cadre des discussions et des échanges en cours, a souligné la nécessité d'un outil qui l'aide à parvenir à une meilleure reconnaissance de son travail. Le Portfolio y contribue en aidant les membres de la communauté à :

- identifier, évaluer et consigner leurs compétences ;
- décrire leurs compétences aux autres ;
- déterminer leurs propres objectifs d'apprentissage et de développement des compétences.

L'élaboration du Portfolio s'est faite en tenant compte de la pratique de longue date du Conseil de l'Europe en matière de formation des praticien-ne-s de jeunesse. Depuis la création du Centre européen de la Jeunesse à Strasbourg en 1972, le secteur de la jeunesse du Conseil de l'Europe a développé toute une gamme de stages de formation pour les personnes et les organisations qui interviennent dans le travail de jeunesse, les multiplicateur-riche-s et les éducateur-riche-s non formel-le-s, les fonctionnaires, et même des chercheur-euse-s de toute l'Europe, sur des thèmes qui vont des droits humains et de la lutte contre le racisme à la transformation des conflits, l'inclusion sociale, la participation et la démocratie. Pour en savoir davantage sur l'action éducative et les publications du Service de la Jeunesse du Conseil de l'Europe, rendez-vous sur [www.coe.int/youth](https://www.coe.int/youth).

### 2. Le Portfolio est un instrument qui promeut l'approche du Conseil de l'Europe en matière de politique de jeunesse :

Selon le Conseil de l'Europe, la mission essentielle de la politique de jeunesse, au niveau national et international, est de créer les conditions qui permettent aux jeunes d'être des citoyen-ne-s actif-ve-s. Cette mission touche à des aspects si nombreux de la vie des jeunes que la politique de jeunesse doit mettre à contribution différents secteurs des politiques publiques, et notamment l'éducation, la santé, les affaires sociales, la famille, la justice et le logement. Elle doit donc être mise en œuvre de façon coordonnée entre ces différents secteurs. Le Conseil de l'Europe promeut l'adoption de cette approche intersectorielle pour répondre aux besoins et aux préoccupations des jeunes dans ses États membres.

La nature intersectorielle de la politique de jeunesse suppose que cette politique doit être conduite en faisant appel à différents moyens d'intervention allant de mesures légales à des formes spécifiques de programmes de soutien pour les jeunes. Pour le Conseil de l'Europe, l'éducation joue un rôle clé : la politique de jeunesse doit soutenir les jeunes à acquérir les compétences nécessaires à l'exercice d'une citoyenneté active (par exemple, l'autonomie, le sens des responsabilités, la prise d'initiatives, l'engagement ou la solidarité). C'est pourquoi le travail de jeunesse fondé sur les principes de l'apprentissage et de l'éducation non formels est l'un des instruments essentiels de l'action du Conseil de l'Europe en faveur de la jeunesse.

Le Portfolio est un outil conçu pour aider les personnes et les organisations engagées dans le travail de jeunesse à réfléchir à la façon dont elles permettent aux jeunes d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice d'une citoyenneté active. Il les invite à se demander en quoi leurs savoirs, savoir-être et savoir-faire peuvent contribuer à la réalisation de cette mission essentielle de la politique de jeunesse.

### 3. Le Portfolio est un instrument qui promeut les valeurs du Conseil de l'Europe et le secteur européen de la jeunesse :

Le Conseil de l'Europe estime que la façon dont les personnes, les organisations et les institutions pratiquent le travail de jeunesse, dans toute sa diversité à travers l'Europe, reflète leur vision de la société et les valeurs qu'elles-ils prônent.

La mission du Conseil de l'Europe est de promouvoir une Europe qui :

- respecte les droits humains et la dignité humaine ;
- promeut la démocratie participative ;
- vise à promouvoir la cohésion sociale, la justice sociale et l'égalité de genre ;

- considère que le fait de vivre ensemble dans une société multiculturelle et plurielle constitue une richesse et une opportunité de progrès social et économique, plutôt qu'un problème ;
- encourage l'essor de la société civile ;
- œuvre activement à l'éradication de toute forme de racisme et de discrimination basée sur les origines ethniques et sociales, la religion et l'orientation sexuelle ;
- contribue à faire du monde un endroit meilleur pour vivre, au moyen de mesures actives en faveur de la solidarité internationale.

Le Portfolio reflète ces mêmes valeurs dans sa perception de la mission du travail de jeunesse, la façon de le conduire et les compétences qui sont nécessaires pour le mener de façon appropriée. L'idée même d'un outil d'auto-évaluation, qui donne aux personnes, aux équipes et aux organisations la possibilité de réfléchir à leurs propres compétences en la matière et, en outre, de concevoir leur propre plan pour les améliorer, est ancrée dans une vision du travail de jeunesse conçu comme un processus d'émancipation et d'apprentissage continu dans lequel s'engagent celles et ceux qui le pratiquent tout comme celles et ceux qui y participent.

## Pourquoi le Portfolio est-il régulièrement révisé ?

Le Portfolio est mis à jour et révisé à intervalles réguliers pour tenir compte des développements politiques et pratiques significatifs intervenus dans le secteur du travail de jeunesse, ainsi que pour s'assurer qu'il reste pertinent en tant que norme européenne pour le développement des fonctions du travail de jeunesse et des compétences des praticien-ne-s de jeunesse. En outre, des révisions sont effectuées pour rendre cet outil européen plus concret, plus pratique et plus facile à utiliser pour les praticien-ne-s de jeunesse et, de façon plus générale, pour la communauté de pratique du travail de jeunesse intervenant à tous les niveaux.

La dernière révision en date a été effectuée en 2024/2025. Elle visait à soutenir la mise en œuvre de la [Recommandation CM/Rec\(2017\)4 sur le travail de jeunesse](#) et le développement du travail de jeunesse dans les États membres du Conseil de l'Europe et au niveau institutionnel, conformément aux recommandations énoncées dans le rapport intitulé « [Recommandation sur le travail de jeunesse cinq ans après son adoption - Rapport sur l'examen de la mise en œuvre de la Recommandation CM/Rec\(2017\)4](#) », ainsi qu'aux commentaires sur les utilisations créatives du Portfolio décrites dans [Étude sur la mise à jour du Portfolio du Conseil de l'Europe pour le travail de jeunesse](#) (février 2024, en anglais uniquement).

## Quel est l'objet du débat européen sur le travail de jeunesse actuellement ?

La reconnaissance du rôle positif que joue le travail de jeunesse, fondé sur les principes de l'éducation non formelle, pour l'intégration sociale, la citoyenneté

active et l'employabilité des jeunes s'est considérablement améliorée. Cette prise de conscience croissante a permis au travail de jeunesse et à l'éducation non formelle de s'imposer parmi les priorités du programme politique de nombreux gouvernements nationaux et institutions internationales, y compris celles du Conseil de l'Europe et de la Commission européenne.

Ce regard neuf sur le travail de jeunesse ne résulte pas uniquement de la coopération intergouvernementale. Il est aussi le fruit des efforts déployés dans toute l'Europe et au niveau européen par les organisations et les acteurs de jeunesse, qui ont appelé à la reconnaissance sociale et politique de la spécificité du travail de jeunesse par rapport à d'autres formes de travail avec les jeunes. En conséquence, les institutions européennes ont adopté une approche plus stratégique pour encourager les gouvernements à valoriser, reconnaître et soutenir cette forme de travail au moyen de politiques, de programmes, d'études et de ressources dédiés.

Le Conseil de l'Europe et la Commission européenne, en tant qu'institutions européennes, se sont tous deux engagés à favoriser la reconnaissance et le développement de la qualité du travail de jeunesse au niveau européen et dans leurs États membres respectifs.

Cet engagement est inscrit dans divers types de documents politiques, allant des recommandations du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe aux résolutions du Conseil de l'Union européenne.

Les documents les plus pertinents pour les utilisateur-ice-s du Portfolio et pour celles et ceux qui souhaitent s'en servir comme outil pour favoriser la reconnaissance et l'amélioration de la qualité du travail de jeunesse sont répertoriés ci-dessous (du plus récent au plus ancien) :

- La [Déclaration de Reykjavik « Unis autour de nos valeurs »](#) (2023), adoptée lors du 4e Sommet des Chefs d'État et de gouvernement du Conseil de l'Europe, qui définit 10 principes pour la démocratie et engage les États membres du Conseil de l'Europe à soutenir la participation des jeunes aux discussions et processus décisionnels. Elle reconnaît l'importance du travail de jeunesse pour associer les jeunes à la construction du présent et de l'avenir de leurs sociétés, ainsi que pour relever les défis qui se posent en matière de démocratie et de droits humains.
- La [Résolution de 2020 du Conseil européen relative au cadre pour l'établissement d'un programme de travail européen sur l'animation socio-éducative \(2020/C 415/01\)](#), qui reconnaît l'importance de repenser l'éducation des jeunes et la formation des praticien-ne-s de jeunesse, et de les soutenir.
- Les [Conclusions du Conseil de l'Union européenne sur l'animation socio-éducative dans le domaine numérique](#) (2019), qui réaffirment que les médias

numériques représentent l'un des principaux environnements dans lesquels se déroule le travail de jeunesse, ainsi que la nécessité d'une transformation numérique du secteur et de la pratique du travail de jeunesse. Cette transformation devrait notamment passer par le développement de compétences et d'aptitudes numériques essentielles.

- Les [Conclusions du Conseil de l'Union européenne sur l'animation socio-éducative intelligente](#), dans lesquelles il est reconnu que « l'animation socio-éducative intelligente » consiste à utiliser et à aborder les médias et technologies numériques à des fins bénéfiques pour les jeunes.
- La [Recommandation de 2017 du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe aux États membres sur le travail de jeunesse Rec\(2017\)4](#), qui définit quatre grandes dimensions pour la reconnaissance du travail de jeunesse, à savoir la dimension personnelle, la dimension sociale, la dimension politique et la dimension formelle.
- La [Recommandation du Conseil de l'Union européenne relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel du 20 décembre 2012 \(2012/C 398/01\)](#), qui encourage les États membres à offrir aux personnes la possibilité de montrer ce qu'elles-ils ont appris en dehors de l'éducation et de la formation formelles (y compris dans le cadre d'expériences de mobilité) et d'utiliser cet apprentissage pour leur cursus et la poursuite de leur apprentissage.
- La [Recommandation du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe aux États membres sur la promotion et la reconnaissance de l'éducation non formelle des jeunes \(Rec\(2003\)8\)](#).

En outre, depuis 2010, des [Conventions européennes du travail de jeunesse](#) sont régulièrement organisées. Il s'agit de réunions à grande échelle de ce que l'on appelle aujourd'hui la communauté de pratique du travail de jeunesse, dont font partie les responsables politiques, les chercheur-euse-s et les praticien-ne-s de toute l'Europe, qui discutent ensemble de leurs visions, des enjeux et défis du travail de jeunesse dans le présent et dans le futur du point de vue des politiques. L'objectif est d'explorer des pistes pour le développement du travail de jeunesse en Europe, tant au niveau national qu'au niveau européen. Lors des deux premières Conventions, organisées à Gand et à Bruxelles, respectivement, les participant-e-s ont cherché à déterminer ce qui constituait le socle commun du travail de jeunesse en Europe, et ce qui le distinguait des autres formes de travail avec les jeunes, tout en reconnaissant la diversité des formes, approches et expériences du travail de jeunesse sur le continent ([Déclaration de la 1e Convention européenne du travail de jeunesse](#) (en anglais) et [Documentation relative à la 2e Convention européenne du travail de jeunesse](#) (en anglais)). Les 3e et 4e éditions, qui se sont déroulées respectivement à Bonn et à Malte, avaient pour objectif d'établir un programme

afin d'ancrer les efforts aux niveaux européen et national pour développer la reconnaissance, la qualité, l'innovation et la coopération intersectorielle dans une vision commune d'excellence du travail de jeunesse. L'[Agenda européen pour le travail de jeunesse](#) s'appuie sur la [Déclaration finale de la 3e Convention européenne du travail de jeunesse – « Des repères pour l'avenir »](#). Il met l'accent sur la promotion et la reconnaissance du travail de jeunesse, ainsi que sur le lien de ce dernier avec les contextes locaux, tout en soulignant la valeur du travail de jeunesse au-delà de sa communauté de pratique et l'importance de la capacité du travail de jeunesse en tant que domaine ou secteur à faire face aux transformations qui s'opèrent aux niveaux européen et mondial. La [Convention européenne du travail de jeunesse 2025](#), qui s'est tenue à Malte, visait à institutionnaliser la mise en œuvre d'un programme européen complet de travail de jeunesse en tant que responsabilité partagée du Conseil de l'Europe et de la Commission européenne, avec la participation active de leurs États membres respectifs, en s'appuyant sur l'infrastructure de leurs programmes.

Tandis que ces deux institutions ont chacune leurs propres politiques et programmes spécifiques pour le développement et la reconnaissance du travail de jeunesse, elles reconnaissent la complémentarité de leurs initiatives. Elles ont ainsi établi un [Partenariat jeunesse](#) pour favoriser le traitement des priorités communes dans ce domaine, l'une d'entre elles étant la reconnaissance et l'amélioration du travail de jeunesse. Le Partenariat contribue à la mise en œuvre de ces priorités, notamment en produisant des connaissances sur le travail de jeunesse et en les adaptant de sorte qu'elles puissent être utilisées de manière concrète dans les politiques et les pratiques relatives à la jeunesse.

Parmi les initiatives les plus importantes concernant la reconnaissance et le développement du travail de jeunesse figurent notamment :

- [Formation des praticien-ne-s de jeunesse en Europe : Politiques, structures, pratiques](#)
- [Sept volumes sur l'histoire du travail de jeunesse en Europe](#) (en anglais)
- [Visible Value: Growing youth work in Europe](#)
- [Pathways to Recognition](#)

## Quelles sont les options de reconnaissance disponibles pour les utilisateur-ric-e-s du Portfolio?

À ce jour, il n'existe pas de processus spécifique de reconnaissance, de validation ou de certification associé au Portfolio. Qui plus est, il n'existe pas de « guichet unique » où se renseigner sur les possibilités en matière de reconnaissance, de validation et de certification disponibles pour les personnes engagées dans

le travail de jeunesse en Europe. Dans ces conditions, il peut être difficile pour ces personnes d'obtenir la reconnaissance de leurs réalisations et de la valeur de leur travail. Cependant, la validation de l'apprentissage non formel en Europe a représenté un grand pas en avant, même si celui-ci n'est pas nécessairement lié au travail de jeunesse. Une coopération entre les secteurs de la jeunesse et de l'éducation dans ce domaine serait nécessaire, en particulier compte tenu du fait que des cadres de qualifications et de profession pour les praticien-ne-s de jeunesse sont en cours d'élaboration.

En tant qu'outil d'*auto-évaluation* des compétences, le Portfolio fait partie de ces nombreuses méthodes de reconnaissance « informelles » à la disposition des personnes engagées dans le travail de jeunesse. En associant l'auto-évaluation à des *preuves* d'expériences, à des témoignages de participant-e-s aux activités et de personnes de référence, ainsi qu'à des certificats délivrés à l'issue d'apprentissages et de formations continues, le Portfolio retrace l'*historique* des compétences de son utilisateur. À la manière d'un-e photographe ou d'un-e dessinateur-riche qui constitue un dossier de ses créations artistiques, les personnes faisant du travail de jeunesse peuvent utiliser le Portfolio pour montrer ce qu'elles ont fait et pourquoi elles-mêmes et d'autres personnes ont le sentiment qu'elles sont compétentes dans ce domaine.

Cela dit, il existe en Europe tout un éventail de possibilités « formelles » de reconnaissance, de validation et de certification du travail de jeunesse. Le plus souvent, ces processus sont organisés au niveau national, mais des possibilités existent également à l'échelle européenne. Dans la mesure où vous connaissez le contexte dans lequel vous travaillez, vous serez la personne la mieux placée pour évaluer quel type de reconnaissance est utile ou nécessaire à votre situation et à votre développement. Vous trouverez ci-dessous quelques pistes pour vous aider à faire reconnaître vos compétences à l'aide du Portfolio.

Les voies formelles qui conduisent à la validation et à la certification sont généralement structurées au niveau national et proposées par diverses autorités et institutions locales, nationales ou régionales reconnues par l'État. Ces voies sont très variées. Chaque pays possède ses propres formes et procédures, et certains proposent différentes voies pour accéder à la reconnaissance. Par exemple, certains pays proposent des programmes d'études universitaires au niveau de la licence, et d'autres, des programmes de formation professionnelle. D'autres encore permettent l'obtention de qualifications en matière de travail de jeunesse par la pratique sur le terrain. Quelques pays n'ont aucun système spécifique de qualification universitaire ou professionnelle dans ce domaine. Par ailleurs, certains proposent plusieurs parcours qui peuvent se combiner, selon les intérêts, le style d'apprentissage et les possibilités de chacun-e. Dans beaucoup de pays, les autorités locales et régionales et d'autres institutions reconnues par l'État proposent des formations profes-

sionnelles et des possibilités de formation continue dispensées sous forme de modules pédagogiques, sur une durée plus ou moins longue, qui aboutissent à différents types de certification.

L'identification des différents parcours disponibles dans votre pays demande d'effectuer des recherches qui peuvent prendre du temps.

Voici quelques premiers éléments qui pourront vous être utiles :

1. Les autorités chargées de l'enseignement supérieur, de la formation professionnelle ou encore de la formation des adultes dans votre pays, région ou ville peuvent vous fournir des informations sur les réseaux de prestataires et les opportunités pertinentes. Dans les pays participants, le [réseau EURYDICE](#) renseigne sur les autorités qui, du niveau local au niveau national, sont responsables de tel ou tel type d'éducation, de formation, de reconnaissance, etc.
2. Dans les pays participant au [programme Erasmus+ de la Commission européenne](#), les agences nationales responsables de la mise en œuvre du programme peuvent renseigner sur les initiatives nationales spécifiques dans les domaines de la jeunesse, de la formation professionnelle et de l'éducation des adultes, y compris en ce qui concerne la reconnaissance.
3. Le portail [Eurodesk](#) est utile pour obtenir plus d'informations sur les initiatives concernant la jeunesse. Eurodesk est le principal fournisseur d'informations sur les politiques et opportunités européennes pour les jeunes et celles et ceux qui travaillent avec elles-eux.
4. [Youthpass](#) fait partie de la stratégie de la Commission européenne destinée à promouvoir la reconnaissance de l'apprentissage non formel. Il s'agit d'un outil pour la reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel dans les projets de jeunesse organisés dans le cadre des programmes de l'UE pour la jeunesse, en particulier les [activités favorisant la participation de la jeunesse](#) et les [échanges de jeunes Erasmus+](#), ainsi que le [Corps européen de solidarité](#).
5. Les associations et acteurs du travail de jeunesse dans votre pays peuvent être un bon point de départ pour en savoir plus sur les voies de reconnaissance, les ressources et les lignes directrices. À cet égard, une organisation regroupant les associations nationales de praticien-ne-s de jeunesse, l'[Alliance des associations des travailleurs de jeunesse \(AYWA\)](#), a été créée en 2024. L'AYWA soutient et oriente les praticien-ne-s de jeunesse qui souhaitent créer des associations de praticien-ne-s de jeunesse là où il n'en existe pas encore.

## Lectures complémentaires

- [Travail de jeunesse -Partenariat entre le Conseil de l'Europe et la Commission européenne dans le domaine de la jeunesse](#)
- Bergeret, J-M., Meisch, N., and Otten, H., for Service National de la Jeunesse, Community Project for Developing Training Modules for Youth Workers, Luxembourg, 1997, disponible sur demande à l'adresse suivante : [info@ikab.de](mailto:info@ikab.de)
- Bowyer, J. and Geudens T., for SALTO-YOUTH Inclusion Resource Centre, [Bridges for Recognition – Promoting Recognition of Youth Work across Europe](#), Brussels, 2005
- Chisholm, L., [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](#), 2004
- Chisholm, L., [Recognising non-formal & informal learning in the youth sector – terminology cheat sheet](#), Innsbruck, 2005
- Chisholm, L., [Rediscovering the learning continuum: renewing education for democracy](#), Plenary keynote at the EU Lifelong Learning and Youth in Action Programmes 2007-2013, Launch Conference, Tallinn, 2007
- Chisholm, L. and Hoskins, B., with Glahn, C. (eds), [Trading up – Potential and performance in non-formal learning](#), Strasbourg, 2005
- Colley, H., et al., [Informality and Formality in Learning](#), Learning and Skills Research Centre, Leeds, 2003
- Conseil de l'Europe, Direction de la jeunesse et du sport, [Normes de qualité relatives aux activités d'éducation et de formation du Service de la Jeunesse du Conseil de l'Europe](#), Strasbourg, 2007 (révisé en 2016)
- Conseil de l'Europe, [Symposium on non-formal education. Report Part 1 / Part 2](#) Strasbourg, 2001
- Conseil de l'Europe, [Recommandation Rec\(2003\)8 du Comité des Ministres aux États membres sur la promotion et la reconnaissance de l'éducation non formelle des jeunes](#), Strasbourg, 2003
- Conseil de l'Europe, [Déclaration de la 8<sup>e</sup> Conférence des Ministres responsables de la Jeunesse, « L'avenir de la politique de jeunesse du Conseil de l'Europe : Agenda 2020 »](#), Kyiv, 2008
- Conseil de l'Europe, [Recommandation CM/Rec\(2017\)4 du Comité des Ministres aux États membres relative au travail de jeunesse](#), Strasbourg, 2017
- Conseil de l'Europe, [Manuel d'éducation à la citoyenneté numérique, Être en ligne Bien-être en ligne Mes droits en ligne](#), Strasbourg, 2020
- Conseil de l'Europe, [Pleins feux sur le travail de jeunesse, Guide de la Recommandation CM/Rec\(2017\)4 du Comité des Ministres aux États membres relative au travail de jeunesse](#), Strasbourg, 2020
- Conseil de l'Europe, [Stratégie 2030 du secteur jeunesse](#), Strasbourg, 2020
- Conseil de l'Europe, [Recommandation sur le travail de jeunesse cinq ans après son adoption - Rapport sur l'examen de la mise en œuvre de la Recommandation CM/Rec\(2017\)4](#), Strasbourg, 2024
- Council of Europe and European Commission, [Pathways towards validation and recognition of education, training & learning in the youth field](#), Working paper by la Commission européenne et le Conseil de l'Europe, Strasbourg and Brussels, 2004
- Conseil de l'Europe et Commission européenne, [Voies 2.0 vers la reconnaissance de l'éducation et de l'apprentissage non formels et du travail de jeunesse en Europe](#), Strasbourg et Bruxelles, 2011
- Council of Europe and European Commission, [Coyote 11 – Non-formal learning and education](#), Strasbourg, 2006
- Conseil de l'Europe et Commission européenne, [Formation des travailleurs de jeunesse en Europe: Politiques, structures, pratiques](#), Strasbourg, 2020
- Council of Europe and European Commission, [Insights into developing the youth work environment, A thinking and action kit](#), Strasbourg, 2022
- Council of the European Union, [Conclusions of the Council on Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning](#), Brussels, 2004
- Conseil de l'Union européenne, [Résolution du Conseil 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](#), Bruxelles, 2006

- Conseil de l'Union européenne, [Résolution du Conseil relative à un cadre renouvelé pour la coopération européenne dans le domaine de la jeunesse \(2010-2018\)](#), Bruxelles, 2009
- Conseil de l'Union européenne, [Recommandation du Conseil relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel](#), Bruxelles, 2012
- Conseil de l'Union européenne, [Résolution du Conseil et des représentants des gouvernements des États membres, réunis au sein du Conseil, relative au cadre pour l'établissement d'un programme de travail européen sur l'animation socio-éducative 2020/C 415/01](#), Bruxelles, 2020
- Coussée, F., et al. (eds), [The history of youth work in Europe and its relevance for youth policy today](#), Strasbourg, 2009
- Coussée, F., et al. (eds), [The history of youth work in Europe - Volume 2. Relevance for today's youth work policy](#), Council of Europe Publications, Strasbourg, 2010
- Coussée, F., Williamson, H., and Verschelden, G. (eds), [The history of youth work in Europe. Relevance for today's youth work policy. Volume 3](#), Strasbourg, 2012
- Davies, B., [Youth Work: A Manifesto for Our Times](#), in [Youth and Policy](#), No. 88 (summer edn), Leicester, 2005
- Delors, J., et al., [L'Éducation : un trésor est caché dedans](#), [Rapport à l'UNESCO de la Commission internationale sur l'éducation pour le vingt-et-unième siècle](#), Paris, 1999
- Du Bois-Reymond, M., pour le Conseil de l'Europe, [Une étude sur les liens entre l'éducation formelle et l'éducation non formelle](#), Strasbourg, 2003
- Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop), [Validation de l'apprentissage non formel et informel en Europe - État des lieux en 2007](#), Thessalonique, 2008
- Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (Cedefop), [Lignes directrices européennes pour la validation des acquis non formels et informels](#), Thessalonique, 2009
- European Commission, [A memorandum on lifelong learning](#), Commission Staff Working Paper (SEC(2000)1832), Brussels, 2000
- Commission européenne, [Livre blanc de la commission européenne - Un nouvel élan pour la jeunesse européenne](#), Bruxelles, 2001
- European Commission, [Common European principles for validation of non-formal and informal learning. Final proposal from Working Group H](#), Brussels, 2004
- Commission européenne, [Une stratégie de l'Union européenne pour investir en faveur de la jeunesse et la mobiliser Une méthode ouverte de coordination renouvelée pour aborder les enjeux et les perspectives de la jeunesse](#), Bruxelles, 2009
- European Commission, [The Value of Working with Young People](#), Study prepared by: ICF GHK Consulting, 2014
- European Commission, [Developing digital youth work, Policy recommendations, training needs and good practice examples for youth workers and decision-makers, Expert group set up under the European Union Work Plan for Youth for 2016-2018](#), Brussels, 2017
- European Youth Forum, [Policy paper on youth organisations as non-formal educators – recognising our role](#), Rome, 2003
- European Youth Forum, [Policy paper on recognition of non-formal education: confirming the real competencies of young people in the knowledge society](#), Brussels, 2005
- European Youth Forum, [Policy paper on non-formal education: a framework for indicating and assuring quality](#), Castelldefels, 2008
- European Youth Forum, [Quality Assurance for Non-Formal Education: A Framework for Youth Organisations](#), Brussels, 2013
- Fennes, H. and Otten, H., for SALTO Training Resource Centre, [Quality in non-formal education and training in the field of European youth work](#), Bonn, 2008
- Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik for the Youth Partnership, [The Socio-economic Scope of Youth Work in Europe](#), Frankfurt, 2007
- Karsten, A. (ed.), [Youth Wiki: Europe's Encyclopedia of National Youth Policies](#), Youth Policy Press, 2014
- Kiilakoski T. and Kovacic M., for the EU Youth Conference, [Youth work \(education\) in flux: contemporary challenges in an erratic Europe](#), Helsinki, 2019
- Krezios, A. and Ambrozy, M., [Here2stay – a handbook on non-formal learning and its social recognition](#), Thessaloniki, 2010

- Kuosmanen, Dr T., Dowling, Dr K., and Barry, Ph.D M., [\*A Framework for Promoting Positive Mental Health and Wellbeing in the European Youth Sector\*](#), October, 2020
- Oberosler, M., Rapetti, E., and Zimmermann N. (eds), [\*Competendo Facilitator Handbook "Learning the digital"\*](#), 2021/22
- Ohana, Y. and Otten, H., for SALTO Training and Development Resource Centre, [\*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?\*](#) Bonn, 2009
- Otero, M., with McCoshan, A., and Junge, K. (eds), [\*European inventory on validation of non-formal and informal learning. Final report to the European Commission\*](#), Birmingham, 2005
- Taylor, M. (ed.), [\*European Portfolio for Youth Leaders and Youth Workers \(1st edn\)\*](#), Strasbourg, 2007
- UNESCO, [\*Synergies between formal and non-formal education\*](#) Paris, 2006

## Sites internet de référence

---

### Service de la Jeunesse du Conseil de l'Europe

[www.coe.int/youth/](http://www.coe.int/youth/)

### Repères : Manuel pour la pratique de l'éducation aux droits humains avec les jeunes

Éducation avec les jeunes et travail de jeunesse fondé sur les valeurs

[www.coe.int/reperes](http://www.coe.int/reperes)

### Digital Youth Work (travail de jeunesse numérique)

Un projet à long terme des agences nationales Erasmus+ Jeunesse et du Corps européen de solidarité

[www.oph.fi/en/education-development-and-internationalisation/long-term-cooperation-projects/digital-youth-work](http://www.oph.fi/en/education-development-and-internationalisation/long-term-cooperation-projects/digital-youth-work)

### Plateforme de ressources numériques

Une boîte à outils numérique destinée aux professionnels du travail de jeunesse

<https://digitalyouthwork.scot>

[www.verke.org/en/publications/a-professional-digital-competence-toolbox-for-youth-work](http://www.verke.org/en/publications/a-professional-digital-competence-toolbox-for-youth-work)

### Programme Erasmus+ de la Commission européenne (le volet « Jeunesse » est axé sur des opportunités d'éducation non formelle et informelle pour les personnes et les organisations)

<https://erasmus-plus.ec.europa.eu>

### Commission européenne, Manuels sur Youthpass et la reconnaissance du travail de jeunesse (en anglais)

[Handbooks for Youthpass and recognition – Youthpass](#)

### Corps européen de solidarité

[https://youth.europa.eu/solidarity\\_fr](https://youth.europa.eu/solidarity_fr)

### Référentiel de compétences du praticien-ne de jeunesse à l'international

Référentiel de compétences mis au point dans le cadre des Programmes jeunesse de l'UE

<https://www.salto-youth.net/rc/training-and-cooperation/tc-rc-nanetworktcs/youthworkers-competence-model/>

### Portail Eurodesk

Principale source d'information sur les politiques et possibilités européennes concernant les jeunes et les personnes qui travaillent avec eux

[Eurodesk - Spécialiste de l'information jeunesse depuis 1990](#)

### Lignes directrices européennes pour le travail de jeunesse numérique

[Lignes directrices \(en anglais\) - digitalyouthwork.eu](#)

### Portfolio européen des langues du Conseil de l'Europe

Un outil qui favorise le développement de l'autonomie chez l'apprenant-e, le plurilinguisme, ainsi que la sensibilité et les compétences interculturelles, en l'aidant à consigner son expérience et les résultats de son apprentissage des langues.

[www.coe.int/portfolio](http://www.coe.int/portfolio)

### Réseau EURYDICE

Le réseau Eurydice fournit des informations et des analyses sur les politiques et systèmes d'éducation européens. En 2024, il était formé de 43 unités nationales basées dans les 40 pays participant au programme d'apprentissage tout au long de la vie de l'UE (suite à l'adhésion de l'Ukraine, de la Géorgie et de Moldova).

<https://eurydice.eacea.ec.europa.eu>

<https://www.cedefop.europa.eu/en/keywords/lifelong-learning-programme>

### INFED. Site de ressources à but non lucratif sur l'éducation informelle

[infed.org](http://infed.org)

### Site web de ressources sur la reconnaissance du Partenariat entre la Commission européenne et le Conseil de l'Europe dans le domaine de la jeunesse (en anglais uniquement)

<https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/visible-value-recognition-of-youth-work>

### Agenda européen pour le travail de jeunesse et le processus de Bonn (en anglais)

[Processus de Bonn](#)

### Partenariat entre la Commission européenne et le Conseil de l'Europe dans le domaine de la jeunesse (en anglais)

<https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership>

**Réseau de centres de ressources jeunesse SALTO**

Soutien et opportunités de formation et d'apprentissage avancées dans le cadre du programme européen pour la jeunesse (YOUTH)

[www.salto-youth.net](http://www.salto-youth.net)

**Kits de formation (T-Kits) produits par le Partenariat entre le Conseil de l'Europe et la Commission européenne dans le domaine de la jeunesse**

[T-kits - Youth Partnership](#)

**Projet Unique Learning Badges**

Plateforme de reconnaissance visuelle en ligne pour les acteurs et les bénéficiaires de l'éducation non formelle

<https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/unique-learning-badges>

**« Visible value » – Reconnaissance du travail de jeunesse, Partenariat entre le CdE et l'UE dans le domaine de la jeunesse**

<https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/visible-value-recognition-of-youth-work>

## Accréditation

Les organisations et les institutions éducatives ont besoin d'une autorisation pour pouvoir octroyer des certificats, des diplômes et des qualifications ; l'accréditation est le processus qui leur permet d'obtenir cette autorisation. Par exemple, les universités doivent posséder une accréditation pour pouvoir délivrer des titres universitaires – accréditation qu'elles obtiennent généralement auprès des autorités éducatives nationales, qui se portent ainsi garantes de la crédibilité de ces titres.

## Évaluation (assessment)

L'évaluation est le processus qui consiste à évaluer ou apprécier la nature, la capacité ou la qualité de quelque chose<sup>5</sup>. Dans l'éducation formelle, les évaluations s'effectuent au moyen d'examens qui permettent d'apprécier la performance et les résultats et qui, généralement, aboutissent à un classement des apprenants en fonction de leurs résultats, des meilleurs aux moins bons, selon une norme prédéfinie. L'évaluation a également sa place dans l'éducation non formelle, mais, dans ce contexte, les expériences et les processus en groupe priment sur les réalisations individuelles. L'éducation non formelle utilise des méthodes différentes pour l'évaluation ; ainsi, les processus participatifs et le débriefing sont privilégiés par rapport aux examens et aux classements. L'auto-évaluation est un processus qui consiste à s'évaluer soi-même sur la base d'une norme donnée ou d'un ensemble de critères. Dans le cas du Portfolio, le cadre de compétences fournit les normes par rapport auxquelles l'auto-évaluation a lieu, ainsi qu'un guide sur la manière de la réaliser et de documenter ses résultats.

## Certification

Il s'agit du processus formel qui consiste à valider les savoirs, les savoir-faire, les aptitudes et/ou les compétences. Les certificats sont des documents qui rendent compte du résultat du processus de certification ; ce sont généralement des documents officiels, qui sont un moyen très répandu de présenter ses résultats universitaires ou professionnels.

## Compétence

Il s'agit de la capacité à faire quelque chose avec succès ou efficacité. Ce terme est souvent confondu avec celui de « savoir-faire ». Or, deux choses font qu'une compétence est différente d'un savoir-faire ; c'est même plus qu'un savoir-faire. En effet, lorsque vous êtes compétent-e, vous êtes en mesure d'appliquer ce que vous savez à une tâche ou un défi et de transférer cette capacité à une autre situation. Dans l'éducation non

formelle, la compétence est comprise comme possédant trois dimensions corrélées – savoir, savoir-faire et savoir-être –, que l'on symbolise souvent par la tête, les mains et le cœur.

## Empathie

Capacité à comprendre et à partager les sentiments d'autrui<sup>6</sup>. L'empathie est également décrite comme la capacité à « se mettre à la place de quelqu'un ».

## Évaluation (evaluation)

Fait d'émettre un jugement raisonné sur quelque chose. Le terme « évaluation » ne dit rien au sujet du jugement porté, ni sur l'objectif ou sur la méthode, et n'indique pas non plus si le résultat est bon ou mauvais ; il renvoie uniquement au processus.

## Preuve

Élément attestant quelque chose. Dans le processus d'évaluation proposé par le Portfolio, vous êtes invité-e à fournir des preuves de vos compétences. Ces preuves renvoient à tout ce qui est susceptible, selon vous, d'attester les compétences que vous mettez en avant. Il peut s'agir de témoignages d'ancien-ne-s participant-e-s, de lettres de référence ou encore de recommandations de votre employeur-euse ou de votre manager-euse bénévole, de certificats délivrés à l'issue de stages et/ou d'examens que vous avez passés, d'attestation de votre participation ou de votre tentative de participation à des formations continues ou à d'autres types de formations, ou encore de tout autre document qui vous semble susceptible de montrer l'étendue de vos compétences. Les preuves peuvent prendre différentes formes (enregistrements vidéo, audio, photos, blogs, etc.). Le fait de solliciter du feedback auprès des jeunes avec lesquelles vous travaillez ou de demander à quelqu'un que vous connaissez, en qui vous avez confiance et qui vous connaît dans votre environnement de travail de passer en revue votre auto-évaluation sont également de bons moyens d'obtenir des éléments à l'appui de l'évaluation de votre compétence.

## Compétence interculturelle

La compétence interculturelle est une combinaison de savoir-être, savoirs, compréhension et savoir-faire qui, appliqués à l'action, permettent à la personne concernée, individuellement ou en groupe :

- de comprendre et de respecter des personnes perçues comme ayant des références culturelles différentes ;
- de réagir de façon appropriée, efficace et respec-

---

5. [Source: Oxford online Dictionary](#)

6. [Source: Oxford online Dictionary](#)

tueuse dans l'interaction et la communication avec ces personnes ;

- d'établir des relations positives et constructives avec ces personnes ;
- de s'appréhender soi-même et ses propres références culturelles à travers la rencontre avec l'altérité culturelle.

Si la définition ci-dessus de la compétence interculturelle indique qu'une telle compétence implique de respecter les personnes perçues comme ayant des références culturelles différentes des nôtres, il est important de faire la différence entre le respect pour *la personne* et le respect pour *les actions*. Les êtres humains et leurs droits inaliénables, ainsi que la dignité et l'égalité de tous et toutes, devraient toujours être respectés, mais il y a des limites à ce respect quand il s'agit des actions. Les actions qui violent les principes fondamentaux des droits humains, de la démocratie et de l'État de droit ne peuvent prétendre au respect. Toutefois, les actions qui portent atteinte à ces principes ne sauraient être tolérées au motif de la « différence culturelle<sup>7</sup> ».

### Savoirs

Ce qu'une personne sait, individuellement, ou la somme de ce qu'un groupe sait, collectivement. Dans l'éducation, le savoir est ce qu'il convient d'apprendre, mais cela ne signifie pas que ces connaissances sont utiles ou bonnes. Le savoir doit être associé à des savoir-faire pour être utile, et à des principes et des valeurs pour être digne d'intérêt.

### Résultats d'apprentissage

Les résultats d'apprentissage sont les résultats d'un processus d'apprentissage. Ces résultats peuvent être exprimés de multiples façons (pas seulement par des certificats) et mesurés de multiples façons (pas seulement par des examens). Les résultats de l'apprentissage consignés à un moment donné ne sont que des instantanés dans un processus d'apprentissage continu.

### Apprentissage tout au long de la vie

Recherche perpétuelle de connaissances, animée par la volonté et la motivation personnelles<sup>8</sup> à des fins professionnelles ou personnelles. L'idée d'apprentissage tout au long de la vie reconnaît que l'apprentissage ne se limite pas à l'enfance ou à la salle de classe, mais qu'il se déroule tout au long de la vie et dans diverses situations. Ces 50 dernières années, les évolutions

scientifiques et technologiques ont montré que l'apprentissage s'opère en permanence au moyen des interactions quotidiennes avec les autres dans le monde qui nous entoure<sup>9</sup>. La recherche montre quant à elle que l'apprentissage tout au long de la vie peut contribuer au développement personnel, à une citoyenneté active et à l'inclusion sociale<sup>10</sup>.

### Diplôme

Attestation ou document officiel certifiant qu'une personne a suivi une formation ou qu'elle a atteint un niveau ou acquis un savoir-faire ou une compétence spécifique. Synonymes : certificat, titre (universitaire).

### Préjugé

Opinion préconçue qui n'est pas fondée sur la raison ni sur une expérience réelle<sup>11</sup>. Un préjugé est généralement négatif, et rarement basé sur des faits ou des preuves.

### Reconnaissance

Moyen formel, et souvent légal, d'établir que la participation à l'apprentissage et ses résultats ont une valeur ou une utilité. La certification est une forme de reconnaissance formelle. Il existe également des formes moins formelles de reconnaissance, et notamment la **reconnaissance sociale**. Cela signifie que la communauté de pratique dans son ensemble reconnaît la valeur de quelque chose, même en l'absence de documents officiels l'attestant.

### Savoir-faire

Combinaison des savoirs et des expériences nécessaires à l'exécution d'une tâche ou d'un travail spécifique. Une personne dotée d'un savoir-faire est une personne qui a appris ce qu'il faut faire pour obtenir un résultat donné et comment il faut s'y prendre, et qui peut le démontrer.

### Solidarité

Accord ou unité de pensée ou d'action, notamment entre des **personnes** partageant un intérêt commun ; soutien à autrui lorsqu'elle/il rencontre des difficultés ou des problèmes auxquels, individuellement ou collectivement, il est possible de s'identifier ; soutien mutuel au sein d'un groupe<sup>12</sup>.

### Stéréotype

Image ou idée largement répandue, mais simplifiée à l'extrême et profondément enracinée, concernant un type de personne ou de chose<sup>13</sup>. Les stéréotypes

7. Source: Barrett, M., et al., 2013 <https://www.coe.int/t/dg4/education/pestalozzi/Source/Documentation/Pestalozzi3.pdf>

8. Department of Education and Science, Learning for Life: White Paper on Adult Education. Dublin: Stationery Office, 2000, consultable en ligne à l'adresse suivante : [www.education.ie/en/Publications/Policy-Reports/fe\\_aduled\\_wp.pdf](http://www.education.ie/en/Publications/Policy-Reports/fe_aduled_wp.pdf)

9. Définition adaptée de : [http://en.wikipedia.org/wiki/Lifelong\\_learning](http://en.wikipedia.org/wiki/Lifelong_learning)

10. Commission des Communautés européennes, *Adult learning: It is never too late to learn*. COM(2006) 614 final. Brussels, 2006

11. Source: [www.oxforddictionaries.com/definition/english/prejudice](http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/prejudice)

12. Adapted from: [www.oxforddictionaries.com/definition/english/solidarity?q=solidarity](http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/solidarity?q=solidarity)

13. [www.oxforddictionaries.com/definition/english/stereotype](http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/stereotype)

peuvent être positifs ou négatifs. Une part de « vérité » sous-tend généralement les stéréotypes.

### **Tolérance de l'ambiguïté**

Capacité à tolérer des intérêts, des attentes et des besoins différents, et à en tenir compte dans le processus qui mène au consensus ou dans toute situation nouvelle ou inconnue<sup>14</sup>.

### **Validation**

Comme la reconnaissance, la validation est un processus qui consiste à établir la valeur formelle et/ou informelle de quelque chose. Dans le domaine de l'éducation, cela fait référence à la reconnaissance des progrès et des résultats d'apprentissage comme étant valables et précieux.

### **Communauté de pratique de travail de jeunesse**

La communauté de pratique de travail de jeunesse désigne un groupe de personnes, professionnelles ou non, qui ont, au sein de leurs domaines respectifs, différents mandats, rôles et compétences dans le développement du travail de jeunesse. Généralement, ces personnes ont un intérêt commun à résoudre des problèmes, à améliorer leurs savoirs et à apprendre des expériences de chacun-e et des autres.

Une communauté de pratique de travail de jeunesse se compose d'acteurs à tous les niveaux, de l'échelon local à l'échelon européen, tels que :

- les praticien-ne-s de jeunesse ;
- les organisations de jeunesse ;
- les gestionnaires de travail de jeunesse, les porteur-euse-s de projets et les éducateur-ric-e-s ;
- les chercheur-euse-s et les formateur-ric-e-s de praticien-ne-s de jeunesse ;
- les communautés locales et les municipalités ;
- les Agences nationales des programmes Erasmus+ Jeunesse et le Corps européen de solidarité ;
- les organismes représentant les jeunes et les jeunes ;
- les concepteur-ric-e-s et décideur-euse-s de politiques de jeunesse.

Source<sup>15</sup>.

---

14. Définition adaptée de : Otten, H., Ten Theses on the correlation between European youth encounters, intercultural learning and demands on full and part-time staff in these encounters, IKAB, 1997, consultable en ligne à l'adresse suivante : [www.ikab.de/reports/Otten\\_thesen\\_en\\_1997.pdf](http://www.ikab.de/reports/Otten_thesen_en_1997.pdf)

15. [www.bonn-process.net/be-part-of-it/community-of-practice](http://www.bonn-process.net/be-part-of-it/community-of-practice)

## Remerciements

---

Au fil des années, de la première version à cette version entièrement révisée, un très grand nombre de personnes ont contribué à l'élaboration et à l'amélioration du Portfolio pour le travail de jeunesse. Le Conseil de l'Europe tient à remercier toutes les personnes qui ont contribué à son élaboration.

Consultante, chercheuse et rédactrice de la 2<sup>e</sup> édition révisée, 2025 : Ajša Hadžibegović

Contributeur·rice·s : Sulkhan Chargeishvili, Yael Ohana et Rui Gomes, Service de la Jeunesse du Conseil de l'Europe

Révision: Rachel Appleby

## Expert·e·s impliqué·e·s dans la préparation de l'édition 2025

- Alessandra COPPOLA, Italie
  - Alyona GLAZKOVA, Ukraine
  - Dragan ATANASOV, Macédoine du Nord
  - Elizabeth GREEN, Ecosse/Royaume Uni
  - Frederika HOFMANN-VAN DE POLL, Allemagne
  - Gubaz KOBERIDZE, Géorgie
  - Jan DEDUYTSCHÉ, Belgique
  - Juha KIVINIEMI, Finlande
  - Kevin JONES, Royaume Uni
  - Miguel ANGEL GARCIA LOPEZ, Espagne
  - Mihai VILCEA, Roumanie
  - Miriam TEUMA, Malte
  - Monica CORRIGAN, Portugal
  - Nadia TISMANARU, Roumanie
  - Nedeljka BOROJEVIC, Serbie
  - Nerijus KRIAUCIUNAS, Lituanie
  - Oksana TRESCENKO, Lituanie
  - Olga KYRIAKIDOU, Grèce
  - Saleh BAGHIROV, Azerbaïdjan
  - Silvia VOLPI, Italie
  - Simon SCHEMBRI, Malte
  - Slava MEZHDOYAN, Géorgie
  - Vesela MAREVA, Bulgarie
  - Yael OHANA, Allemagne
  - Yaryna BORENKO, Ukraine
  - Zaruhi LAVCHYAN, Arménie
- Avec le soutien du Conseil de l'Europe, Service de la Jeunesse : Ambre MULLER, Katalin ORMOS, László MILUTINOVITS, Rui GOMES, Sulkhan CHARGEISHVILI.

## Remerciements pour les éditions précédentes

### Auteur·rice·s:

- Yael Ohana, Autrice de la 2<sup>e</sup> édition 2025
- Mark Taylor, Consultant, chercheur et auteur de la première édition 1996

### Contributeur·rice·s des éditions précédentes (par ordre alphabétique)

Adalsteinsson Julius (Islande), Ageeva Ludmila (Russie), Aigro Mariann (Estonie), Akdevelioglu Ilknur (Turquie), Almeida Laranjeira Henriques de Joana (Portugal), Altinsoy Guler (Turquie), Alvarez David (Espagne), Andersen Jakob (Danemark), Arvaniti Chrysafo (Grèce), Asanidze Vaxtang (Géorgie), Atmani Saïde (France), Bedo Viktoria (France), Belletti Michelangelo (Italie), Bergstein Rita (Allemagne), Bilger Sophie (France), Bjaeldager Jakob (Danemark), Bock Damon (Estonie), Bodeving Claude (Luxembourg), Bodson Nathalie (Belgique), Boes Marc (Pays-Bas), Boulanger Pascale (Belgique), Boyd Lyn (Royaume-Uni), Bowyer Jonathan (Royaume-Uni), Breclj Markucic Arijana (Slovénie), Brent Colin

(Royaume-Uni), Briedova Barbara (Slovaquie), Busemann Nina (Allemagne), Calafateanu Adina (Roumanie), Candek Sonja, Cares Mike (Allemagne), Carniel Cristina (Italie), Castro José Pedro (Espagne), Cauwelier Johan (Belgique), Chachava Kate (Géorgie), Chakvetadze Nato (Géorgie), Cotis Sophy (Grèce), Cremer François (Belgique), Cummings Andrew (Royaume-Uni), Cvetkovska Aleksandra (« ancienne République yougoslave de Macédoine »), Da Silva Nuno (Portugal), Dagkos Anastasios (Turquie), D'Erasmus Francesca (Italie), De Vilder Dirk (Belgique), Dechenaux Claire (France), Demir Basak (Turquie), Denissova Stasya (Russie), Deri Andras (Hongrie), Dias Vitor (Portugal), Dodin André-Jacques

(France), Dotter Stéphanie (France), Drouet Elise (Belgique), Dubois Christine (Belgique), Dufour Thierry (Belgique), Dundua Temo (Géorgie), Dybowski Sandra (Allemagne), Elefante Enrico (Italie), Elisashvili Nino (Géorgie), Evrard Gisèle (Belgique), Fedotova Yulia (Russie), Fistravec Tina (Slovénie), Fröström Linda (Suède), Fruk Marija (Slovénie), Gallagher Tony (Royaume Uni), Garcet Cédric (Belgique), Georgescu Mara (France), Gerber Dominik (Suisse), Gerjevic Mateja (Slovénie), Geudens Tony (Belgique), Gitolendia Boris (Géorgie), Gomes Rui (France), Gordeeva Ekaterina (Russie), Grace Pauline (Royaume Uni), Grech Daniela (Malte), Griffiths Graham (Royaume Uni), Grübener Klaus (Allemagne), Grunwald Sebastien (Allemagne), Gucek Marja (Slovénie), Guiu Pere (Andorre), Gulletta Riccardo (Italie), Guneri Halit (Turkiye), Gunven Asa (Suède), Hadzibegovic Ajsa (Serbie & Monténégro), Hallsworth Laura (Royaume Uni), Häring Polona (Slovénie), Hayrinen Iida (Finlande), Hellings Céline (Belgique), Hoffmann Verena (Allemagne), Hoskins Bryony (France), Hovi Merja (Finlande), Hoyla Sari (Finlande), Hristova Milena (Bulgarie), Hughes Gareth (France), Hunter-Darch Susanna (Royaume Uni), likhtetska Iryna (Ukraine), Jankovic Jakub (Slovaquie), Kajaluoto Ulla (Finlande), Kakorina Svetlana (Russie), Kalan Elif (Turkiye), Kalberg Helen (Estonie), Kamel Haythem (Luxembourg), Karamouzi Eugenia (Grèce), Kazakov Egor (Russie), Kelly Shawn (Danemark), Khusnutdinova Irene (Russie), Khutsishvili Otar (Géorgie), Kingkiladze Sopio (Géorgie), Kipouros George (Grèce), Kiss Balázs (Slovaquie), Klocker Sabine (Autriche), Koka Eneken (Estonie), Konrad John, Koracin Janja (Slovénie), Korkmaz Gülcan (Turkiye), Koskinen Aleksii (Finlande), Kostanyan Arpine (Arménie), Koutentaki Polyxeni (Grèce), Koyuncu Emre (Turkiye), Kragh-Ryding Ida (Danemark), Krajewski Mateusz (Pologne), Kralik Juraj (Slovaquie), Krezios Athanasios (Grèce), Kuntzel Bastian (Allemagne), Kylchik Kateryna (Russie), Laconte Leen (France), Lambot Jérôme (Belgique), Langer Johannes (Autriche), Lauritzen Peter (France), Le Gludic Gaëlle (France), Legion Anna (Pologne), Lenco Peter (Slovaquie), Lopez Laura (Belgique), Losego Matia (Portugal), Maciek P (Pologne), Magnier Emilie (France), Malisheva Olga (Russie), Männisalu Juta (Estonie), Manucharyan Marine (Arménie), Margaryan Tatevik (Arménie), Markovic Darko (Serbie), Marletta Giuseppe (Italie), Martinez Luis Alvarado (Espagne), Masson Alix (Belgique), Matcov Ecaterina (Moldova), Mattila Anu (Finlande), Medlinska Marta (France), Memedi Deniz (« ancienne République yougoslave de Macédoine »), Messina Luca (Italie), Mierzejewska Alicja (Pologne), Mikeladze Lasha (Géorgie), Miniac Pavillard (de) Daniela (Espagne), Modra Justyna (Pologne), Molokanova Tatyana (Russie),

Moskalenko Larysa (Ukraine), Niglas Tiiu (Estonie), Nizinska Joanna (Pologne), Nomikou Maria (Grèce), Nordström Piia (Finlande), Nowosad Anna (Pologne), Nybäck Sari (Finlande), Olle Cristina (Allemagne), Oreshkin Raul (Estonie), Oshchebska Sofiya (Ukraine), Ostini Marino (France), Otto Christoph (Allemagne), Panchenko Irene (Russie), Panchenko Sergey (Russie), Panebianco Agata (Italie), Patterson Lee (Royaume Uni), Paunonen Laura (Finlande), Paunovic Marko (Serbie), Pavkov Marija, Pavlin Andreja (Slovénie), Pensavalle Guy (France), Petcu Galina (Moldova), Peeters Jo (Pays-Bas), Peters Caroline (Allemagne), Petrovskaya Oxana (Russie), Pinto Luis (Portugal), Pop Marius (Roumanie), Prost Nicolas (France), Pustelnik Valdemar (Danemark), Ragauskas Laimonas (Lituanie), Ratko Natalija (Slovénie), Rauravaara Jaakko (Finlande), Razafinfraczaka Franck (France), Rieux Lucille (Belgique), Ripatti Tommi (Finlande), Rojnik Irene (Belgique), Rossi Rosario (Italie), Rostohar Petra (Slovénie), Saarella Laura (Finlande), Sabler Meta (Slovénie), Salokannel Tytti (Finlande), Savik Sviatlana (Belarus), Savisaari Lauri (Finlande), Scharf Christian (Allemagne), Schild Hans-Joachim (France), Scholz Carmen (Allemagne), Schuur Kees, Semrincova Lubica (Slovaquie), Serrao Mario (Italie), Sheverdina Olga (Russie), Slimakova Dusana (Slovaquie), Smith Elizabeth (Royaume Uni), Snaeland Hafsteinn (Islande), Sommer Kerstin (Allemagne), Sondergaard Peter (Danemark), Sousa Madalena (Belgique), Spina Gabriele (Italie), Spirina Ludmila (Russie), Stergar Matic (Slovénie), Stoianova Dina (Russie), Surian Alessio (Italie), Sweetman Norah, Tadeusz (Pologne), Tarand Gerd (Estonie), Taru Marti (Estonie), Taylor Mark (France), Tissot Philippe (Grèce), Tolstoguzova Elena (Russie), Tonna Lara (Malte), Topalovic Ivan (Serbie), Topchishvili Tamuna (Géorgie), Torp Peter (Belgique), Tóth Eszter (Hongrie), Tove Iren Lea (Norvège), Tsertsvadze Tiko (Géorgie), Uyar Yasemin (Turkiye), Vaap Riina (Estonie), Van Hamme Olivier (Belgique), Van Hove Jan (Belgique), Vandenhoute Genevieve (Belgique), Vanhee Jan (Belgique), Vaughan Chloe (Royaume Uni), Veljovic Admir (Serbie), Viigi Heli (Estonie), Virolainen Signe (Estonie), Von Hebel Manfred (Belgique), Wagner Marie-Kathrin (Allemagne), Willems Pieter (Belgique), Wissner Michal (Pologne), Wunderlich Nathalie (Allemagne), Yildiran Burcin (Turkiye), Yuryk Oksana (Ukraine), Zakharova Tatiana (Russie), Zamecki Lukasz (Pologne), Zbrojkwicz Katarzyna (Pologne), Zhelyazkova Radostina (Bulgarie), Zhorzholiani Irakli (Géorgie), Zografou Eleni (Grèce).

Le Portfolio du Conseil de l'Europe pour le travail de jeunesse est un outil qui aide les individus, les équipes et les organisations œuvrant dans le domaine de la jeunesse à travers l'Europe à mieux comprendre leurs compétences et à les développer plus efficacement. Cet outil peut également être utilisé par les formateurs-rices, les responsables de structures de jeunesse, les responsables politiques et, plus généralement, par toutes les personnes intéressées par la question de l'amélioration de la qualité et de la reconnaissance du travail de jeunesse.

Le Portfolio du Conseil de l'Europe pour le travail de jeunesse a été élaboré au niveau européen, mais il ne s'adresse pas principalement aux personnes et aux organisations travaillant à ce niveau ou sur la scène internationale. Il est destiné aux praticien-ne-s et responsables de jeunesse intervenant à tous les niveaux, du local à l'international.

[coe.int/youth-portfolio](http://coe.int/youth-portfolio)

FRE

[www.coe.int](http://www.coe.int)

Le Conseil de l'Europe est la principale organisation de défense des droits humains du continent. Il compte 46 États membres, dont 27 sont également membres de l'Union européenne. Tous les États membres du Conseil de l'Europe ont signé la Convention européenne des droits de l'homme, un traité visant à protéger les droits de l'homme, la démocratie et l'État de droit. La Cour européenne des droits de l'homme contrôle la mise en œuvre de la Convention dans les États membres.

