



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



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

Contributeurs : Nik Paddison et Snezana Baclija Knoch
Éditeurs : Mara Georgescu, Antje Rothemund

Édition anglaise :

Youth work in the spotlight

ISBN 978-92-871-8966-0

Les vues exprimées dans cet ouvrage sont de la responsabilité des auteurs et ne reflètent pas nécessairement la ligne officielle du Conseil de l'Europe.

Tous droits réservés. Aucun extrait de cette publication ne peut être traduit, reproduit ou transmis, sous quelque forme que ce soit ou par un quelconque moyen – électronique (CD-Rom, internet, etc.) ou mécanique, y compris la photocopie, l'enregistrement ou tout système de stockage ou de récupération de données – sans l'autorisation préalable écrite de la Direction de la communication (F-67075 Strasbourg Cedex ou publishing@coe.int). La reproduction du contenu de cette publication est autorisée à des fins éducatives non commerciales et à la condition que la source soit clairement citée.

Toute correspondance concernant ce document est à adresser au Service de la jeunesse du Conseil de l'Europe
F- 67075 Strasbourg Cedex

Email : youth@coe.int

Couverture : Service de la production des documents et publications (SPDP), Conseil de l'Europe

Photos : Conseil de l'Europe et Shutterstock

Mise en page : Jouve, Paris

Éditions du Conseil de l'Europe
F-67075 Strasbourg Cedex
<http://book.coe.int>

ISBN 978-92-871-8653-9

© Conseil de l'Europe, septembre 2020

Imprimé dans les ateliers du Conseil de l'Europe

Remerciements

Nous tenons à remercier :

- les membres du Conseil mixte pour la jeunesse, notamment ceux de son groupe de travail ad hoc de haut niveau sur le travail de jeunesse, pour leurs commentaires et suggestions à propos de cette publication ;
- toutes celles et ceux qui nous ont communiqué des informations et des avis sur la publication, qu'ils soient praticiens, chercheurs, membres de réseaux ou représentants d'institutions publiques.

Table des matières

PRÉFACE	5
PLEINS FEUX SUR LE TRAVAIL DE JEUNESSE	7
INTRODUCTION	9
PARTIE 1	
LE TRAVAIL DE JEUNESSE EXPLIQUÉ	13
PARTIE 2	
LES RECOMMANDATIONS AUX ÉTATS MEMBRES EN DÉTAIL	25
LECTURES COMPLÉMENTAIRES ET WEBOGRAPHIE	53

Préface

Les démocraties européennes solides et la cohésion sociale reposent sur l'engagement civique de tous, et notamment des jeunes. Dans l'Europe d'aujourd'hui, le soutien mis en place et les espaces créés par le travail de jeunesse à l'intention des jeunes sont essentiels pour donner à ces derniers le meilleur départ possible dans la vie adulte. Au cours de la jeunesse, l'influence et l'appui de la famille, des amis et de l'école sont certes importants, mais la plupart des jeunes ont besoin d'opportunités, de soutien, de ressources et d'outils supplémentaires pour développer pleinement leurs potentialités en tant qu'individus et, plus encore, en tant que membres de la société et jeunes citoyens. Le travail de jeunesse n'est pas l'unique source d'aide, mais il est assurément crucial, car il propose aux jeunes des possibilités complémentaires ainsi que des expériences formatrices et émancipatrices.

— Le Conseil de l'Europe soutient depuis des années le travail de jeunesse. En 2017, son Comité des Ministres a adopté une recommandation sur ce thème – la Recommandation CM/Rec(2017)4 du Comité des Ministres aux États membres relative au travail de jeunesse (« la recommandation ») –, qui est à ce jour le seul document d'orientation international à proposer des points de référence, des repères, des politiques et des normes de qualité pour le travail de jeunesse. Elle constitue pour nous un jalon important. Comme il s'y est engagé, le secteur jeunesse du Conseil de l'Europe se consacre entièrement à faire de cette recommandation un instrument vivant. Nous soutiendrons sa mise en œuvre et l'examen des progrès réalisés par nos États membres au cours des prochaines années dans le domaine du travail de jeunesse. Nous accompagnerons également les États membres, apporterons notre soutien

aux praticiens de ce secteur et établirons une base de connaissances solide sur le travail de jeunesse en Europe. L'évaluation de la mise en œuvre de cette recommandation étant prévue, nos États membres et nous-mêmes disposerons d'une feuille de route relative au développement du travail de jeunesse pour les années à venir.

— Cet instrument a suscité un élan politique très important en Europe pour soutenir, saluer et encourager le travail de jeunesse. Alors que beaucoup d'acteurs du domaine de la jeunesse en comprennent la nature et sont conscients de sa valeur pour l'apprentissage et le développement personnel des jeunes, nous devons nous attacher davantage à faire connaître, valoir et apprécier le travail de jeunesse dans toute sa diversité, sa créativité et sa capacité à satisfaire les rêves, les aspirations et les besoins des jeunes. Il nous faut multiplier les exemples de bonnes pratiques et renforcer l'apprentissage mutuel entre ceux qui aspirent à développer le travail de jeunesse. La présente publication marque un pas dans cette voie et fournit des explications sur les mesures énoncées dans la recommandation, des exemples de bonnes pratiques et des pistes de réflexion pour tous les acteurs concernés.

— Je ne doute pas que ce guide convivial qui accompagne la mise en œuvre de la recommandation sera pour beaucoup une source d'inspiration et de motivation pour mettre à l'honneur le travail de jeunesse et en défendre la qualité et le développement, du niveau local à l'échelle européenne.

Snežana Samardžić-Marković

Directrice générale de la démocratie, Conseil de l'Europe

Pleins feux sur le travail de jeunesse

Bienvenue dans *Pleins feux sur le travail de jeunesse*. Cette publication entend guider les lecteurs de la Recommandation CM/Rec(2017)4 du Comité des Ministres aux États membres relative au travail de jeunesse (« la recommandation »), premier document d'orientation approuvé à l'échelle internationale orienté explicitement sur le travail de jeunesse, sa valeur pour la société et ses perspectives d'amélioration au plan qualitatif en Europe.

— Cette publication vise à rapprocher la recommandation de ses utilisateurs potentiels, à savoir les décideurs politiques, les travailleurs de jeunesse, les responsables d'activités liées au travail de jeunesse, les animateurs de jeunesse, les formateurs de travailleurs de jeunesse, les organisations de jeunesse, etc.

— Les jeunes sont associés au travail de jeunesse tout au long de leur passage de l'enfance à l'âge adulte. Le travail de jeunesse leur offre un espace où se retrouver, où profiter de cette période de la vie et où acquérir des compétences utiles au quotidien, notamment comment devenir un citoyen actif, comment cohabiter et collaborer avec des personnes différentes. Pour les jeunes confrontés à certaines difficultés, telles que l'exclusion ou le harcèlement, le travail et les travailleurs de jeunesse constituent bien souvent un facteur de soutien extrêmement important.

— Avant d'aller plus loin, commençons par replacer le travail de jeunesse dans son contexte. Découvrez les témoignages de jeunes et leurs expériences dans ce domaine. Ils illustrent, de manière très personnelle, la valeur du travail de jeunesse pour les jeunes.

— La recommandation s'efforce d'inscrire le travail de jeunesse au cœur des stratégies publiques, des programmes, des politiques de jeunesse et de l'action des organisations de jeunesse, et de mettre en lumière l'essence même du travail de jeunesse et les besoins du secteur pour remplir sa tâche. Les jeunes sont en droit d'attendre des programmes qui répondent à leurs intérêts, leurs expériences, leurs idées et leurs besoins, et qui leur permettent d'apprendre, de s'épanouir et de construire leur vie présente et future. C'est pourquoi le travail de jeunesse doit bénéficier d'un soutien public. La recommandation explique en détail ce soutien et encourage les États membres à mettre à l'honneur le travail de jeunesse dans leurs politiques de jeunesse. Elle réaffirme ainsi l'intérêt du travail de jeunesse et la responsabilité qui incombe aux décideurs politiques de mettre en place les conditions nécessaires à son développement :

- ▶ la pérennité de l'identité européenne et des valeurs fondamentales du Conseil de l'Europe (droits de

l'homme, État de droit et démocratie) repose sur la créativité, les compétences, l'engagement social et la participation des jeunes, ainsi que sur leur confiance en l'avenir ;

- ▶ les politiques gouvernementales devraient aider les jeunes à développer pleinement leurs potentialités en tant que membres autonomes de la société en leur permettant de mettre en œuvre leur projet de vie et d'exercer leur citoyenneté démocratique ;
- ▶ le travail de jeunesse contribue de manière importante à une citoyenneté active en offrant des possibilités d'acquérir les connaissances, les compétences et les comportements propices à l'engagement civique et à l'action sociale¹.

— Grâce à cette publication, nous espérons faire mieux connaître la recommandation et son contenu à tous ceux qui peuvent, à différents titres, contribuer au développement du travail de jeunesse en Europe.

TÉMOIGNAGE DE RALUCA²

- ▶ Ce n'est pas tant un récit qu'un témoignage des changements qui se sont opérés en moi grâce au travail de jeunesse auquel j'ai participé et aux expériences acquises. Le travail de jeunesse et l'éducation non formelle ont modifié ma perception, ainsi que ma façon de penser et de voir les choses.
- ▶ Le travail de jeunesse m'a avant tout permis de me faire beaucoup d'amis très divers, d'élargir mes horizons, de penser autrement et de sortir des sentiers battus. J'ai appris énormément de choses intéressantes sur différents lieux et personnes, ainsi que sur moi-même. Cette expérience a stimulé ma créativité, m'a amenée à reconsidérer ma façon de voir les choses et à devenir plus tolérante. Elle m'a permis, ainsi qu'aux personnes de mon entourage, de gagner en autonomie, d'apprécier le côté ludique de l'apprentissage par la pratique et d'améliorer mon comportement.
- ▶ Le travail de jeunesse m'a apporté bien des choses que l'argent ne saurait acheter. Cette expérience permet de découvrir qui l'on est vraiment, car en donnant de soi et en se mettant au service des autres, on apprend beaucoup d'eux et on les aide en retour à mieux se connaître.

1. *Le travail de jeunesse*, p. 6.

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

Introduction

La publication

Groupe cible

Cette publication s'adresse à différents groupes cibles susceptibles de contribuer utilement au présent et à l'avenir du travail de jeunesse en Europe : les travailleurs de jeunesse rémunérés et bénévoles, les prestataires du travail de jeunesse, les personnes participant à l'élaboration des politiques liées au travail de jeunesse, qu'il s'agisse d'organisations de la société civile ou d'institutions publiques, y compris les collectivités locales et régionales, les formateurs de travailleurs de jeunesse et la communauté des chercheurs dans le domaine de la jeunesse.

Portée

— La présente publication explique en détail la recommandation, en particulier les actions et mesures que les États membres devraient mettre en œuvre pour soutenir le travail de jeunesse, en matière de développement, de promotion et de reconnaissance de celui-ci. Elle présente des exemples de la mise en pratique du travail de jeunesse dans différents contextes à travers l'Europe, soulève également des questions et donne des conseils qui devraient guider les actions visant à améliorer le travail de jeunesse.

Au fait, qu'est-ce qu'une recommandation ?

— Une recommandation du Conseil de l'Europe est un document formel et juridique qui a été adopté par les autorités de tous les États membres de l'Organisation. Il s'agit d'un document qui est présenté au Comité des Ministres (c'est-à-dire à un représentant du gouvernement de chaque État membre) et adopté par consensus à l'issue d'une discussion et d'un débat.

— La recommandation dont il est question dans la présente publication a été soumise en 2017, après examen avec les ministres responsables de la jeunesse des différents pays du Conseil de l'Europe et de nombreuses plateformes et organisations de jeunesse. Elle a été adoptée à l'unanimité le 31 mai 2017.

— Cependant, une recommandation comme celle-ci ne prend corps que si les personnes se l'approprient, la comprennent, la promeuvent et s'y réfèrent pour améliorer le travail de jeunesse.



Pleins feux sur vous !

- ▶ Avez-vous recours à d'autres recommandations du Conseil de l'Europe liées au travail de jeunesse, dans le cadre par exemple de la planification, du développement et de la mise en œuvre de votre activité ?
- ▶ Les documents internationaux, tels que cette recommandation, sont conçus au sein d'instances dans lesquelles les États membres en discutent et les approuvent par consensus. Ces normes énoncent des principes et des mesures prospectives que les États membres peuvent appliquer, par exemple, dans le cas présent, pour faire en sorte que chaque jeune ait accès à des activités de jeunesse de qualité.
- ▶ Ces recommandations sont des outils précieux pour les acteurs du secteur de la jeunesse qui souhaitent améliorer leur travail et plaider en faveur de politiques de jeunesse plus efficaces.
- ▶ Pour plus d'informations, voir le site <https://www.coe.int/fr/web/youth/standards>.

Structure

- Cette publication comprend trois parties.
- L'introduction présente brièvement l'ouvrage, la recommandation et les travaux du Conseil de l'Europe concernant les jeunes et le travail de jeunesse.
- La première partie, intitulée « Le travail de jeunesse expliqué », explore dans les grandes lignes en quoi consiste le travail de jeunesse, ses principes et valeurs ainsi que ses contributions à la société et à la vie des jeunes. Elle met en lumière le domaine d'action spécifique que constituent la validation et la reconnaissance des compétences acquises par les jeunes grâce au travail de jeunesse.
- La deuxième partie, intitulée « Les recommandations aux États membres en détail », passe en revue les recommandations actuelles, accompagnées d'exemples et de pistes de réflexion.

Aperçu de la recommandation

- La recommandation est structurée comme suit :
 - ▶ un préambule ;
 - ▶ des recommandations adressées aux États membres ;
 - ▶ une annexe qui présente la portée et l'objectif de la recommandation, définit le travail de jeunesse et en délimite le champ, énonce les principes sous-jacents et donne une liste de mesures.
- Elle est accompagnée :
 - ▶ d'un exposé des motifs, précisant plus en détail le contenu de l'instrument ;
 - ▶ d'un glossaire.

■ Le texte de la recommandation et ses différentes versions linguistiques sont disponibles à l'adresse :

<https://www.coe.int/fr/web/youth/adopted-texts>.

■ Tous les numéros de page indiqués dans les notes de bas de page du présent guide renvoient à l'instrument juridique *Le travail de jeunesse*, qui regroupe la recommandation et son exposé des motifs, disponible à l'adresse : <https://rm.coe.int/cmrec-2017-4-et-expose-des-motifs-le-travail-de-jeunesse-web/16808ff0d5>.

La Recommandation CM/Rec(2017)4

Le préambule

■ Le préambule renvoie à des normes et documents antérieurs liés aux politiques et au travail de jeunesse, notamment : la Recommandation Rec(2004)13 relative à la participation des jeunes à la vie locale et régionale, la Recommandation CM/Rec(2010)8 sur l'information des jeunes et la Recommandation CM/Rec(2010)7 sur la Charte du Conseil de l'Europe sur l'éducation à la citoyenneté démocratique et l'éducation aux droits de l'homme.

Les recommandations adressées aux États membres

■ Le corps du texte est composé de neuf recommandations concrètes formulées à l'intention des gouvernements des États membres et d'un ensemble de principes sous-jacents. Il énonce également une liste de mesures que les États membres pourraient prendre en fonction de leur situation propre. Plus important encore, la recommandation établit un ordre de priorité entre les domaines dans lesquels une action est nécessaire pour promouvoir le travail de jeunesse en Europe et en assurer la pérennité.

■ Les recommandations sont résumées ci-dessous :

1. veiller à la mise en place ou au développement d'un travail de jeunesse de qualité ;
2. établir un cadre fondé sur les compétences, pour l'éducation et la formation des travailleurs de jeunesse rémunérés et bénévoles ;
3. faire en sorte que les mesures et principes proposés deviennent la « norme » dans le domaine du travail de jeunesse ;
4. créer un groupe de travail qui puisse élaborer une stratégie pour le développement du travail de jeunesse en Europe ;
5. favoriser la recherche nationale et européenne sur les différentes formes du travail de jeunesse ;
6. développer des formes adaptées d'analyse et d'évaluation de l'impact et des résultats du travail de jeunesse ;

7. assurer la promotion du Label de qualité du Conseil de l'Europe pour les Centres de jeunesse en tant qu'exemple de bonne pratique ;

8. soutenir la traduction de la recommandation dans d'autres langues ;

9. procéder à un examen de la mise en œuvre de la recommandation cinq ans après son adoption.

L'annexe

■ Malgré son intitulé, l'annexe constitue une partie très importante du document. Elle explique la définition et la portée du travail de jeunesse ainsi que les principes sur lesquels ce travail repose, à savoir la participation volontaire et active, l'égalité d'accès, l'ouverture d'esprit et la souplesse, et précise que ce travail doit être fondé sur les droits, inclusif et orienté vers les jeunes, leurs besoins et leurs capacités. Elle ajoute par ailleurs que les États membres assurent la participation active de toutes les parties prenantes au développement et à la reconnaissance du travail de jeunesse.

■ Plusieurs mesures visant à améliorer le travail de jeunesse sont présentées ici. La recommandation invite les États membres à commencer par analyser la situation du travail de jeunesse dans leur propre pays, à élaborer des plans d'action et à mettre en œuvre des mesures pour développer davantage ce domaine. Les mesures avancées dans la recommandation sont les suivantes :

- ▶ un soutien législatif et politique ;
- ▶ un financement et des structures durables ;
- ▶ une meilleure coordination entre les secteurs concernés et entre les niveaux local et national ;
- ▶ un cadre de formation des travailleurs de jeunesse fondé sur les compétences ;
- ▶ des formes adaptées d'analyse et d'évaluation des résultats et de l'impact du travail de jeunesse.

■ Deux autres parties complètent la recommandation.

L'exposé des motifs

■ L'exposé des motifs donne des informations de fond et décrit le processus de rédaction de la recommandation. Il examine la vision du Conseil de l'Europe pour le travail de jeunesse en Europe et précise la nature de l'instrument. Il se termine par un paragraphe consacré au suivi qui devrait être mis en place tant par le Conseil de l'Europe que par les États membres.

Glossaire

■ Cette section donne une explication des principaux termes employés dans la recommandation.

Le secteur jeunesse du Conseil de l'Europe

— Organisation intergouvernementale créée en 1949, le Conseil de l'Europe compte actuellement 47 États membres et a son siège à Strasbourg. Ses principales valeurs et sa mission première sont les droits de l'homme, la démocratie et l'État de droit. Le Conseil de l'Europe fixe des normes pour ses 47 États membres, coopère avec eux et avec la société civile dans les domaines en lien avec sa principale mission, et, enfin, supervise la mise en œuvre de ces normes et le respect des droits de l'homme dans ces États.

— Le Conseil de l'Europe élabore aussi des normes et des lignes directrices en matière de politique de jeunesse afin d'aider ses États membres à se doter de politiques à même « d'offrir aux jeunes [...] les mêmes chances et expériences leur permettant de développer les connaissances, compétences et savoir-faire nécessaires pour jouer pleinement leur rôle dans tous les domaines de la société ».

— Le Service de la jeunesse relève de la Direction de la participation démocratique, qui elle-même fait partie de la Direction générale de la démocratie (DGII) du Conseil de l'Europe. Le Service de la jeunesse élabore des lignes directrices, des programmes et des instruments juridiques pour la mise en place de politiques de jeunesse cohérentes et efficaces aux niveaux local, national et européen. Il apporte son soutien financier et pédagogique aux activités internationales de jeunesse qui visent à promouvoir la citoyenneté et la mobilité des jeunes, les valeurs des droits de l'homme, de la démocratie et du pluralisme culturel. De plus, il aspire à centraliser, puis à disséminer, l'expérience et la connaissance des modes de vie, des aspirations et des moyens d'expression des jeunes Européens.

— Le système de cogestion du Conseil de l'Europe est un exemple vivant de démocratie participative. Le Conseil est un lieu de réflexion commune et de coproduction associant

les voix des jeunes Européens à celle des pouvoirs publics en charge des questions de jeunesse, ce qui permet le partage et l'évaluation des expériences. Grâce à ce dialogue, où chacun participe sur un pied d'égalité, les idées et les expériences peuvent être échangées, dans un esprit de compréhension et de respect réciproques, conférant ainsi une légitimité aux décisions du Conseil mixte pour la jeunesse. La voix des jeunes Européens est portée par le Conseil consultatif sur la jeunesse (CCJ), composé de 30 représentants d'organisations non gouvernementales (ONG) et de réseaux de jeunesse. Les représentants des ministères et des organismes responsables des questions de jeunesse des États membres se réunissent au sein du Comité directeur européen pour la jeunesse (CDEJ). Le Conseil mixte sur la jeunesse (CMJ) est l'organe cogéré qui réunit le CCJ et le CDEJ. Le conseil mixte prend les décisions concernant les priorités, les programmes et le budget du secteur jeunesse.

— Le Conseil de l'Europe accorde une attention particulière au rôle du travail de jeunesse en matière de développement personnel, d'apprentissage et d'intégration des jeunes dans la société. Grâce aux programmes de formation mis en place à l'intention des travailleurs de jeunesse, aux différentes recommandations et lignes directrices relatives aux politiques de jeunesse, aux nombreuses ressources éducatives, campagnes et aides apportées aux projets des organisations de jeunesse, ainsi qu'aux partenariats avec d'autres entités, notamment la Commission européenne, le Conseil de l'Europe soutient depuis plus de cinquante ans un travail de jeunesse de qualité en Europe. Les différents instruments du Conseil de l'Europe dans le domaine de la jeunesse se complètent pour assurer des résultats durables pour les jeunes.

— Le développement du travail de jeunesse en Europe est une priorité essentielle pour l'Organisation, et la recommandation offre à cet égard une possibilité d'aller de l'avant.

— Pour plus d'informations, voir le site <https://www.coe.int/fr/web/youth/home>.





Partie 1 Le travail de jeunesse expliqué

Le travail de jeunesse expliqué

— Vous trouverez ci-après une présentation des principaux éléments de la recommandation, qui explique en détail le travail de jeunesse et précise sa définition et ses principes. La plupart des informations présentées dans cette partie sont fondées sur l'annexe à la recommandation et son exposé des motifs.

— Avant d'en venir à l'explication du travail de jeunesse, il convient d'abord d'analyser ce que l'on entend par « jeunesse ». Parler du travail de jeunesse implique de parler de la jeunesse – mais comment définir la jeunesse ou les jeunes ? Il n'existe aucune définition uniforme de la jeunesse dans les 47 États membres du Conseil de l'Europe ; la définition de la tranche d'âge couverte par le terme « jeunes » varie grandement. Le Conseil de l'Europe s'appuie sur une définition juridique qui assimile l'enfant/l'enfance à « tout être humain âgé de moins de 18 ans », comme indiqué dans la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant. En revanche, il a recours à une définition sociologique pour faire référence à un jeune/la jeunesse, à savoir la période entre l'enfance dépendante et la vie d'adulte autonome. En termes de tranche d'âge, cela correspond à la période entre l'adolescence et le moment où un jeune peut mener une vie autonome. La limite d'âge supérieure de la jeunesse est repoussée au fil des ans, en raison de la prolongation de l'éducation formelle et d'une entrée plus tardive dans la vie professionnelle, vers la fin de la vingtaine ou le début de la trentaine, par exemple.



Pleins feux sur vous !

- ▶ La législation de votre pays contient-elle une définition de la « jeunesse » ? Si oui, quelle est-elle ?
- ▶ Quelle est la tranche d'âge correspondant au groupe cible du travail de jeunesse dans votre pays ?

Définir le travail de jeunesse et ses principes

— Le concept de travail de jeunesse est large et couvre une vaste gamme d'activités de nature sociale, culturelle, éducative, environnementale et/ou politique, réalisées par, avec et pour les jeunes, en groupes ou à titre individuel. Le travail de jeunesse est assuré par des travailleurs de jeunesse rémunérés ou bénévoles, et repose sur des processus d'apprentissage non formels et informels axés sur les jeunes et sur la participation volontaire. Le travail de jeunesse est essentiellement une pratique sociale, un travail mené avec les jeunes et la société dans laquelle ils vivent, dont le but est de faciliter leur inclusion et leur participation active à la vie de la collectivité et à la prise de décisions³.

3. *Le travail de jeunesse*, p. 9-10.

— Malgré les différences de tradition et de définition, il est communément admis que la fonction première du travail de jeunesse consiste à motiver les jeunes et à les aider à trouver et à suivre des voies constructives dans la vie, et à contribuer ainsi à leur développement personnel et social et au fonctionnement de la société dans son ensemble.



Pleins feux sur vous !

- ▶ Quelle est la définition du travail de jeunesse dans votre pays ?
- ▶ Quelle est la traduction de l'expression « travail de jeunesse » dans votre langue ? Cette traduction fait-elle l'objet de controverses ?
- ▶ Quels sont les éléments de cette définition qui correspondent à la pratique du travail de jeunesse dans votre environnement ?
- ▶ Quels sont à vos yeux les éléments marquants de cette définition ?
- ▶ Estimez-vous important de disposer d'une définition du travail de jeunesse ? Pourquoi ?
- ▶ L'existence d'éléments définissant le travail de jeunesse s'est révélée utile ces dernières années. Elle a permis de mieux identifier le type d'activités dédiées aux jeunes et de construire l'identité du travail de jeunesse en tant que secteur. Sur le plan national, les débats et discussions concernant les définitions peuvent être l'occasion pour le secteur de mieux comprendre son profil et de mieux orienter son action de sensibilisation.
- ▶ Le temps consacré par une structure de travail de jeunesse à discuter de la signification de son action peut être un moment stratégique important, utile notamment pour mieux cerner ses activités ou définir les objectifs futurs.

— La recommandation reconnaît la grande diversité des formes et traditions du travail de jeunesse dans les différents pays d'Europe. Le travail de jeunesse n'a pas non plus la même histoire dans toute l'Europe et il n'occupe pas la même place dans les politiques au niveau national. Cependant, malgré cette diversité, la recommandation énonce les valeurs et principes fondamentaux de ce secteur. Elle insiste sur la nécessité de fonder le travail de jeunesse sur des valeurs et des principes fortement liés au socle même des droits de l'homme des jeunes :

- ▶ le travail de jeunesse doit favoriser l'apprentissage, le développement personnel et l'intégration des jeunes dans la société ;
- ▶ le travail de jeunesse encourage la participation active des jeunes à ce secteur et à la société ;
- ▶ les activités mises en œuvre dans le cadre du travail de jeunesse sont socialement intéressantes, créatives et offrent un espace sûr pour les jeunes ;
- ▶ le travail de jeunesse repose sur la participation volontaire des jeunes ;
- ▶ le travail de jeunesse s'efforce d'être accessible et activement inclusif pour tous les jeunes ;

- ▶ le travail de jeunesse fait preuve de flexibilité dans ses approches et part de la situation des jeunes, il est axé sur leurs besoins et aspirations ;
 - ▶ le travail de jeunesse réalise ses objectifs « en donnant aux jeunes les moyens de se lancer activement dans la conception, l'élaboration, la réalisation et l'évaluation d'initiatives et d'activités qui correspondent à leurs besoins, à leurs centres d'intérêt, à leurs idées et à leur expérience⁴ ».
- Selon la recommandation, le travail de jeunesse doit bénéficier d'un appui stratégique sur le long terme. Alors que le travail de jeunesse soutient les jeunes dans le moment présent, sa plus grande force réside souvent dans son approche à long terme. Les financeurs, les gouvernements, les collectivités locales et le grand public aspirent à des résultats immédiats, tandis que le travail de jeunesse emmène souvent les jeunes dans un long voyage.

Exemple à l'échelon local en Macédoine du Nord⁵

- Le Centre pour le dialogue interculturel (CID) est une organisation de jeunesse de la société civile qui s'emploie à promouvoir la compréhension interculturelle et la citoyenneté active à travers des processus de renforcement des capacités, l'éducation et le travail de jeunesse. Il est situé dans la ville de Kumanovo, en Macédoine du Nord.
- Kumanovo a été le théâtre de tensions et de conflits entre les communautés ethniques divisées pour la plupart en fonction de leur langue : le macédonien ou l'albanais. Face à cette situation, le besoin de disposer d'un espace où chacun se sentirait le bienvenu s'est imposé naturellement. Le CID a mis en place un projet visant à soutenir les jeunes de la municipalité, baptisé « Centre de jeunesse MultiKulti (MultiКулти) ». Ce dernier a pour objectif principal d'établir les bases d'une coopération multiethnique durable en favorisant l'apprentissage et la communication interculturels entre les enfants et les jeunes.
- Le centre de jeunesse est un lieu ouvert. Il offre à qui le souhaite des possibilités d'éducation non formelle bilingue. Mis en place pour soutenir et répondre aux besoins des jeunes et des communautés, il propose un programme bilingue (voire multilingue) d'ateliers et d'activités. Cela implique, dans la pratique, la présence systématique de deux animateurs ou travailleurs de jeunesse, l'un intervenant en albanais, l'autre en macédonien. Grâce à ce modèle de collaboration et de coanimation du travail de jeunesse, les jeunes sont sensibilisés à la diversité et apprennent à vivre ensemble tout en appréciant le multilinguisme.
- MultiKulti propose une plateforme neutre où les jeunes de différentes communautés ethniques peuvent participer à des activités communes. Ils ont notamment accès au premier café-bibliothèque multiculturel, à une

station de radio internet, à un programme d'activités artisanales et artistiques, à un programme de recyclage ou à un cours de photographie.

- Ce projet a principalement permis aux jeunes d'être plus ouverts à l'idée de cohabiter avec des membres de « l'autre » communauté, tout en participant à des activités de loisirs positives qui contribuent à leur apprentissage et à leur épanouissement personnel. Grâce à cette approche du travail de jeunesse, le CID entend créer des communautés diversifiées, responsables et coopératives, où les jeunes prennent part au développement de la société et sont acteurs de leur intégration. Une telle approche encourage la création d'un espace commun où différentes communautés vivent, apprennent et travaillent main dans la main ; elle peut être considérée comme une avancée propice à la cohésion sociale et à la paix.



Pleins feux sur vous !

Travailleurs de jeunesse

- ▶ Réfléchissez à la manière dont les valeurs et principes mentionnés dans la recommandation sont pris en compte dans votre travail quotidien avec les jeunes. Par exemple, quels sont les mécanismes permettant de garantir le caractère inclusif de votre action ?
- ▶ Avant toute chose, pour être en mesure d'identifier les jeunes laissés pour compte par le travail de jeunesse, le travailleur de jeunesse doit s'efforcer de mieux cerner les jeunes qui vivent dans le quartier où les activités sont mises en œuvre. Il peut notamment réaliser des enquêtes auprès des habitants et dans les écoles, parcourir le secteur géographique et y établir la cartographie des jeunes présents, mais aussi nouer des liens avec d'autres services, comme les services sociaux ou la police, ou avec différentes associations des environs.
- ▶ La formation dispensée aux travailleurs de jeunesse n'aborde pas toujours les questions de droits de l'homme et de lutte contre la discrimination. Si vous n'avez bénéficié d'aucune formation à ce sujet, envisagez d'en suivre une afin de développer vos compétences en matière de travail avec les jeunes dans le respect des principes de non-discrimination.
- ▶ À l'échelon national, les ONG et les entités publiques peuvent également organiser des activités de formation et de perfectionnement à l'intention des travailleurs de jeunesse. Au niveau européen, le Service de la jeunesse du Conseil de l'Europe et SALTO proposent régulièrement à ces derniers des cours de formation sur le thème de l'inclusion. Pour en savoir plus, consultez les sites : <https://www.coe.int/fr/web/youth/home> et www.salto-youth.net.

Prestataires du travail de jeunesse

- ▶ Comment organisez-vous la prestation du travail de jeunesse de manière à appliquer les principes mentionnés dans la recommandation ? Qu'est-ce qui pourrait être amélioré ?
- ▶ Les prestataires du travail de jeunesse pourraient présenter clairement, dans leur offre de services, les valeurs et principes mentionnés dans

4. *Le travail de jeunesse*, p. 10.

5. Source : <http://cid.mk/>.

la recommandation. Cela pourrait se traduire par leur inclusion dans la mission du centre ou de l'organisation de jeunesse, ainsi que par le développement des capacités de leurs équipes de travailleurs de jeunesse à donner corps à ces principes dans la pratique quotidienne de ces structures. Par ailleurs, ces principes pourraient également faire l'objet de discussions avec les jeunes eux-mêmes.

Formateurs de travailleurs de jeunesse

- ▶ Comment ces principes sont-ils pris en compte dans la formation des travailleurs de jeunesse dans votre environnement ?
- ▶ Avez-vous envisagé de dispenser une formation sur le travail de jeunesse inclusif ou la lutte contre la discrimination ?

Décideurs politiques et agents de la fonction publique

- ▶ Pour transposer ces principes dans les politiques relatives au travail de jeunesse, il pourrait être utile de mieux comprendre, en premier lieu, qui a accès au travail de jeunesse, et de remédier aux éventuelles inégalités en la matière, en s'employant avec les prestataires du secteur à améliorer leurs pratiques. Si certains groupes de jeunes sont exclus du champ d'action du travail de jeunesse, l'allocation d'une aide et de financement pourrait permettre aux prestataires concernés de mieux les atteindre.
- ▶ Par ailleurs, une formation pourrait être proposée aux travailleurs de jeunesse qui ne maîtrisent pas certains des principes de non-discrimination régissant le travail de jeunesse.
- ▶ Ces principes et valeurs pourraient être précisés dans des documents d'orientation.
- ▶ Une autre mesure possible serait d'inclure explicitement l'accès des jeunes sans discrimination aucune dans les exigences imposées aux prestataires du travail de jeunesse de votre région.

Les contributions du travail de jeunesse

— La recommandation dispose que le travail de jeunesse, souvent en partenariat et en coopération avec d'autres secteurs, produit toute une série de résultats positifs pour les individus et la collectivité dans laquelle ils vivent et pour l'ensemble de la société.

— Il a par exemple pour effet⁶ :

- ▶ de déboucher sur une réflexion critique, des innovations et des changements aux niveaux local, régional, national et européen ;
- ▶ de contribuer au bien-être des jeunes en renforçant un sentiment d'appartenance et leur capacité à faire des choix bénéfiques ;
- ▶ de favoriser des processus de transition positifs et réfléchis dans la vie personnelle, civique, économique

et culturelle, en permettant le développement de compétences qui facilitent l'apprentissage tout au long de la vie, une citoyenneté active et la participation au marché du travail ;

- ▶ de promouvoir le développement de diverses aptitudes telles que la créativité, l'esprit critique, la capacité à gérer les conflits, la maîtrise du numérique et de l'information, et les qualités de leader ;
- ▶ d'améliorer la diversité et de contribuer à l'égalité, au développement durable, à la compréhension interculturelle, à la cohésion sociale, à la participation civique, à la citoyenneté démocratique et à la défense des valeurs des droits de l'homme ;
- ▶ de renforcer la résilience des jeunes et, partant, leur capacité à résister aux influences et comportements négatifs.

Une vision pour le travail de jeunesse

— Le travail de jeunesse consiste à cultiver l'imagination, l'initiative, l'intégration, la participation et l'ambition des jeunes ; il est éducatif et vise l'émancipation individuelle, la participation, l'expression et l'inclusion. Par les activités proposées, sa dimension ludique et divertissante, des moyens et un apprentissage non formels, une action militante, l'échange d'informations, l'accompagnement, la mobilité, le volontariat, la coopération et la conversation, il favorise l'engagement raisonné des jeunes dans leur milieu et leur société. Le travail de jeunesse aide les jeunes à découvrir leurs talents et à développer leur capacité à naviguer dans un environnement politique, écologique, culturel, économique et social de plus en plus complexe et difficile.

— Le travail de jeunesse encourage les jeunes à faire de nouvelles expériences et à explorer de nouvelles possibilités ; il les rend aussi capables de reconnaître et de gérer les nombreux risques auxquels ils se trouveront probablement confrontés, ce qui produit chez eux un attachement plus intégré et positif à leur propre identité et à leur avenir, ainsi qu'à la société dans laquelle ils évoluent, et amène les politiques et interventions publiques à s'intéresser plus largement aux jeunes sans emploi qui ne sont ni étudiants ni en formation, aux modes de vie risqués, à l'absence de sens civique et à l'extrémisme violent. Le travail de jeunesse incite les jeunes au dialogue sur leurs dispositions, en réponse aux besoins qu'ils reconnaissent et expriment, dans leur propre espace ou dans des espaces dédiés au travail de jeunesse. Le travail de jeunesse peut aussi s'accomplir dans d'autres cadres (écoles ou prisons, par exemple), mais la participation doit rester volontaire⁷.

6. *Le travail de jeunesse*, p. 10-11.

7. *Ibid.*, p. 21.

TÉMOIGNAGE DE SEVILAY

- ▶ Je m'appelle Sevilay. Je viens de la partie nord de Chypre. Jusqu'à mes 19 ans, j'étais une personne antisociale. L'année de mon entrée à l'université, j'ai rencontré un garçon qui m'a fait découvrir le travail de jeunesse. J'ai commencé à m'engager dans ce domaine par l'intermédiaire des groupes « Youth Encounters for Peace ». Ce sont des groupes bicommunautaires visant à réunir des jeunes des deux communautés, celle du nord et celle du sud de Chypre, afin de les aider à surmonter leurs préjugés mutuels.
- ▶ Il nous était impossible, à cette époque, de passer d'une partie de l'île à l'autre. Seul un village bicommunautaire nous permettait de rencontrer nos amis de « l'autre » côté de l'île. Les conditions étaient réellement difficiles. C'est d'ailleurs l'une des principales raisons pour lesquelles je n'ai pas abandonné, je parvenais à surmonter les difficultés. Jusqu'à mes 19 ans, j'avais entendu beaucoup de choses négatives sur les habitants du sud de Chypre, et voilà que je commençais à coopérer avec eux ! Ce fut pour moi une expérience très enrichissante.
- ▶ Ma participation à ces groupes a grandement contribué à forger ma personnalité, j'ai gagné en confiance et me suis fait de nouveaux amis. Certains m'ont aidée à m'impliquer dans des organisations internationales de jeunesse, grâce auxquelles j'ai pu voyager dans de nombreux pays et parfaire mes connaissances du travail de jeunesse. J'ai même réussi à organiser une formation internationale dans la partie nord de Chypre, ce qui, à l'époque, constituait une tâche très délicate pour des raisons politiques. Le travail de jeunesse a contribué à faire de moi ce que je suis aujourd'hui. J'essaie ainsi de donner en retour grâce à mon volontariat au sein de l'organisation de jeunesse MAGEM.

■ Un autre rôle au moins du travail de jeunesse mérite d'être mentionné, à savoir celui de répondre aux défis et aux tendances de notre société auxquels sont confrontés les jeunes. La recommandation reconnaît le rôle constant du travail de jeunesse pour soutenir les jeunes et leur donner les moyens d'agir. Concrètement, cela signifie que le travail de jeunesse doit être suffisamment flexible pour faire face aux situations changeantes et aux nouvelles problématiques, sans pour autant compromettre ou négliger ses autres rôles et services. Par conséquent, comme indiqué dans la recommandation, des efforts doivent être entrepris pour « renforcer la capacité du travail de jeunesse à répondre aux changements et tendances de notre société, et aux défis émergents auxquels sont confrontés les jeunes⁸ ».

Exemple au niveau européen

- L'exemple qui suit illustre une approche fondée sur les bonnes pratiques et les récits individuels de jeunes.
- « How Youth Work Changed My Life » (Comment le travail de jeunesse a changé ma vie)⁹ : plus de 20 témoignages de jeunes ayant participé à des projets liés au travail de jeunesse ou ayant été travailleurs de jeunesse, voire les deux. Chacun fait part de l'impact que cet engagement a eu sur sa vie.



Pleins feux sur vous !

Travailleurs de jeunesse et prestataires du travail de jeunesse

- ▶ Quelles contributions apportez-vous à la vie des jeunes dans le cadre de votre exercice du travail de jeunesse ?
- ▶ Avez-vous des exemples parlants des changements apportés à la vie des jeunes par le travail de jeunesse ? Comment pourriez-vous mettre à profit ces exemples pour militer en faveur d'un soutien accru au travail que vous accomplissez auprès des jeunes ?
- ▶ De quel type de soutien avez-vous besoin (formation, financement, politiques appropriées) pour pouvoir contribuer au développement personnel des jeunes selon les modalités mentionnées dans la recommandation ?
- ▶ Selon vous, quelles sont certaines des problématiques et tendances actuelles de la société ? Comment votre travail auprès des jeunes y répond-il ?
- ▶ Quels types de partenariat pourriez-vous mettre en place au sein de votre communauté pour améliorer l'efficacité de votre travail auprès des jeunes ?
- ▶ Des récits éloquentes sur le travail de jeunesse, agrémentés d'autres éléments probants, peuvent s'avérer de solides outils de sensibilisation à ce domaine d'action. Bien souvent, les défenseurs du travail de jeunesse doivent être capables de « prouver » la valeur de ce qu'ils font avec les jeunes. Qu'il s'agisse de narrer la vie des jeunes ou de fournir des statistiques quant au nombre de jeunes ayant acquis des compétences non techniques grâce au travail de jeunesse, il est important pour les travailleurs et les prestataires de ce secteur de se préparer à défendre leur action en avançant des preuves de son utilité.
- ▶ Au vu de toutes les contributions potentielles du travail de jeunesse, telles qu'évoquées dans la recommandation, un recensement des lacunes dans ce domaine pourrait permettre à ses défenseurs d'amorcer l'élaboration d'un plaidoyer à plus long terme. À ce titre, la recommandation pourrait servir à la fois de référence, car elle donne de nombreux exemples de ce que le travail de jeunesse peut apporter en termes d'amélioration de la vie des jeunes lorsque les conditions de qualité sont remplies, et d'outil de sensibilisation.

8. *Le travail de jeunesse*, p. 8.

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

Décideurs politiques et agents de la fonction publique

- ▶ Quels sont les rôles du travail de jeunesse reconnus par les politiques de jeunesse de votre environnement ? Manque-t-il quelque chose ?
- ▶ Quels sont les formations ou les financements proposés dans votre environnement pour soutenir les rôles joués par le travail de jeunesse évoqués précédemment ? Serait-il possible de proposer aux travailleurs de jeunesse de nouvelles formations sur des sujets mentionnés ci-dessus ? Serait-il possible de prévoir de nouvelles lignes de financement pour soutenir la contribution du travail de jeunesse dans un certain secteur ?
- ▶ Quels sont les instruments politiques permettant de garantir l'adéquation du travail de jeunesse aux défis de la société d'aujourd'hui ?



Les jeunes et le travail de jeunesse

— La recommandation met en lumière trois éléments : la contribution du travail de jeunesse au développement personnel et social des jeunes, l'acquisition par ces derniers de compétences non techniques et, s'agissant de l'action des pouvoirs publics à cet égard, l'importance de reconnaître les compétences que les jeunes développent grâce au travail de jeunesse.

Développement personnel et social

Le travail de jeunesse aide les jeunes à développer les aptitudes et la motivation pour trouver et suivre des chemins constructifs dans leur vie. À cette fin, le travail de jeunesse est une pratique essentielle qui vient en complément de l'éducation formelle et à laquelle tous les jeunes devraient avoir droit et accès.¹⁰

— La recommandation souligne que le travail de jeunesse doit favoriser le passage à l'âge adulte et à l'autonomie. Pour aider les jeunes dans cette voie, il est essentiel que les politiques de jeunesse prévoient la mise en place de programmes de travail de jeunesse qui s'adressent à tous les jeunes, facilitent leur transition vers l'âge adulte et l'autonomie, et les soutiennent.

10. *Le travail de jeunesse*, p. 20.

— Lorsqu'on leur en donne les moyens, les jeunes sont davantage susceptibles de participer à des activités pour leur propre bien et celui de la société. Ils ont besoin de connaître des expériences formatrices et émancipatrices, en plus de leur vie scolaire, familiale et professionnelle. Ces expériences comprennent les possibilités de mobilité internationale, les échanges scolaires et de jeunes, l'accès à des services de conseil, d'information, d'orientation et d'accompagnement, la connaissance et l'utilisation des nouvelles technologies et des médias sociaux, les occasions de participer à la vie sociale et politique, etc.

— La recommandation met en avant la nécessité pour les décideurs politiques de soutenir activement le travail de jeunesse qui est en mesure de favoriser l'inclusion et l'engagement des jeunes dans la société :

La jeunesse est une ressource essentielle pour construire une Europe sociale et juste. Le risque est grand de voir la stabilité et la cohésion sociale remises en cause si les sociétés tolèrent que les difficultés actuelles produisent une « génération perdue » de jeunes désabusés et indifférents. Apporter un soutien adéquat aux jeunes d'aujourd'hui, notamment grâce à un travail de jeunesse de qualité, est un investissement important que l'Europe doit faire pour aujourd'hui et pour demain. Ne pas le faire reviendrait à laisser passer une chance de consolider la société civile contemporaine, à mettre en danger la cohésion sociale et à affaiblir les possibilités de relever efficacement certains des plus grands défis de notre temps, comme les migrations, le chômage, l'exclusion sociale et l'extrémisme violent.¹¹

TÉMOIGNAGE D'ANA SILVA

- ▶ Voici un exemple de travail de jeunesse qui encourage la citoyenneté active des jeunes. Ana Silva, une travailleuse de jeunesse portugaise, a fait part du projet qu'elle a mené avec des jeunes. Celui-ci s'inscrivait dans le cadre de la formation de longue durée Enter ! du Conseil de l'Europe.
- ▶ Ce projet avait pour objectif d'établir une banque de volontaires par le biais de l'éducation par les pairs. Les jeunes d'un quartier défavorisé ont joué le rôle d'ambassadeurs du projet et incité d'autres jeunes et entités locales à s'y associer. Un groupe de jeunes issus d'un milieu désavantagé, présentant souvent des comportements à risque, a été invité à participer à un stage de formation en présentiel de trois jours sur le thème du volontariat. Au cours de cette formation, 17 jeunes ont pour la première fois été initiés à la pratique du volontariat, ainsi qu'aux droits et devoirs que cela implique.
- ▶ À l'issue de ce stage, les jeunes ont défini des stratégies permettant de maintenir la cohésion du groupe et leur degré de motivation. Ils ont proposé de se réunir deux fois par mois et de participer régulièrement à des activités de volontariat. Dès lors, les réunions organisées périodiquement comportaient plusieurs volets : des activités de renforcement de la cohésion d'équipe, des activités

11. *Ibid.*, p. 11.

d'éducation non formelle dans le domaine des droits de l'homme, ainsi que le partage d'idées et d'informations concernant de nouveaux projets. Au cours de ces réunions, les jeunes ont commencé à prendre conscience des droits de l'homme dans leur ensemble et ont abordé des questions plus spécifiques comme la discrimination, les droits et les devoirs, les inégalités, la pauvreté et l'exclusion sociale. Parallèlement, ils ont poursuivi leurs activités bénévoles au sein de la collectivité.



Pleins feux sur vous !

Travailleurs de jeunesse

- ▶ Quels sont les principaux problèmes auxquels se heurtent les jeunes dans votre localité ?
- ▶ De quelle manière soutenez-vous le développement personnel et social des jeunes avec lesquels vous travaillez ?
- ▶ Quels avantages les jeunes retirent-ils du travail que vous menez avec eux ?

Prestataires du travail de jeunesse

- ▶ Quelle relation votre structure entretient-elle avec les jeunes ? Les considérez-vous comme des bénéficiaires, des partenaires, des personnes ayant besoin d'aide, des titulaires de droits, ou autres ?
- ▶ Sur quels instruments vous appuyez-vous pour évaluer les acquis des jeunes grâce au travail mené par votre structure ? Disposez-vous d'un outil permettant de faire valoir cet apprentissage, par exemple un portfolio ou un certificat ?
- ▶ Quelles sont les chances pour les jeunes désabusés et indifférents d'accéder à vos prestations ?

Décideurs politiques et agents de la fonction publique

- ▶ Dans le cadre de votre fonction, comment décririez-vous les avantages du travail de jeunesse ?
- ▶ Des recherches ont-elles été menées dans votre environnement démontrant les avantages que les jeunes retirent du travail de jeunesse ?
- ▶ Quelles seraient les politiques ou programmes nécessaires pour renforcer l'impact du travail de jeunesse ? Quel rôle le financement, la formation et des politiques explicites peuvent-ils jouer pour définir les activités et missions que devrait inclure l'offre de services de jeunesse dans un quartier donné ?

Connaissances, compétences et comportements propices à l'engagement civique et à l'action sociale

Le travail de jeunesse contribue de manière importante à une citoyenneté active en offrant des possibilités d'acquérir les connaissances, les compétences et les comportements propices à l'engagement civique et à l'action sociale¹².

■ Dans plusieurs de ses sections, la recommandation souligne la contribution du travail de jeunesse à l'engagement civique, notamment son rôle formateur pour les jeunes en tant que citoyens actifs dans la société. Elle met également l'accent sur les compétences non techniques.

■ En participant au travail de jeunesse, les jeunes peuvent acquérir une multitude de compétences. Dans l'étude « Impact de l'éducation non formelle dispensée dans les organisations de jeunesse sur l'employabilité des jeunes »¹³, réalisée en 2012 par le Forum européen de la jeunesse, les compétences non techniques sont décrites comme étant les qualités personnelles différentes de celles développées dans le cadre de l'éducation formelle. Elles incluent un large éventail d'aptitudes, telles que la gestion des relations interpersonnelles, des équipes, de l'organisation et des conflits, la conscience interculturelle, le leadership, des compétences en matière de planification, d'organisation, de coordination, des capacités à résoudre des problèmes, le travail en équipe, la confiance en soi, la discipline et la responsabilité. La recommandation ajoute à cette liste « l'esprit critique », qui renvoie au *Cadre de référence des compétences pour une culture de la démocratie*, élaboré par le Conseil de l'Europe¹⁴.

TÉMOIGNAGE DE MARKO

- ▶ Dans un récit intitulé *Miracles Happen* (Des miracles se produisent)¹⁵, Marko, un jeune Monténégrin, raconte sa participation, à l'âge de 14 ans, à des activités mises en œuvre dans le cadre du travail de jeunesse. Bien des années plus tard, il est aujourd'hui en mesure, avec le recul, d'apprécier l'ensemble des compétences qu'il a ainsi développées.
- ▶ « Je viens d'un petit village du Monténégro et, en tant que collégien, je n'avais pas beaucoup d'occasions d'enrichir mes connaissances en dehors de l'éducation formelle. Je souhaitais trouver une activité qui me permette de m'améliorer et qui m'encourage à être créatif, ouvert d'esprit et à acquérir de nouvelles compétences et connaissances. J'ai commencé à m'investir et à m'engager dans le travail de jeunesse à l'âge de 14 ans. J'ai rencontré d'autres jeunes de ma ville qui étaient également désireux d'explorer de nouveaux horizons et de progresser davantage que les autres.
- ▶ Aujourd'hui, bien des années après ma découverte du travail de jeunesse, je peux dire qu'il m'a permis d'apprendre ce qu'était l'inclusion sociale, l'importance

12. *Le travail de jeunesse*, p. 6-7.

13. Résumé exécutif en français : <https://www.youthforum.org/study-impact-non-formal-education-youth-organisations-young-peoples-employability>.

14. Pour plus d'informations, voir le site <https://www.coe.int/fr/web/education/competences-for-democratic-culture>.

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

du militantisme des jeunes, de la citoyenneté active, des questions environnementales, et bien d'autres choses encore. J'ai gagné en ouverture d'esprit, je respecte et j'apprécie les autres cultures, et je travaille avec des personnes de différentes nations, voire de toute l'Europe. J'ai également pris davantage conscience des questions environnementales et j'essaie de recycler mes déchets. »



Pleins feux sur vous !

Travailleurs de jeunesse

- ▶ Pourriez-vous citer les compétences non techniques acquises par les jeunes avec lesquels vous travaillez ?
- ▶ Discutez-vous de ce développement des compétences avec les jeunes ? Pourquoi ? Quels pourraient être les avantages d'une meilleure visibilité de ces compétences, pour les jeunes eux-mêmes et pour les autres membres de la communauté ?
- ▶ En mettant en place un moyen de documenter et de faire valoir les compétences non techniques, vous pouvez contribuer à l'estime de soi des jeunes, mais aussi à la mise en avant des aptitudes auxquelles ils feront appel, par exemple dans le cadre d'un emploi. Les compétences non techniques jouent un rôle important dans le travail en équipe, par exemple, ou dans la résolution des conflits, et ces deux éléments favorisent l'employabilité des jeunes.

Décideurs politiques et agents de la fonction publique

- ▶ Les compétences non techniques sont-elles reconnues et validées dans votre pays/communauté ?
- ▶ Quel est le type de compétences non techniques demandées par le secteur des entreprises ou celui de l'éducation formelle dans votre pays/communauté ?
- ▶ Comment assurer la visibilité ou valider certaines de ces compétences personnelles développées par les jeunes ?

Reconnaissance des compétences acquises par les jeunes grâce au travail de jeunesse

— Comme indiqué dans la recommandation, le travail de jeunesse, au même titre que l'éducation non formelle et informelle, vient en complément de l'éducation formelle. Les jeunes acquièrent une multitude de savoirs, savoir-faire et savoir-être différents, susceptibles d'influer grandement sur leur comportement et leur épanouissement personnel. Ces acquisitions peuvent se faire dans le cadre d'activités planifiées et organisées, mais aussi lors de moments informels passés au sein d'une organisation ou d'un centre de jeunesse. Dans les cas où un jeune est sorti depuis un certain temps du système formel, le travail de jeunesse peut s'avérer être la principale source de développement des compétences.

— La recommandation invite les États membres à investir dans la reconnaissance des compétences acquises grâce au

travail de jeunesse et à l'apprentissage non formel et informel, et ce à deux niveaux :

- ▶ en promouvant la reconnaissance des compétences développées par ceux qui réalisent le travail de jeunesse et ceux qui y participent¹⁶ ;
- ▶ en apportant un soutien accru à la mise en œuvre des cadres et agendas européens existants et futurs en matière de reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel¹⁷.

— Différents niveaux de reconnaissance sont ici à prendre en considération, allant de la prise de conscience par les jeunes des compétences personnelles qu'ils développent jusqu'à la validation de ces compétences au moyen de certificats ou de portfolios, par exemple.

Exemple à l'échelon national : Luxembourg

— Le Luxembourg a mis en place une attestation officielle des compétences acquises dans le cadre d'un engagement bénévole intensif, à l'initiative de la Fédération nationale des éclaireurs et éclaireuses du Luxembourg (FNEL) et du Service national de la jeunesse¹⁸.

— L'« Attestation et portfolio de l'engagement » est un outil mis à la disposition des organisations et mouvements de jeunesse afin de les aider dans l'élaboration d'un document officiel attestant de l'engagement d'un jeune et des compétences qu'il a acquises lors d'activités relevant de l'éducation non formelle. Il est structuré autour de deux éléments :

- ▶ le « portfolio », un dossier personnel qui permet aux jeunes de garder une trace de leurs activités bénévoles ; et
- ▶ l'« attestation », un mécanisme de reconnaissance officielle des compétences développées dans le cadre de l'engagement bénévole des jeunes.

— Le processus d'élaboration du portfolio de l'engagement, et notamment de l'attestation, a démarré en 2004 à la demande de la FNEL. Cette dernière s'est adressée au Service national de la jeunesse (SNJ) pour demander une certification « officielle » pour les jeunes engagés dans son organisation, afin de valoriser leur engagement/participation et de fournir un certificat susceptible de constituer un atout dans le CV des jeunes à la recherche d'un emploi. Le Service national de la jeunesse a pris en compte cette demande et a lancé la mise au point d'un système de validation des compétences développées par les jeunes dans le cadre de leur participation à des activités bénévoles.

— Les différentes étapes de la réalisation d'une attestation sont les suivantes :

- a. entretien avec la personne qui demande l'attestation afin d'en connaître la finalité. Lors de cet entretien,

16. *Le travail de jeunesse*, p. 12.

17. *Ibid.*, p. 13.

18. <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/attestation-portfolio?inheritRedirect=true>.

il est nécessaire de donner des informations sur l'attestation et le portfolio ; de clarifier si les « fiches complémentaires » sont à introduire avec la demande (pour les jeunes ayant réalisé un projet de façon autonome et non dans le cadre d'une organisation, ces fiches complémentaires sont obligatoires) ;

- b. concertation avec le jeune sur les tâches et compétences à mettre en évidence, puis renseignement du formulaire de demande (au besoin, remplir les feuilles complémentaires) ;
- c. envoi du formulaire de demande dûment rempli au SNJ ;
- d. vérification et finalisation de l'attestation par le SNJ, sur la base des documents reçus ;
- e. envoi de l'attestation à l'organisation pour signature (l'attestation est à signer par le responsable de l'organisation) ;
- f. renvoi de l'attestation signée au SNJ ;
- g. signature de l'attestation par le ministre ayant dans ses attributions la jeunesse ;
- h. envoi de l'attestation au bénéficiaire et copie à l'organisation.



Pleins feux sur vous !

Travailleurs de jeunesse et prestataires du travail de jeunesse

- ▶ Les compétences acquises par les jeunes grâce au travail de jeunesse leur seront-elles utiles ultérieurement dans la vie ? En quoi ?
- ▶ Votre structure dispose-t-elle ou non d'un mécanisme de reconnaissance de ces compétences ? Pourquoi ?
- ▶ Existe-t-il dans votre pays un dispositif similaire à l'exemple luxembourgeois ci-dessus ?
- ▶ Dans la négative, pourriez-vous lancer une initiative visant à mettre en place un système adapté à votre réalité sur le terrain ? Quelle en serait la première étape ?

Décideurs politiques et agents de la fonction publique

- ▶ Des mesures visant à reconnaître les compétences acquises par les jeunes grâce au travail de jeunesse sont-elles en place dans votre environnement ?
- ▶ Dans la négative, comment de telles mesures pourraient-elles être mises en place ? Comment pourriez-vous soutenir le développement ou la mise en œuvre de ces outils dans votre communauté/pays ?
- ▶ La création d'un système permettant de documenter les compétences acquises par les jeunes dans le cadre du travail de jeunesse peut être précieuse pour diverses raisons. Par exemple, pour les travailleurs de jeunesse, il peut être utile de documenter les résultats de leur travail.

- ▶ Pour toutes les personnes qui contribuent aux politiques ou programmes relatifs au travail de jeunesse, la documentation de ces compétences peut être une première étape pour valoriser leur action. Pour ce faire, plusieurs possibilités sont offertes, depuis les carnets de bord que les jeunes peuvent tenir dans un centre de jeunesse aux portfolios plus complexes, en passant par les récits de ce qu'ils ont appris dans le cadre d'un projet.
- ▶ Sur le plan politique, la mise en place d'un système de reconnaissance de ces compétences pouvant déboucher par exemple sur la délivrance d'un certificat que les jeunes pourraient faire valoir plus tard, notamment lorsqu'ils postulent à un emploi, constitue la principale mesure complexe.

— Parallèlement aux mécanismes instaurés par les différents États membres, d'importantes initiatives et processus engagés au niveau européen peuvent être source d'inspiration :

- ▶ la Recommandation du Conseil européen relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel (2012/C 398/01)¹⁹, qui a été adoptée en réponse à la crise économique et qui souligne la nécessité de reconnaître les compétences acquises par un apprentissage non formel ou informel dans la mesure où ces compétences peuvent contribuer de façon importante à renforcer l'employabilité et la mobilité ;
- ▶ les centres de ressources SALTO-Youth de formation et de coopération/Erasmus+ : « Youthpass »²⁰, un outil de reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel valable dans le cadre de projets de jeunesse (financés par le programme Erasmus+ : Jeunesse en action). Youthpass repose sur huit compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie et le processus facilite la délivrance d'un certificat fondé sur l'autoévaluation.

— La compilation d'outils et de processus de reconnaissance intitulée *Visible Value – Mapping of tools and good practices for better recognition of youth work and non-formal learning/education at European and national levels* (Valeur visible – Cartographie des outils et bonnes pratiques pour une meilleure reconnaissance du travail de jeunesse et de l'apprentissage/éducation non formelle aux niveaux européen et national) offre de nombreux exemples.

Précisions sur le travail de jeunesse : l'exemple du Portfolio du Conseil de l'Europe pour le travail de jeunesse

— Le Portfolio du Conseil de l'Europe pour le travail de jeunesse est un outil en ligne qui permet aux travailleurs de jeunesse d'identifier leurs compétences et de déterminer des objectifs d'apprentissage. Voici comment le site web du portfolio synthétise les objectifs du travail de jeunesse :

- 19. Commission européenne (2014), « Working with young people : the value of youth work in the European Union », Bruxelles, Recommandation du Conseil européen relative à la validation de l'apprentissage non formel et informel (2012/C 398/01).
- 20. SALTO-YOUTH Training and Co-operation Resource Centre/Erasmus+, « Youthpass », disponible sur <http://www.youthpass.eu/en/>, consulté en juin 2020.

— Le travail de jeunesse présente généralement les caractéristiques suivantes :

- ▶ il est fondé sur des valeurs : le travail de jeunesse s'efforce de servir les objectifs majeurs d'inclusion et de cohésion sociale ;
- ▶ il est centré sur les jeunes : le travail de jeunesse répond aux besoins et aux aspirations essentiels des jeunes, que les jeunes eux-mêmes ont identifiés ;
- ▶ il est volontaire : le travail de jeunesse est non obligatoire et repose sur la participation volontaire des jeunes ;
- ▶ il a des visées de développement : le travail de jeunesse vise le développement personnel, social et éthique des jeunes ;
- ▶ il s'appuie sur l'autocritique et l'auto-examen : le travail de jeunesse se remet en question pour répondre au mieux à sa mission ;
- ▶ il est relationnel : le travail de jeunesse recherche une communication authentique avec les jeunes afin de contribuer au développement de communautés viables et durables.

À QUOI SERT LE TRAVAIL DE JEUNESSE ?

PERMETTRE
aux jeunes de faire les choses qu'ils souhaitent réaliser ensemble et individuellement

Donner aux jeunes des possibilités de **S'ÉMANCIPER** et de s'autonomiser

Offrir aux jeunes des possibilités saines et sûres de pratiquer les loisirs qu'ils **APPRÉCIENT**



PERMETTRE
aux jeunes de modifier les choses qu'ils estiment devoir changer dans leur environnement immédiat et dans la société

Aider les jeunes à **S'ENGAGER** dans les processus de pouvoir et de politique

Proposer aux jeunes des possibilités **D'ÉDUCATION** non formelle pertinentes et motivantes pour améliorer leurs compétences





Partie 2

Les recommandations aux États membres en détail

Introduction

— Les recommandations adressées aux États membres sont d'abord incluses dans le corps du texte de la Recommandation CM/Rec(2017)4 (numérotées de 1 à 7), puis détaillées dans l'annexe (de *a* à *i* et de *a* à *d*), et expliquées dans l'exposé des motifs :

1. Formuler des politiques pour le travail de jeunesse :
 - a. assurer un environnement propice au travail de jeunesse (par exemple des structures et des ressources durables) ;
 - b. renforcer la position du travail de jeunesse dans la coopération intersectorielle ;
 - c. promouvoir la coordination du travail de jeunesse entre les niveaux local, régional, national et européen, de manière à faciliter le travail en réseau, la coopération, l'apprentissage et l'échange entre pairs ;
 - d. promouvoir la reconnaissance des valeurs, des comportements, des aptitudes, des connaissances et de la compréhension critique, développés par ceux qui réalisent le travail de jeunesse et ceux qui y participent ;
 - e. promouvoir l'égalité d'accès au travail de jeunesse ;
 - f. promouvoir le rôle du travail de jeunesse pour les jeunes ;
 - g. respecter la liberté et l'autonomie des organisations de jeunesse et des autres organisations non gouvernementales (ONG) intervenant dans le travail de jeunesse ;
 - h. promouvoir un travail de jeunesse fondé sur des connaissances, qui puisse répondre aux changements et aux tendances à l'œuvre dans nos sociétés, et aux défis émergents auxquels sont confrontés les jeunes ;
 - i. encourager le recours à la recherche, à l'évaluation et au suivi continu pour développer un travail de jeunesse de qualité, fondé sur les connaissances, en s'assurant que les mécanismes nécessaires pour mesurer les résultats et l'impact du travail de jeunesse sont en place ;
2. Mettre en place un cadre cohérent et souple, fondé sur les compétences, pour l'éducation et la formation des travailleurs de jeunesse rémunérés et bénévoles :
 - a. travailler avec les prestataires du travail de jeunesse et d'autres parties prenantes pour élaborer un référentiel des compétences de base (par exemple valeurs, attitudes, aptitudes, connaissances et compréhension critique) qui devraient être exigées des travailleurs de jeunesse ;
 - b. établir des cadres, des stratégies, des programmes et des parcours d'éducation, de formation, de développement des compétences et d'évolution professionnelle pour les travailleurs de jeunesse à partir du référentiel de compétences approuvé ;

- c. établir de nouveaux mécanismes ou poursuivre le développement des mécanismes existants de documentation, de validation, de certification et de reconnaissance des compétences acquises dans la pratique par les travailleurs de jeunesse rémunérés et bénévoles ;
- d. apporter un soutien accru à la mise en œuvre des cadres et agendas européens existants et futurs en matière de reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel ;

3. Encourager tous les prestataires du travail de jeunesse à prendre en compte les mesures énoncées dans l'annexe à la recommandation ;
4. Soutenir la création d'un groupe de travail ad hoc à haut niveau du Conseil de l'Europe qui puisse élaborer une stratégie à moyen terme pour le développement du travail de jeunesse en Europe fondé sur les connaissances ;
5. Favoriser la recherche sur les différentes formes du travail de jeunesse ;
6. Soutenir l'analyse et l'évaluation de l'impact et des résultats du travail de jeunesse ;
7. Assurer la promotion du Label de qualité du Conseil de l'Europe pour les Centres de jeunesse en tant qu'exemple de bonne pratique.

Politiques en faveur d'un travail de jeunesse de qualité

Introduction

— Dans la prochaine section, nous nous intéresserons tout d'abord aux mesures liées à l'élaboration des politiques relatives au travail de jeunesse (recommandation 1), à savoir :

1. **des stratégies, cadres et législations** qui définissent le contexte du travail de jeunesse et lui permettent de prospérer et de se développer de manière qualitative ;
2. **des structures et ressources durables**, tout en veillant à l'allocation de fonds et d'autres types de moyens au travail de jeunesse ;
3. **une coordination effective avec d'autres secteurs** qui contribuent au bien-être et au développement personnel des jeunes, en garantissant un impact fort et global ;
4. **des politiques correspondantes visant à promouvoir l'égalité d'accès de tous les jeunes au travail de jeunesse**, car tous les jeunes devraient en bénéficier et la mise en place de politiques garantissant son accès s'avère indispensable.

— La recommandation insiste sur la nécessité de réunir ces différents éléments pour assurer une base solide au travail de jeunesse. L'exemple suivant, tiré de la Suède, permet de comprendre comment ces éléments fonctionnent.

Stratégies, cadres et législations

Lorsqu'ils envisagent la mise en œuvre de ces mesures, les États membres devraient prêter tout spécialement attention à la définition (préalable) d'un cadre législatif et programmatique, et d'une stratégie nationale du travail de jeunesse. Cette stratégie devrait comprendre une solide évaluation des besoins, des buts et objectifs spécifiques, des mesures à prendre pour réaliser ces objectifs, un plan d'action correspondant (avec des indicateurs de progrès), le(s) groupe(s) cible(s) avec les limites d'âge et des informations détaillées sur des populations spécifiques (comme les minorités et les groupes vulnérables), ainsi que des données détaillées sur le budget correspondant²¹.

— Bien que la plupart des États membres disposent de différentes formes de politiques de jeunesse, le rôle du travail de jeunesse n'y est pas toujours clairement défini ni même évoqué. La recommandation met en avant la nécessité pour les décideurs politiques de reconnaître la place du travail de jeunesse dans les politiques de jeunesse et autres textes juridiques, en tant qu'une des conditions préalables à un travail de jeunesse de qualité.



Exemple en Flandre, Belgique²²

— La Belgique-Flandre dispose d'un ensemble complet et global de stratégies et de cadres dont certains éléments sont décrits ci-après.

— La politique flamande relative au travail de jeunesse fait partie intégrante de la politique de jeunesse « générale ». Cette dernière part du principe qu'il est possible de mettre en œuvre une politique de groupe : au lieu de se concentrer sur un secteur particulier, elle prend comme point de départ la vie des jeunes dans son ensemble, leurs besoins et leurs exigences. C'est la raison pour laquelle la politique de jeunesse imprègne presque tous les autres secteurs politiques.

— La Division de la jeunesse au sein du Département de la culture, de la jeunesse et des médias est chargée de la mise en œuvre de la politique relative aux droits de l'enfant et de la jeunesse du gouvernement flamand. Elle promeut et encourage une offre riche et variée d'activités socioculturelles sans but lucratif pour les enfants et les jeunes de 3 à 30 ans. Par ailleurs, elle octroie aux organisations de jeunesse des subventions de fonctionnement et des subventions de projet, et soutient et guide les collectivités locales dans la mise au point de leur propre politique locale de jeunesse. Enfin, elle joue un rôle de coordination dans l'élaboration du Plan de politique flamande sur les droits de l'enfant et de la jeunesse ainsi que dans le suivi de la mise en œuvre de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant dans tous les domaines politiques flamands.

— Le décret relatif à une politique rénovée des droits de l'enfant et de la jeunesse adopté par le parlement flamand le 20 janvier 2012 comprend une disposition législative sur le programme de formation « Kadervorming ». À l'issue de cette formation, les travailleurs de jeunesse, qu'ils soient rémunérés ou bénévoles, peuvent obtenir un certificat, délivré par le Département de la culture, de la jeunesse et des médias.

— Cette disposition législative et le programme de formation « Kadervorming » prévoient quatre formes de reconnaissance :

- ▶ la reconnaissance officielle : délivrance d'un certificat ;
- ▶ la reconnaissance politique : reconnaissance de l'éducation non formelle dans la législation ;
- ▶ la reconnaissance sociale : reconnaissance des certificats par les acteurs sociaux, notamment ceux du secteur de la jeunesse, et par les autorités locales ;
- ▶ l'autoreconnaissance : prise de conscience par les participants des compétences acquises grâce au programme de formation (« Kadervorming »).

— Le décret relatif à une politique rénovée des droits de l'enfant et de la jeunesse tel qu'amendé (Decreet houdende een vernieuwd jeugd-en kinderrechtenbeleid), adopté par le parlement flamand, est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2013. Il décrit les instruments de base pour la mise en œuvre de la politique de jeunesse et précise les conditions d'agrément et de financement d'un grand nombre d'organisations privées et d'associations de jeunesse exerçant leurs activités au niveau flamand (les organisations opérant au niveau

21. *Le travail de jeunesse*, p. 24.

22. Fiche pays sur le travail de jeunesse en Belgique (Flandre) (2017) : https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/58820665/Flanders_youth+work_2019.pdf/3daa5b31-b292-afb5-2e86-5e08769f7a34.

régional ou local ne sont pas concernées, car celles-ci sont financées par les communes).

— Depuis l'entrée en vigueur en 1993 du Décret du parlement flamand sur la politique (du travail) de jeunesse locale et provinciale, des mesures en faveur d'une politique de jeunesse décentralisée et complémentaire ont été prises. Depuis 2016, les communes ne perçoivent plus de fonds spécifiquement dédiés à la politique de jeunesse. Les fonds sont intégrés dans une enveloppe globale destinée aux collectivités locales, le Fonds des communes (*Gemeentefonds*). L'objectif était de mieux intégrer l'élaboration des politiques dans les différents secteurs. Cette disposition a également renforcé le pouvoir autonome des communes en matière de politique de jeunesse.

— Le 27 octobre 2018, le gouvernement flamand a approuvé le projet de décret du parlement flamand sur le travail de jeunesse, les maisons de jeunes et le travail de jeunesse ciblé mis en œuvre au niveau supralocal. Ce projet de texte législatif dispose qu'à compter de 2020 les activités de jeunesse qui ne s'adressent pas à l'ensemble de la communauté flamande, mais qui répondent aux priorités du gouvernement flamand, bénéficieront d'un soutien. Il fusionne différents canaux de subsides et soutient le travail de jeunesse qui touche tous les jeunes. Pour ce faire, les recommandations du Conseil de la culture, de la jeunesse et des médias, du Conseil flamand de la jeunesse, des partenaires sociaux et du Conseil d'État ont été prises en considération.

— Le décret parlementaire regroupe différents canaux de subsides et vise quatre domaines d'action :

- ▶ les maisons de jeunes qui sont axées sur les priorités de la politique de jeunesse flamande ;
- ▶ le travail de jeunesse avec des enfants et des jeunes en situation de vulnérabilité. Cet exemple et le précédent sont financés par le gouvernement et le parlement flamands ;
- ▶ le travail de jeunesse avec des enfants et de jeunes handicapés, mis en œuvre au niveau supralocal²³ ;
- ▶ la coopération intercommunale, qui favorise la collaboration et la constitution de réseaux entre les collectivités locales et les associations de jeunesse.



Pleins feux sur vous !

Travailleurs de jeunesse et prestataires du travail de jeunesse

- ▶ Le travail de jeunesse est-il régi par la loi dans votre pays ou votre environnement ?
- ▶ Comment les stratégies et les cadres peuvent-ils vous aider dans votre travail ?
- ▶ Informez-vous sur les possibilités de faire des propositions concernant les cadres juridiques, afin de pouvoir contribuer à l'amélioration de la qualité du travail de jeunesse.

Décideurs politiques et agents de la fonction publique

- ▶ Quelle est la situation juridique du travail de jeunesse dans votre pays ? Y a-t-il matière à renforcer le cadre du travail de jeunesse dans votre pays ?
- ▶ Avez-vous engagé des changements au niveau des cadres, des stratégies et des législations, insufflés par la communauté des travailleurs de jeunesse ?
- ▶ Comme dans les exemples susmentionnés, plusieurs stratégies et cadres mis en place résultent d'actions en faveur du travail de jeunesse. Les travailleurs de jeunesse eux-mêmes et leurs associations, les organisations et les conseils de jeunesse, les structures de travail de jeunesse, les chercheurs, etc., sont autant de défenseurs potentiels de ce secteur. La recommandation leur fournit des perspectives de développement à long terme dans le domaine du travail de jeunesse. Vous pouvez mettre à profit les dispositions de cet instrument pour procéder à une analyse de la situation actuelle dans votre environnement, mais aussi pour identifier les priorités les plus importantes en matière de renforcement des initiatives de promotion.

Structures et ressources durables

— Comme nous l'avons vu dans la section précédente, une façon de garantir la durabilité est de veiller à ce que le travail de jeunesse soit clairement intégré dans les politiques de jeunesse. La recommandation invite les États membres :

à assurer un environnement et des conditions propices à des pratiques éprouvées, mais aussi novatrices, en matière de travail de jeunesse (par exemple avec des structures et des ressources durables), en particulier au niveau local, tout en reconnaissant que le travail de jeunesse peut tirer profit de la coopération et des opportunités qui s'offrent aux niveaux régional, national et international²⁴.

— En examinant plus avant la pérennité des structures et des ressources du travail de jeunesse, la recommandation invite les États membres à créer des structures durables à même de

23. Par supralocal, nous entendons le travail de jeunesse réalisé au niveau d'une province, ou dans plusieurs communes.

24. *Le travail de jeunesse*, p. 12.

soutenir les ONG de jeunesse, les organismes de protection sociale et les services publics de niveaux régional et local²⁵. La mise en place de telles structures durables permettrait de garantir la facilité d'accès du travail de jeunesse à tous les jeunes et l'allocation d'un budget approprié pour soutenir ses services et/ou son environnement structurel.

— Parmi les moyens d'assurer la pérennité du travail de jeunesse, on peut citer :

- ▶ un soutien financier réservé dans le budget au travail de jeunesse ;
- ▶ un soutien financier pour les programmes de travail de jeunesse de longue durée en cours ;
- ▶ la rénovation et la modernisation des bâtiments et des équipements qui seraient attribués aux prestataires du travail de jeunesse ;
- ▶ des clubs de jeunes ouverts ;
- ▶ des bureaux locaux de la jeunesse ;
- ▶ un soutien au travail de jeunesse détaché et de proximité, etc.

— La recommandation souligne que la viabilité du travail de jeunesse exige une planification attentive et stratégique, fondée sur l'évaluation des besoins et l'implication de toutes les parties prenantes, notamment des jeunes.



Exemple à l'échelon national : Estonie²⁶

— En Estonie, l'aide apportée aux structures et aux ressources durables a été décentralisée au niveau des communes, qui soutiennent un grand nombre de formes et d'activités différentes du travail de jeunesse.

— Dans ce pays, l'organisation et la prestation du travail de jeunesse relèvent de la responsabilité des communes. Ainsi, les fonds alloués sur les budgets des collectivités locales sont d'importantes sources de financement

du travail de jeunesse. Les municipalités soutiennent l'éducation par les loisirs en dehors du système d'éducation formel et scolaire, les centres de jeunesse, les projets de jeunesse, les associations de jeunesse, les camps de jeunes, les événements sportifs et d'autres formes de travail de jeunesse. Dans de nombreuses municipalités, les centres de jeunesse sont les principales institutions chargées du travail de jeunesse. Ils sont gérés directement par les collectivités locales, ou par une organisation privée sous contrat avec la municipalité pour assurer des services de jeunesse. Les collectivités locales financent souvent aussi des écoles des loisirs (musique, sports, arts, nature, technologies, etc.), en prenant en charge les coûts de gestion des bâtiments et les frais de personnel ainsi que la participation des jeunes aux activités. La majorité des organisations privées exerçant dans le domaine de la jeunesse ou du travail de jeunesse sont en grande partie financées par les collectivités locales.



Pleins feux sur vous !

Travailleurs de jeunesse et prestataires du travail de jeunesse

- ▶ Le travail de jeunesse est-il (ou non) intégré dans la politique de jeunesse de votre environnement et de quelle manière ? Quel est le soutien existant et celui qui fait encore défaut ?
- ▶ Plaidez pour le travail de jeunesse et contribuez à tout processus de planification participative ou de consultation qui y est lié, cela permettra de garantir la prise en compte, dans les politiques et programmes, de la voix des personnes qui dirigent ou réalisent le travail de jeunesse.
- ▶ Prenez également contact avec les conseils locaux ou nationaux des jeunes afin d'unir vos forces pour défendre le travail de jeunesse.

Décideurs politiques et agents de la fonction publique

- ▶ Le travail de jeunesse en place dans votre environnement répond-il aux recommandations du Conseil de l'Europe ?
- ▶ Mettez l'accent sur le renforcement du soutien financier alloué au travail de jeunesse au niveau local/régional/national et sur le plan d'action local pour la jeunesse (fondé sur la politique de jeunesse), qui garantit un soutien aux prestataires du travail de jeunesse. Envisagez d'associer l'ensemble des parties prenantes à l'examen de toute disposition relative au travail de jeunesse.

— En plus de soutenir la pérennité du travail de jeunesse, la recommandation invite les États membres à respecter la liberté et l'autonomie des organisations de jeunesse et des autres organisations non gouvernementales (ONG) intervenant dans le travail de jeunesse, sans exercer de pressions politiques ni d'autres influences à différents niveaux dans un pays. Les ressources fournies doivent être mises à la disposition des activités menées et ne pas servir à influencer

25. *Ibid.*, p. 25.

26. Fiche pays sur le travail de jeunesse en Estonie (2017) : <https://jpp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/estonia>.

l'orientation de leur conduite. L'un des moyens de garantir cette indépendance est d'impliquer les acteurs du travail de jeunesse dans les différents processus et organes de décision, notamment les jeunes.



Exemple à l'échelon national : Finlande²⁷

- En Finlande, les conseils locaux de la jeunesse ont un caractère obligatoire et permettent aux jeunes de participer au travail et à la politique de jeunesse au niveau municipal et d'exercer sur eux une certaine influence.
- L'article 26 de la loi municipale, relatif aux conseils de jeunesse, déclare :

1. Afin de garantir aux jeunes la possibilité de participer et d'exercer une influence, l'exécutif local doit mettre en place un conseil de jeunesse ou un groupe similaire représentant les points de vue des jeunes (conseil des jeunes) et assurer les conditions opérationnelles préalables à sa création. Plusieurs municipalités peuvent se partager un même conseil de jeunesse.
2. Les conseils de jeunesse doivent avoir la possibilité d'influencer la planification, la préparation, la mise en œuvre et le suivi des activités dans différents domaines de responsabilité des municipalités, dès lors que cela touche à des questions importantes pour le bien-être, la santé, les études, l'environnement, le logement et la mobilité des habitants de la commune, ainsi qu'à d'autres sujets qu'ils jugent pertinents pour les enfants et les jeunes. Les conseils de jeunesse doivent être associés aux efforts déployés par la commune pour encourager la participation des enfants et des jeunes et multiplier les occasions de présenter leurs points de vue.

27. Fiche pays sur le travail de jeunesse en Finlande (2018) : <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/finland>.

— La recommandation met en évidence un autre élément important de ce processus – ainsi que la pérennité et qualité globales de celui-ci –, à savoir les associations ou organisations de jeunesse. Ces dernières donnent aux prestataires du travail de jeunesse la possibilité de s'exprimer, soutiennent les initiatives au niveau local et font souvent pression sur les décideurs à des fins d'amélioration de la qualité du travail de jeunesse. Dans certains pays, ce sont elles qui ont le plus contribué à l'avancement de la profession de travailleur de jeunesse et qui œuvrent en permanence pour assurer sa qualité. La plupart des associations de travailleurs de jeunesse dispensent des formations et certaines s'attachent également à promouvoir la pratique professionnelle et, plus généralement, la reconnaissance du travail de jeunesse, et s'intéressent notamment à des questions telles que les codes déontologiques et les normes éthiques. La situation et le statut de ces associations varient d'un pays à l'autre : dans certains, elles ne regroupent que des travailleurs de jeunesse, tandis que, dans d'autres, elles peuvent inclure des professions apparentées.



Exemple à l'échelon national : Malte²⁸

- L'association maltaise des travailleurs de jeunesse (MAY) a été créée en 1998. Ses membres fondateurs comprenaient les premiers diplômés du programme de licence (à temps partiel) sur la jeunesse et les communautés proposé à Malte. En 1992, l'université de Malte a fondé un institut d'études sur la jeunesse (aujourd'hui le département jeunesse et études communautaires) afin de proposer une formation à toutes les personnes désireuses de poursuivre une carrière de travailleur de jeunesse ou d'animateur socioculturel. Cependant, jusqu'aux années 1990, le travail de jeunesse relevait exclusivement du secteur bénévole et, bien que le ministère de la Jeunesse et des Arts nouvellement créé ait publié le premier document sur la politique

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

de jeunesse en 1993, l'État n'a apporté aucun soutien matériel ou financier²⁹.

— Dès le départ, MAY poursuivait trois objectifs principaux :

- ▶ promouvoir la pratique professionnelle du travail de jeunesse dans le but de parvenir à sa reconnaissance officielle en tant que profession ;
- ▶ militer en faveur du travail de jeunesse en tant que processus d'apprentissage non formel pour les jeunes ;
- ▶ collaborer activement avec le ministère, les autorités et les parties prenantes concernés afin de mettre en place des structures de gestion, d'administration et de soutien financier durables pour le travail de jeunesse, et améliorer ainsi les perspectives d'emploi des travailleurs de jeunesse.

— Dans le cadre de la poursuite de ses objectifs, MAY a élaboré et publié en 2001 un code d'éthique pour les travailleurs de jeunesse et a demandé la reconnaissance de la fédération maltaise des associations professionnelles. Cette initiative a permis aux travailleurs de jeunesse d'être représentés, au même titre que ceux d'autres associations professionnelles, au sein d'organes consultatifs nationaux dans des domaines pertinents de l'élaboration des politiques.

— Cependant, il a fallu attendre 2010 et la création d'Agencija Žgħażaġh, l'agence nationale de la jeunesse, pour que l'État mette en place les structures de gestion, d'administration et de soutien financier durables pour le travail de jeunesse, tant demandées et préconisées par MAY. Le travail de jeunesse a ainsi été officiellement reconnu en tant qu'activité professionnelle dans le cadre de la loi de 2015 relative à la profession de travailleur de jeunesse.

— L'association MAY était et reste une réussite dans ce domaine. Elle a joué un rôle déterminant dans la transformation du travail de jeunesse à Malte, qui est passé d'une activité et d'un service pour les jeunes reposant sur le volontariat à une discipline pleinement soutenue, financée et reconnue au niveau professionnel par l'État. Toutefois, des acteurs plus importants ont également contribué à cette réussite. Dès le départ, MAY est née d'une filière éducative claire, établie et reconnue par un diplôme universitaire. L'association disposait déjà ou a rapidement acquis certaines compétences justifiant sa professionnalisation. Si l'État a mis du temps à s'engager, son intervention en matière de gestion, d'administration et de soutien financier durables s'est avérée décisive pour l'avenir du travail de jeunesse à Malte.



Exemple à l'échelon national : NAPOR en Serbie³⁰

— L'association nationale des travailleurs de jeunesse NAPOR, en Serbie, a vu le jour en mai 2008, les organisations de la société civile souhaitant réagir à l'absence d'une association nationale légitime de professionnels de l'éducation non formelle susceptible d'influencer l'élaboration des politiques et les mécanismes d'assurance qualité concernant leur mise en œuvre aux niveaux local et national.

— NAPOR est un regroupement d'organisations de la société civile comptant 68 membres mettant en œuvre le travail de jeunesse en Serbie, qui font pression et plaident en faveur de meilleures politiques de jeunesse ou de nouvelles mesures. Tous les processus liés à la reconnaissance du travail de jeunesse au plan national sont assurés par et dans NAPOR. Les principaux domaines d'action concernés sont les suivants :

- ▶ l'établissement de trois normes professionnelles dans le domaine de l'éducation professionnelle non formelle (1. militant de la jeunesse ; 2. coordinateur du travail de jeunesse ; 3. spécialiste du travail et des politiques de jeunesse) qui sont incluses dans le système national de qualification professionnelle (encore en attente de publication officielle par le gouvernement) ;
- ▶ l'élaboration de normes pour les programmes d'éducation non formelle dans le domaine de la jeunesse et d'un mécanisme pour sa mise en œuvre (processus d'accréditation ou de réaccréditation des programmes de travail de jeunesse fondé sur huit normes) garantissant l'acquisition des compétences et valeurs de la vie nécessaires aux jeunes pour leur permettre de participer activement au développement de la communauté, ainsi qu'à la promotion des principes démocratiques ;
- ▶ la mise au point de programmes d'éducation non formelle pour deux normes professionnelles dans le domaine du travail de jeunesse (1. militant de la jeunesse ; et 2. coordinateur du travail de jeunesse) permettant aux prestataires de l'éducation non formelle d'acquérir des compétences standardisées

29. Teuma M. (2018), « The past made us: perspectives on the development of youth work and social work in Malta », dans Williamson H. et al. (éd.), *The History of Youth Work in Europe*, vol. 6, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg.

30. www.napor.net/.

et d'accroître ainsi leur impact sur l'autonomisation des jeunes ;

- ▶ la mise au point d'un mécanisme de validation des compétences précédemment acquises pour deux normes professionnelles relatives à l'éducation non formelle dans le domaine de la jeunesse ;
- ▶ la constitution d'une équipe d'organiseurs et de formateurs agréés chargés de dispenser des modules de formation sur les normes professionnelles dans le domaine de l'éducation non formelle ;
- ▶ la mise en place d'une équipe de mentors dans le cadre de la validation des compétences précédemment acquises ;
- ▶ la conception d'un outil de reconnaissance des compétences acquises par les jeunes dans le cadre de programmes de travail de jeunesse et de l'éducation non formelle (passeport des compétences). Le ministère de la Jeunesse et des Sports et d'autres acteurs concernés des secteurs public, privé et de la société civile collaborent pleinement à ce processus afin de développer le passeport et d'améliorer l'employabilité des jeunes³¹.



Pleins feux sur vous !

Travailleurs de jeunesse et prestataires du travail de jeunesse

- ▶ Une telle organisation/association de travailleurs de jeunesse existe-t-elle dans votre environnement ? Si oui, quelle est sa mission ? Si non, pourquoi ?
- ▶ Si votre pays/communauté dispose d'une organisation/association de travailleurs de jeunesse, vous pouvez envisager d'en devenir membre ou du moins de suivre ses activités. Comme présenté dans les deux exemples, de telles associations peuvent jouer un rôle essentiel dans la promotion et le développement du travail de jeunesse, et leur force repose sur les personnes qu'elles représentent. À défaut d'une organisation de ce type, vous pourriez envisager d'en créer une !
- ▶ D'autres formes de mise en réseau ou en relation peuvent aussi être instaurées pour pallier le manque d'une telle organisation, depuis les groupes en ligne jusqu'aux réseaux thématiques informels.

Décideurs politiques et agents de la fonction publique

- ▶ Envisagez de soutenir l'action d'une association de travailleurs de jeunesse. Cette démarche pourrait contribuer au développement de la qualité. Les associations qui, dans le cadre de leurs missions, sont également en mesure de proposer aux travailleurs de jeunesse des

formations et des outils d'amélioration de la qualité peuvent contribuer à de meilleurs résultats et prestations pour les jeunes.

- ▶ Examinez le rôle des structures pour le travail de jeunesse, telles que les clubs de jeunes ou les organisations de jeunesse. Commencez par évaluer la situation dans votre contexte afin de déterminer si les infrastructures et les lieux destinés au travail de jeunesse sont suffisants ou répartis de manière équilibrée en fonction des besoins du public visé. À titre d'exemple, en l'absence de clubs de jeunes dans certaines localités, les organisations de jeunesse pourraient être encouragées à y mener des programmes.
- ▶ Dans ce contexte, l'un des problèmes récurrents pourrait être l'inégalité de l'offre au plan local en matière de travail de jeunesse, notamment dans les zones rurales où les structures adéquates peuvent être moins nombreuses, voire inexistantes.
- ▶ Une évaluation des structures en place s'impose afin de planifier les développements futurs et de procéder à une répartition plus équitable des ressources.
- ▶ Les associations de travailleurs de jeunesse existantes peuvent contribuer, en tant que partenaires potentiels, à soutenir l'établissement de normes professionnelles ou d'un programme d'études sur le travail de jeunesse.

Coordination effective avec d'autres secteurs

La recommandation invite les États membres :

à renforcer le rôle et la position du travail de jeunesse afin de faciliter la coopération transsectorielle entre le travail de jeunesse – que celui-ci soit fourni par les autorités publiques, le secteur privé ou par la société civile – et d'autres secteurs, comme l'aide sociale, la santé, le sport, la culture, l'éducation formelle, les services pour l'emploi et la justice pénale³².

La coopération ou la coordination transsectorielle peut prendre différentes formes. Elle peut notamment :

- ▶ faire en sorte que la jeunesse soit prise en compte dans les politiques d'autres secteurs (connexes) et/ou garantir l'existence d'une « politique de groupe » englobant plusieurs secteurs pertinents ;
- ▶ mettre en place des groupes d'experts et/ou de travail, composés de représentants de divers secteurs ainsi que de prestataires du travail de jeunesse et de jeunes, afin d'aborder la thématique de la jeunesse dans son ensemble ou certaines questions particulières ;
- ▶ intégrer les efforts déployés par différents ministères ou d'autres institutions compétentes dans des domaines d'action particuliers concernant les jeunes ;
- ▶ reconnaître d'autres prestataires du travail de jeunesse, comme ceux des secteurs publics et privés (et pas seulement ceux de la société civile)³³ ;
- ▶ permettre une coopération concrète entre le(s) prestataire(s) du travail de jeunesse et le(s) partenaire(s) d'autres secteurs afin de s'attaquer à des

31. Fiche pays sur le travail de jeunesse en Serbie (2018) : <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/serbia>.

32. *Le travail de jeunesse*, p. 12.

33. *Ibid.*, p. 24.

problématiques de la jeunesse ou à certains sujets relatifs aux jeunes.

— Le secteur de la jeunesse, en particulier les parties prenantes au développement du travail de jeunesse, peut également apprendre d'autres secteurs qui, compte tenu de leur champ d'action, ont développé des mécanismes de coopération transsectorielle, par exemple les domaines du plaidoyer ou de l'éducation des adultes.



Exemple de Bilbao, Espagne³⁴

— Novisi Elkartea, à Bilbao, en Espagne, a mis en œuvre le projet « El empoderamiento lo hace posible ! » (L'autonomisation le permet !).

— Le groupe cible visé par l'activité était composé de travailleurs et de responsables d'organisations de jeunes issus de l'immigration et d'organisations de jeunesse œuvrant en faveur des jeunes migrants, d'animateurs de jeunesse engagés dans des organisations de jeunesse, des organisations communautaires de migrants, des clubs sportifs, des associations culturelles, ainsi que dans le secteur de l'éducation formelle.

— L'activité comprenait un cours sur les instruments de lutte contre la discrimination, axé plus particulièrement sur les jeunes migrants confrontés à ce phénomène au Pays basque, mais aussi dans d'autres régions d'Espagne. Cette formation a permis aux participants de se familiariser avec le concept de discrimination, ses formes et ses expressions, ainsi qu'avec l'analyse de ses causes. Partant de ces connaissances, l'accent a été mis sur la conception d'activités de sensibilisation visant à combattre la discrimination et l'exclusion.

— Cette initiative a eu un tel impact sur les participants qu'ils ont continué à se rencontrer et à œuvrer de concert à l'organisation d'actions locales, d'activités culturelles et de séminaires, et de débats dans les écoles. Ils forment désormais un groupe de soutien et d'activistes, guidé par l'organisation Novisi Elkartea.

— L'objectif principal était de réunir des travailleurs de jeunesse, des responsables et des militants d'autres organisations de jeunesse, dans la perspective de les aider à s'ouvrir à diverses approches et à de nouvelles idées. Ils ont ainsi pu acquérir de nouvelles compétences auprès de leurs pairs qui travaillaient avec d'autres groupes cibles aux besoins différents. Grâce à cette approche interinstitutionnelle, ils ont également été en mesure de développer des pratiques innovantes pour soutenir les activités mises en œuvre à l'intention des jeunes défavorisés.



Pleins feux sur vous !

Travailleurs de jeunesse

- ▶ Quels sont les exemples de bonnes pratiques en matière de coopération entre différents secteurs qui profitent aux jeunes dans votre pays/communauté ?
- ▶ Avez-vous essayé de prendre contact avec différents secteurs susceptibles de vous aider dans vos activités (par exemple, pour aborder le thème de la santé sexuelle et procréative, vous êtes-vous adressé au ministère de la Santé, à une organisation de la société civile spécialisée dans ce domaine, à des écoles, des travailleurs sociaux, etc.) ?
- ▶ La cartographie des autres personnes qui interviennent auprès des jeunes dans une communauté donnée peut s'avérer précieuse à bien des égards. Si vous travaillez en coordination avec des enseignants ou des travailleurs sociaux, vous serez peut-être en mesure d'en apprendre davantage sur les expériences des jeunes et de leur famille. Si vous êtes informé par des professionnels de santé de certaines des questions soulevées par les jeunes, vous serez éventuellement en mesure de proposer des ateliers de prévention sanitaire, etc. Une meilleure connaissance des autres professionnels et bénévoles concernés peut vous être utile dans votre travail, et permettre en retour à vos interlocuteurs d'en apprendre davantage sur votre action et le rôle que vous jouez au sein de la communauté.

Prestataires du travail de jeunesse

- ▶ Vous pouvez organiser des réunions et des événements rassemblant les différents acteurs du domaine de la jeunesse. Vous pouvez associer le secteur au sens large, notamment le personnel médical qui intervient auprès des jeunes, les travailleurs sociaux et les enseignants.
- ▶ Si la coopération peut commencer par un échange constant d'informations mutuelles, d'autres formes plus ambitieuses peuvent être mises en œuvre, par exemple sur des projets ou des programmes spécifiques.

34. <https://goo.gl/X3k7CB>.

Décideurs politiques et agents de la fonction publique

- ▶ Existe-t-il une plateforme de coopération avec d'autres secteurs dans votre environnement lié au travail de jeunesse ? Avez-vous réuni différents acteurs pour procéder à un partage d'informations et à un échange de vues ?
- ▶ Au niveau national, pourriez-vous avoir besoin de collaborer avec certains ministères ou organismes en vue de soutenir le développement d'un travail de jeunesse de qualité ?
- ▶ Pour trouver un terrain d'entente sur lequel construire des projets ou des initiatives communes, la première étape peut consister à définir vos intérêts et ceux des autres parties prenantes. L'échange régulier d'informations constitue une autre étape importante de cette coopération. En outre, l'établissement de relations de confiance avec d'autres secteurs, bien que plus difficile à mesurer, est également essentiel pour mettre en œuvre un processus de coopération plus solide.
- ▶ Malgré les difficultés liées aux ressources et au temps nécessaires à l'instauration d'une coopération transsectorielle, celle-ci peut apporter une valeur ajoutée, car elle offre :
 - la possibilité de poursuivre ensemble des missions similaires ;
 - des perspectives plus larges sur les questions liées à la jeunesse ;
 - la possibilité de faire preuve de créativité et d'apprendre des autres ;
 - la possibilité, lorsque l'on n'est pas spécialiste d'un sujet ou d'une question donnée, d'éviter de commettre des erreurs en apprenant des autres.
- ▶ Cette coopération comporte plusieurs phases : recenser les personnes actives sur le terrain, apprendre à connaître les autres acteurs et entités et à mieux cerner leur travail, créer une vision commune ou un projet de partenariat, identifier les domaines de coopération et développer celle-ci sur la base de principes et de pratiques convenus.

Politiques connexes de promotion de l'égalité d'accès

- La recommandation souligne à plusieurs reprises l'importance de l'accès de tous les jeunes au travail de jeunesse et à ses activités. Afin d'être réellement accessible à tous, le secteur doit s'efforcer en permanence et de manière proactive d'atteindre même les jeunes les plus marginalisés. Pour ce faire, il convient de mettre en place des politiques explicites visant à soutenir et à garantir cet accès, notamment des mesures permettant :
 - ▶ de lutter contre la discrimination ;
 - ▶ de garantir l'accès des différentes structures du travail de jeunesse aux ressources disponibles ;
 - ▶ d'encourager les programmes de travail de jeunesse qui incluent divers groupes de jeunes ;
 - ▶ de veiller à ce que les jeunes moins favorisés bénéficient d'un soutien supplémentaire.



Exemple à l'échelon national : France

- Une recherche-action organisée en France a permis aux centres de jeunesse d'analyser les raisons pour lesquelles les filles participent moins que les garçons aux activités de loisirs et de trouver de nouveaux moyens d'améliorer leur accès. Elle a également été l'occasion de formuler des propositions d'activités permettant une meilleure intégration des filles, à mettre en œuvre par les centres de jeunesse.
- À titre d'exemple, l'un des problèmes soulevés avait trait aux activités sportives proposées par ces centres, considérées comme davantage masculines que féminines, notamment le football. Un autre point concernait l'accès aux centres de jeunesse pour les jeunes filles, dont beaucoup évitent les espaces publics jugés peu sûrs ou plutôt comme des lieux où « traînent » les garçons. D'autres aspects, comme les stéréotypes de genre auxquels les filles et les garçons sont confrontés dès leur plus jeune âge, sont également à prendre en compte. La préparation et la formation des travailleurs de jeunesse, qui ne sont parfois pas prêts à chasser leurs « lunettes de genre » et à faire des propositions d'activités inclusives, peuvent aussi influencer sur l'accès des filles à ces dernières.
- Ces différents facteurs se traduisent par une participation moindre des filles aux activités de loisirs à partir de 12 ans.
- Des propositions quant aux mesures que peuvent prendre les centres de jeunesse pour favoriser des activités plus inclusives ont aussi été avancées dans le cadre de la recherche-action. Il peut s'agir par exemple de constituer une équipe mixte de travailleurs de jeunesse, de disposer d'éléments probants sur la situation des filles et des garçons pour déterminer les raisons de leur participation ou non-participation aux activités, et de prendre des dispositions positives visant à conférer à ces dernières davantage de souplesse afin de les adapter plus spécifiquement à la situation des jeunes filles. Par exemple, le fait de permettre aux filles de venir en groupe à une excursion a plus de chances de les inciter à participer que si l'accès n'est proposé qu'à titre individuel. D'autres pistes formulées consistaient à proposer

des activités « qui parlaient plus aux filles », comme des sports moins stéréotypés (le basket-ball plutôt que le football) ou des danses, ou encore à réserver des places exclusivement dédiées aux filles.

— Sur un plan général, cette recherche-action a également montré que l'ensemble du personnel et des bénévoles des centres de jeunesse doivent accepter d'y mettre en œuvre et de promouvoir la création d'espaces tenant compte de l'égalité de genre. Les centres de jeunesse ayant participé à la recherche-action ont expérimenté ces propositions.

— Pour plus d'informations, voir le site <https://m.centre-hubertine-auclert.fr/outil/pour-qu-activites-de-loisirs-avec-egalite-participation-des-jeunes-filles-et-mixite-l>.



Pleins feux sur vous !

Travailleurs de jeunesse et prestataires du travail de jeunesse

- ▶ Le travail de jeunesse que vous effectuez est-il ouvert et accessible à tous ?
- ▶ Des politiques de promotion de l'égalité d'accès sont-elles en place dans votre pays/communauté ou dans votre centre de jeunesse ?
- ▶ Le travail entrepris par le conseil national des jeunes d'Irlande, qui a mis au point un kit de ressources complet intitulé « Access All Areas – A diversity toolkit for the youth work sector » (Accéder à tous les domaines – Une boîte à outils sur la diversité pour le secteur du travail de jeunesse) peut être source d'inspiration³⁵. Cet outil peut également vous être utile pour amorcer un processus de réflexion sur l'accès et l'inclusion dans le travail de jeunesse dans votre région.

Coopération entre tous les niveaux et apprentissage par les pairs

— La recommandation invite les États membres :

à promouvoir et à soutenir la coordination du travail de jeunesse entre les niveaux local, régional, national et européen, de manière à faciliter le travail en réseau, la coopération, l'apprentissage et l'échange entre pairs³⁶.

— Cette mesure est complémentaire des considérations liées au fait que le secteur du travail de jeunesse est de plus en plus interconnecté et collabore avec d'autres secteurs pertinents pour les jeunes. Cet apprentissage mutuel peut être soutenu par la mise en place de plateformes, l'organisation de réunions régulières, la réalisation de projets communs entre différents

35. www.youth.ie/diversity.

36. *Le travail de jeunesse*, p. 12.

niveaux ou régions, ainsi que par la coopération à l'échelon européen. La recommandation mentionne spécifiquement le projet suivant du Conseil de l'Europe.



Un exemple au niveau européen : le label de qualité pour les centres de jeunesse³⁷

— Le label de qualité du Conseil de l'Europe pour les centres de jeunesse, reconnu dans la recommandation comme un exemple de bonne pratique, illustre la coopération et la coordination en faveur des jeunes. En 2010, le Comité directeur européen pour la jeunesse a souhaité promouvoir les Centres européens de la jeunesse du Conseil de l'Europe en tant qu'instruments normatifs et exemples de bonnes pratiques. Le concept a été adopté et sa mise en pratique a commencé. Le label de qualité est spécifiquement cité dans la Recommandation CM/Rec(2017)4, car il comprend un certain nombre d'aspects mis en avant dans les recommandations adressées aux États membres. L'élaboration de normes ne vise pas seulement à disposer de structures adéquates répondant à certains critères, même si ce point est également important ; elle va bien au-delà. Le label de qualité décerné à un centre de la jeunesse témoigne de son rôle proactif au sein de sa communauté locale et dans l'établissement d'un partenariat avec les collectivités locales, ainsi que de son rôle moteur pour le développement et la mise en œuvre de la politique de jeunesse, et le partage des exemples de bonnes pratiques au niveau européen.

— L'amélioration de la qualité du travail de jeunesse est l'un des critères du label de qualité. Tout centre de jeunesse l'ayant obtenu est tenu de poursuivre la coopération avec les autorités locales dans le cadre de l'élaboration de la politique de jeunesse. Par ailleurs, les centres de jeunesse bénéficiant de ce label sont bien placés pour faire le lien entre le travail de jeunesse et les collectivités locales. Ils devraient être une source de bonnes pratiques et une force motrice dans le développement du travail de jeunesse aux niveaux local, régional et même national.

— Pour plus d'informations, voir www.coe.int/youth.

37. [https://www.coe.int/fr/web/youth/quality-label-for-youth-centres#%224902490%22:\[\]](https://www.coe.int/fr/web/youth/quality-label-for-youth-centres#%224902490%22:[]).

Mesures en faveur du développement des compétences des travailleurs de jeunesse

Introduction

— La qualité du travail de jeunesse dépend en grande partie de la qualité de l'interaction entre les travailleurs de jeunesse et les jeunes. Cette interaction suppose des compétences que les travailleurs de jeunesse acquièrent par la formation et l'éducation, puis ultérieurement dans le cadre de leur pratique et de leur évolution professionnelle. La recommandation appelle les États membres à veiller à la mise en place de possibilités de formation et d'éducation pour permettre aux travailleurs de jeunesse de développer les compétences nécessaires dans leur travail quotidien avec les jeunes. Plus précisément, la recommandation invite les États membres à établir :

un cadre cohérent et souple, fondé sur les compétences, pour l'éducation et la formation des travailleurs 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. Les parties prenantes, y compris les travailleurs de jeunesse et les jeunes, devraient être associées à l'élaboration de ce cadre³⁸.

— Un cadre de compétences dans le domaine du travail de jeunesse établit certaines normes relatives aux connaissances, aptitudes et comportements exigés des travailleurs de jeunesse, et sert de base pour définir les possibilités d'éducation et de formation.

— La recommandation englobe différentes mesures concernant l'évaluation et le développement des compétences. Elle jette les fondements d'une démarche de qualité des parcours éducatifs des travailleurs de jeunesse grâce à l'élaboration de cadres cohérents pour l'éducation et la formation³⁹. Les États membres sont invités :

- ▶ à travailler avec les prestataires du travail de jeunesse et d'autres parties prenantes pour élaborer un référentiel des compétences de base qui devraient être exigées des travailleurs de jeunesse dans un contexte donné ;
- ▶ à établir, à partir du référentiel de compétences approuvé, des parcours d'éducation et de formation à des fins de développement des compétences et d'évolution professionnelle pour les travailleurs de jeunesse ;
- ▶ à établir et/ou poursuivre le développement des processus et des mécanismes de validation et de reconnaissance des compétences des travailleurs de jeunesse ;

- ▶ à promouvoir la reconnaissance des compétences acquises dans la pratique par les travailleurs de jeunesse et à apporter un soutien aux cadres et agendas en matière de reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel au niveau européen.

— Toutes les parties prenantes, en particulier les travailleurs de jeunesse et les jeunes, devraient être associées aux différentes étapes de l'élaboration d'un cadre fondé sur les compétences.

Définition des compétences de base des travailleurs de jeunesse

— Lors de la conception d'un cadre fondé sur les connaissances, les États membres sont invités :

à travailler avec les prestataires du travail de jeunesse et d'autres parties prenantes pour élaborer un référentiel des compétences de base (par exemple valeurs, attitudes, aptitudes, connaissances et compréhension critique) qui devraient être exigées des travailleurs de jeunesse⁴⁰.

— Pour définir le référentiel des compétences de base, les États membres peuvent :

- ▶ se familiariser avec les compétences de base mises en œuvre au niveau européen (ou dans d'autres États membres), s'en inspirer ou même les « traduire » dans leur réalité ;
- ▶ s'appuyer sur les initiatives existantes et les processus antérieurs pour mener à bien l'élaboration du référentiel des compétences de base ;
- ▶ réunir les compétences déjà utilisées de manière formelle ou informelle dans la (les) pratique(s) du travail de jeunesse – par exemple par différentes organisations – et les adapter à la réalité nationale ;
- ▶ analyser les compétences de base mises en œuvre dans d'autres domaines connexes (comme le travail social) ;
- ▶ lancer un vaste processus de consultation entre les différentes parties prenantes au sujet des compétences de base.

— Afin d'être en mesure de choisir l'option applicable la plus pertinente, il convient de mener des recherches pour établir des données de référence, identifier les principaux partenaires et préparer un vaste processus de consultation.

38. *Le travail de jeunesse*, p. 8.

39. *Ibid.*, p. 12.

40. *Ibid.*, p. 13.



Exemple au niveau européen : le Portfolio du Conseil de l'Europe sur le travail de jeunesse⁴¹

— Le Portfolio du Conseil de l'Europe sur le travail de jeunesse « est un instrument en ligne permettant aux individus, équipes et organisations qui participent au travail de jeunesse en Europe de faire le point sur leurs compétences et de les développer de la manière la plus efficace. Cet instrument peut aussi être utile aux formateurs, aux responsables, aux décideurs politiques et plus généralement à tous ceux intéressés par les problématiques de développement qualitatif et de reconnaissance du travail de jeunesse ».

— Le cadre de compétences du portfolio constitue le fondement de cet outil. Il est construit autour des fonctions du travail de jeunesse et englobe deux catégories de compétences :

- ▶ des compétences spécifiques, qui font que le travail de jeunesse est un domaine d'activité unique ;
- ▶ des compétences plus générales, qui sont utiles dans d'autres domaines d'activité mais généralement importantes pour le travail de jeunesse.

— Le cadre de compétences du portfolio comprend huit fonctions :

- ▶ répondre aux besoins et aux aspirations des jeunes ;
- ▶ offrir aux jeunes des possibilités d'apprentissage ;
- ▶ aider les jeunes et les mettre en capacité de comprendre la société dans laquelle ils vivent et de s'engager activement ;
- ▶ aider les jeunes à établir des relations interculturelles de façon active et constructive ;
- ▶ pratiquer activement l'évaluation pour améliorer la qualité du travail de jeunesse réalisé ;
- ▶ soutenir l'apprentissage collectif en équipe ;
- ▶ contribuer au développement de son organisation et faire en sorte que les politiques/programmes donnent de meilleurs résultats pour les jeunes ;
- ▶ concevoir, mener et évaluer des projets.

41. Portfolio du Conseil de l'Europe sur le travail de jeunesse, Conseil de l'Europe (2015).

— Chacune des fonctions comporte un ensemble de compétences (de deux à cinq) et chacune des compétences est associée à des savoirs, des savoir-faire, des savoir-être et des valeurs.

— Le Portfolio sur le travail de jeunesse a été une source d'inspiration pour un certain nombre de cadres de compétences nationaux, par exemple en Lituanie et en Serbie. Ces deux pays ont adapté le portfolio aux réalités nationales et élaboré leur cadre de compétences sur cette base.



Exemple au niveau européen : référentiel de compétences du travailleur de jeunesse à l'international, de la stratégie européenne de formation (SEF)⁴²

— Le référentiel de compétences du travailleur de jeunesse à l'international fait partie de la stratégie européenne de formation dans le domaine de la jeunesse⁴³ et soutient la formation et un travail de jeunesse de qualité. Comme son nom l'indique, il est surtout axé sur les travailleurs de jeunesse qui exercent leurs activités au niveau international.

— Le référentiel de compétences du travailleur de jeunesse à l'international de la SEF énonce huit compétences :

1. faciliter l'apprentissage individuel et en groupe dans un environnement enrichissant ;
2. concevoir des programmes ;
3. organiser et gérer les ressources ;
4. collaborer avec succès au sein d'équipes ;
5. communiquer avec les autres de manière constructive ;
6. faire preuve de compétences interculturelles ;
7. travailler en réseau et promouvoir le travail de jeunesse ;
8. mettre au point des pratiques pour évaluer et mettre en œuvre les changements appropriés.

42. https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3460/CompetencemodelForYoutworker_Online-web.pdf.pdf.

43. www.salto-youth.net/downloads/4-17-3301/European%20Training%20Strategy%20in%20the%20field%20of%20Youth_en.pdf.

— Chaque compétence présente quatre dimensions : les savoir-être, les savoirs, les savoir-faire et les comportements, et certaines constituent la « compétence générale ». L'approche du modèle met en évidence le rôle des comportements. « Ainsi, le comportement englobe les savoir-être [et les actions], les savoirs et les savoir-faire. Le comportement permet d'apprécier le niveau de compétences du travailleur de jeunesse et de déterminer s'il est suffisant eu égard à sa tâche. En résumé : le comportement reflète les savoir-être sous-jacents d'un travailleur de jeunesse⁴⁴ ».

— Les deux cadres/modèles de compétences mentionnés ont un rôle significatif à jouer pour jeter les bases des opportunités en matière d'éducation et de formation à différents niveaux, ainsi que pour la reconnaissance des compétences acquises grâce au travail de jeunesse. Ces cadres seront abordés plus en détail dans des sous-chapitres ultérieurs.



Exemple à l'échelon national : Autriche⁴⁵

— En Autriche, l'aufZAQ a élaboré le cadre de compétences relatif au travail auprès d'enfants et de jeunes. Cet instrument décrit les critères que les personnes concernées doivent satisfaire pour agir de manière

compétente dans l'exercice de leurs fonctions. Il couvre à la fois le travail de jeunesse ouvert et les activités en faveur des enfants et des jeunes mises en œuvre par les organisations de jeunesse. Il se veut un outil permettant de transposer les qualifications du travail auprès des enfants et des jeunes dans le cadre national des qualifications (CNQ) autrichien. À son tour, le CNQ donne une visibilité aux qualifications et assure leur comparabilité dans toute l'Europe grâce au Cadre européen des certifications (CEC). Par ailleurs, le cadre de compétences fait partie de la certification aufZAQ.

— Le cadre de compétences

- ▶ permet d'obtenir une représentation concrète des compétences des personnes impliquées dans le travail avec les enfants et les jeunes, les rendant comparables ;
- ▶ encourage le développement des compétences essentielles dont les enfants et les adolescents tireront ultérieurement profit ;
- ▶ précise le rôle des travailleurs de jeunesse et les normes de qualité auxquelles ils se conforment dans le cadre de ce travail ;
- ▶ favorise la constitution de réseaux, la coopération, la poursuite du développement et la reconnaissance mutuelle des prestataires du travail de jeunesse, des services éducatifs ainsi que des domaines connexes, tels que le travail social mené dans les écoles, l'innovation dans le domaine de la santé et la prévention des maladies ;
- ▶ contribue à l'amélioration de la qualité de la formation.

— Le ministère fédéral autrichien de la Famille et de la Jeunesse, les services de la jeunesse des États fédéraux d'Autriche et le département du travail de jeunesse de la province autonome de Bolzano, dans le Tyrol du Sud, ont chargé l'aufZAQ d'élaborer une norme pour la formation des travailleurs de jeunesse répondant au cadre national des qualifications. Le bureau de l'aufZAQ a ensuite mis au point le présent cadre de compétences pour le travail auprès des enfants et des jeunes. De cette manière, l'aufZAQ contribue à la validation et à la reconnaissance de l'apprentissage non formel et informel, conformément aux stratégies nationales et européennes.

— Des praticiens, spécialistes, multiplicateurs et parties prenantes de différents niveaux et sous-domaines du travail de jeunesse, ainsi que des domaines connexes, ont participé à l'élaboration du cadre de compétences. L'institut autrichien de recherche sur la formation professionnelle a assuré un suivi scientifique de l'ensemble du processus. Par ailleurs, les échanges tenus au niveau européen ont facilité l'intégration du contenu des modèles de compétences existants dans le processus. Toutes les organisations de jeunesse au niveau national ont été en mesure de participer à la formulation des descriptifs de compétences dans

44. https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3460/CompetencemodelForYoutworker_Online-web.pdf.

45. www.aufzaq.at/english/.

le domaine du travail qu'elles réalisent auprès des enfants et des jeunes.

— Différents niveaux de compétence répondent au cadre national des qualifications. Nous allons détailler ci-après ce que tout travailleur de jeunesse du niveau indiqué devrait être capable de faire :

- ▶ Niveau II : travailler avec les enfants/adolescents, tout en bénéficiant de conseils et d'une certaine autonomie ; assumer la responsabilité de ses actes ; agir de manière responsable, en adaptant, grâce à certaines orientations, son comportement aux situations et circonstances courantes dans un cadre préstructuré ;
- ▶ Niveau III : travailler de manière autonome et responsable avec des enfants/adolescents dans des situations simples ; assumer la responsabilité de ses actes en tenant compte de la situation donnée ; savoir adapter de son propre chef son comportement à l'état et aux circonstances de situations courantes dans un cadre préstructuré ;
- ▶ Niveau IV : travailler de manière autonome et responsable avec des enfants/adolescents dans des situations imprévues et changeantes ; planifier, réaliser et évaluer des projets ; savoir adapter son comportement à différentes situations et conditions, en fonction de l'état et des circonstances respectifs ;
- ▶ Niveau V : agir de manière indépendante et avec souplesse dans des situations diverses, voire imprévisibles ; coordonner et gérer des projets et/ou des équipes en toute autonomie ; former ses collègues en cas de changement d'affectation ; participer au développement professionnel de structures organisationnelles et/ou de concepts pédagogiques ;
- ▶ Niveau VI : diriger en autonomie des domaines et/ou des projets complexes et à large spectre et en assumer la responsabilité finale ; analyser de manière critique et responsable les actes des collègues ainsi que des équipes de projet et de travail ; prendre en charge la gestion du développement professionnel des individus, des équipes, des structures organisationnelles et des concepts pédagogiques ou de nature similaire.

— Il existe cinq domaines de contenu différents :

- ▶ permettre, amorcer et promouvoir l'apprentissage ;
- ▶ soutenir le développement et les approches identitaires pour faire face à la vie quotidienne ;
- ▶ favoriser la participation, défendre les intérêts ;
- ▶ agir et interagir de manière consciente et responsable ;
- ▶ organiser et gérer (des projets).

— Pour plus d'informations, voir le site www.aufzaq.at/english/.



Pleins feux sur vous !

Travailleurs de jeunesse

- ▶ Parmi les compétences évoquées dans les exemples, quelles sont celles que vous jugez fondamentales pour votre pratique du travail de jeunesse ?
- ▶ Avez-vous été associé au processus de détermination des compétences de base dans votre exercice du travail de jeunesse ?
- ▶ Comment mettez-vous à profit les compétences de base et comment les utilisez-vous pour votre développement professionnel ?
- ▶ L'utilisation d'un référentiel de compétences peut s'avérer utile à divers titres. Il permet de déterminer ce que vous devez être en mesure de faire en tant que travailleur de jeunesse et les compétences qu'il vous faut acquérir ou développer davantage, mais aussi de gagner en assurance dans votre pratique, car elle repose sur des interventions compétentes.

Prestataires du travail de jeunesse, décideurs politiques et agents de la fonction publique

- ▶ Que pensez-vous des exemples de compétences de base pour les travailleurs de jeunesse ?
- ▶ Si votre pays/communauté dispose d'un référentiel de compétences de base, dans quelle mesure ces compétences sont-elles similaires à celles de l'aufZAQ ? En quoi diffèrent-elles ?
- ▶ Si ce n'est pas le cas, en quoi pourrait consister le processus d'élaboration d'un référentiel des compétences de base pour les travailleurs de jeunesse ?
- ▶ La définition d'un référentiel de compétences pour les travailleurs de jeunesse est cruciale pour tout processus de développement lié à la formation et à l'éducation de ces professionnels (les compétences peuvent fournir une base sur laquelle échafauder des processus d'apprentissage), à la reconnaissance de la pratique du travail de jeunesse ou à la professionnalisation du secteur.
- ▶ Les pratiques inspirantes mises en œuvre aujourd'hui en Europe ainsi que les référentiels de compétences dont disposent plusieurs pays peuvent guider votre réflexion à ce sujet.
- ▶ La recommandation met en avant la nécessité d'un processus de détermination des compétences inclusif, associant à tout moment des travailleurs de jeunesse rémunérés et bénévoles, et faisant appel à la recherche sur la jeunesse.

Parcours d'éducation et de formation des travailleurs de jeunesse

— Les compétences de base servent de fondement aux parcours d'éducation et de formation des travailleurs de jeunesse. La recommandation invite les États membres :

à établir des cadres, des stratégies, des programmes et des parcours d'éducation, de formation, de développement des compétences et d'évolution professionnelle pour les travailleurs de jeunesse à partir du référentiel de compétences approuvé⁴⁶.

46. *Le travail de jeunesse*, p. 13.

— Étant donné la diversité des pratiques en matière de travail de jeunesse, les voies d'accès à ce secteur et à la fonction de travailleur de jeunesse bénévole et/ou rémunéré varient aussi grandement selon les États membres⁴⁷. Certains ont mis en place des programmes spécifiques d'études et/ou de formation professionnelle pour les travailleurs de jeunesse tandis que d'autres permettent d'étudier ce domaine dans le cadre de programmes sociaux ou éducatifs plus larges. Dans divers États membres, les possibilités d'apprentissage non formel offertes aux travailleurs de jeunesse sont financées par des fonds publics, alors que, dans d'autres, elles sont financées exclusivement par des donateurs extérieurs, souvent dans le cadre de programmes européens. Par ailleurs, certains États membres proposent des parcours professionnels clairement identifiés, complétés par une formation et un apprentissage en cours d'emploi, mais cette pratique est peu répandue dans d'autres. Dans notre analyse des parcours potentiels, nous nous sommes principalement intéressés à trois catégories distinctes :

- ▶ la formation professionnelle initiale ;
- ▶ l'enseignement tertiaire/supérieur ;
- ▶ les possibilités d'apprentissage non formel⁴⁸.

— Dans plusieurs États membres, des programmes éducatifs sur le travail de jeunesse ou des sujets connexes sont proposés dans le cadre de l'enseignement supérieur.

Exemple à l'échelon national : Finlande

— En Finlande, le travail de jeunesse bénéficie de diverses formes de soutien déclinées comme suit : une législation (depuis 1972), des programmes, des revues professionnelles, des programmes de formation, des recherches, des centres d'expertise dédiés fournissant des informations et des formations, un cadre de qualité pour le travail de jeunesse mis en œuvre au plan local et élaboré par les communes finlandaises, des descriptifs locaux du travail de jeunesse par les collectivités locales, des groupes de médias sociaux, des associations de travailleurs de jeunesse, ainsi que des statistiques sur le travail de jeunesse. En Finlande, les « jeunes » désignent les personnes de moins de 29 ans et le travail de jeunesse s'adresse principalement aux jeunes de 15 à 20 ans, ainsi qu'à de plus en plus de jeunes adultes.

— Le travail de jeunesse est soutenu par l'État et relève essentiellement de la responsabilité des communes. Les ONG et les paroisses jouent également un rôle important dans ce domaine. Sur un plan général, le travail de jeunesse est mis en pratique dans les centres de jeunesse et les clubs de jeunes des communes, ainsi que dans

le cadre, par exemple, de services facilement accessibles destinés aux jeunes sans emploi qui ne suivent ni études ni formation (« Not in Education, Employment or Training », NEET), ou proposés en ligne.

— L'éducation au travail de jeunesse est au cœur du développement de ce secteur en Finlande et la formation des travailleurs de jeunesse est assurée à différents niveaux d'enseignement. Elle est ancrée dans le contexte social, dans les politiques relatives à l'éducation et au travail de jeunesse. La formation complète des travailleurs de jeunesse a débuté en 1945 au Civic College (devenu plus tard l'université de Tampere), avec pour matière principale « l'éducation des jeunes ».

— Aucune qualification officielle ou spécifique n'est exigée des travailleurs de jeunesse en Finlande. Plusieurs parcours permettent d'embrasser la profession, par le biais de l'éducation formelle (professionnelle et générale) et de la formation des adultes. En outre, il existe des possibilités d'apprentissage non formel.

— Le pays propose par exemple, dans le cadre de la filière professionnelle, un diplôme professionnel en éducation et instruction/animateur socioculturel et de jeunesse donnant lieu à 185 crédits ECVET (système européen de crédit d'apprentissages pour l'enseignement et la formation professionnels – trois ans d'études).

— Les universités de sciences appliquées proposent différents types de programmes diplômants, tels que la licence en activités civiques et travail de jeunesse, sanctionnée par le titre d'éducateur communautaire, bachelior en sciences humaines. Les titulaires d'une licence pouvant justifier d'une expérience professionnelle d'au moins trois ans dans le domaine peuvent postuler au programme de maîtrise (validé par un diplôme d'éducateur communautaire, master en sciences humaines).

— Dans le cadre du système d'enseignement général, l'université de Tampere propose un bachelior et un master en sciences sociales offrant la possibilité de se spécialiser dans le travail de jeunesse et la recherche dans le domaine de la jeunesse. Par ailleurs, une spécialisation en recherche dans le domaine de la jeunesse est proposée depuis 2016 aux doctorants. Les études sont organisées à l'école des sciences humaines et sociales, dans le cadre du programme de doctorat en sciences sociales.

— S'agissant de la formation professionnelle, plusieurs États membres déploient des efforts considérables et adoptent des approches diverses et variées à cet égard⁴⁹. Loin d'être exhaustifs, les quelques exemples présentés ci-après illustrent cette diversité.

47. Pour plus d'informations, voir le rapport proposant une cartographie des filières de formation et des parcours de carrière pour les travailleurs de jeunesse : « Mapping the educational and career paths of youth workers » : <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262526/YWEdu+Mapping+Report-DLJR9WJF.pdf/52339377-1556-2f15-f65b-b15df0aa497c>.

48. « Diversity of practice architectures in Europe – An analytical report based on *Mapping Education and Career Paths for Youth Workers* », Tomi Kiilakoski, partenariat entre la Commission européenne et le Conseil de l'Europe (2018).

49. Rapport proposant une cartographie des filières de formation et des parcours de carrière pour les travailleurs de jeunesse « Mapping the educational and career paths of youth workers » : <https://pjp-eu.coe.int/documents/42128013/47262526/YWEdu+Mapping+Report-DLJR9WJF.pdf/52339377-1556-2f15-f65b-b15df0aa497c>.

Quelques exemples supplémentaires concernant l'enseignement supérieur et la formation professionnelle proposés en Europe

- Au Royaume-Uni, l'Angleterre et le pays de Galles ont mis en place un dispositif complet au niveau préprofessionnel pour les travailleurs de soutien aux jeunes et une filière de formation spécifique pour les travailleurs de jeunesse, du niveau du certificat à celui du master et du troisième cycle.
- En Estonie, le travail de jeunesse est enseigné dans les universités de Tartu et de Tallinn. Cette dernière propose des programmes de niveau bachelor en travail de jeunesse et de niveau master en gestion du travail de jeunesse. L'université de Tartu dispense un programme de niveau bachelor (enseignement supérieur en sciences appliquées) en travail de jeunesse et un autre de gestionnaire-enseignant de loisirs. Les programmes d'études sanctionnés par ces diplômes sont conformes à la norme professionnelle relative aux travailleurs de jeunesse.
- Le Luxembourg propose une formation de trois ans pour devenir éducateur (diplôme d'État d'éducateur).
- Les Pays-Bas ont mis en place une formation professionnelle pour le personnel pédagogique de structures d'accueil de jeunes et les animateurs socioculturels.
- En Allemagne, la formation d'éducateur/professionnel de la petite enfance (*Erzieher/ Erzieherin*) validée par un diplôme peut être entreprise dans les écoles professionnelles (*Fachschulen, Fachakademien, Berufsfachschulen, Berufskollegs*), et certaines formations professionnelles confessionnelles sont également disponibles. Au niveau de l'enseignement supérieur, les universités de sciences sociales appliquées proposent un diplôme en pédagogie sociale.
- En France, 14 instituts universitaires de technologie délivrent des diplômes en carrières sociales, option animation sociale et socioculturelle. Des certificats d'aptitude professionnelle sont également proposés par des établissements accrédités par le ministère compétent, notamment dans les domaines de la jeunesse, de l'apprentissage non formel et du sport. Des diplômes nationaux, en dehors de l'enseignement supérieur, sont délivrés par l'État (diplômes jeunesse et sports), mais la formation est principalement dispensée par des organisations du secteur tertiaire (associations de jeunesse et d'éducation populaire).
- Le Portugal propose une formation de niveau 4 de « techniciens » de la jeunesse dans quelque 17 institutions accréditées.
- La Norvège a mis en place un programme de formation de quatre ans pour les travailleurs de l'enfance et de la jeunesse (*Barne- og ungdomsarbeiderfag*), le cursus comprenant deux ans au sein des lycées et deux ans en apprentissage.
- La Suède propose une formation de deux ans pour les animateurs de loisirs (*Fritidsledarutbildning*), dispensée par les universités populaires suédoises.

— S'agissant des possibilités de formation certifiante pour les travailleurs de jeunesse bénévoles, un exemple se détache, à savoir celui de la Juleica, en Allemagne.

- La carte d'animateur jeunesse allemande (Juleica) est une carte nationale normalisée pour les animateurs de jeunesse bénévoles. Elle sert de preuve et de certificat de qualification pour le titulaire. De plus, la Juleica exprime la reconnaissance sociale du travail bénévole.



- La carte Juleica a été lancée en 1999. Elle était censée redonner vie au certificat antérieur, qui était tombé dans l'oubli dans certains lieux, et encourager les responsables de la politique de jeunesse à mettre en place de nouveaux dispositifs de soutien pour les animateurs de jeunesse bénévoles, ou à améliorer ceux existant.
- Chaque titulaire de la Juleica doit avoir suivi une formation standardisée. Celle-ci comprend au moins 40 leçons et permet l'acquisition des compétences nécessaires à l'encadrement et à l'accompagnement de groupes d'enfants et d'adolescents, et à la conduite d'activités de manière responsable. À titre d'exemple, les points suivants sont abordés pendant la formation :
 - ▶ définition et formation de groupes : processus de reconnaissance et de formation de groupes, modèles de prise de décision et de participation, réflexion sur les situations de groupe ;
 - ▶ devoir de surveillance, obligations, assurance : statut juridique des responsables d'enfants et de jeunes, responsabilité (importance et portée du devoir de surveillance, sexualité et devoir de surveillance, conséquences juridiques en cas de manquement au devoir de surveillance), obligations et limites des obligations, assurances, loi sur la protection de la jeunesse... ;
 - ▶ organisation et planification : élaboration, réalisation et gestion des programmes ;
 - ▶ processus de développement au cours de l'enfance et de l'adolescence : développement psychologique, cognitif et social, développement physique, aspects particuliers du développement de la personnalité ;
 - ▶ contexte de vie des enfants et des jeunes : vie quotidienne des enfants et des jeunes, différences socioculturelles, besoins spécifiques de l'un ou l'autre sexe en matière de socialisation, gestion de

domaines d'expérience représentatifs et de questions problématiques ;

- ▶ rôle et image de soi des animateurs d'enfants et de jeunes : développement de la personnalité, compétences de leadership, capacité à travailler en équipe.

— Pour les responsables de groupes de jeunes, la Juleica sert d'attestation des compétences à faire valoir non seulement auprès des participants et de leurs parents, mais aussi auprès des pouvoirs publics et des institutions non gouvernementales (par exemple les autorités dans les domaines de la jeunesse, de la santé et de la culture, les centres d'information et de conseil, la police ou les consulats).

— Par ailleurs, elle devrait également servir de justificatif pour les groupes de jeunes et leurs responsables afin qu'ils puissent bénéficier de divers droits et avantages (par exemple des dispenses de cours pour les animateurs de jeunes, la compensation du manque à gagner, des avantages tarifaires, l'autorisation de camper avec le groupe, une aide à la planification et au financement d'activités de jeunesse, des entrées à des manifestations culturelles et à des structures de loisirs, la gratuité de l'emprunt de supports et d'appareils dans les photothèques ou l'obtention de matériel et de services).

— Ces droits et avantages spécifiques sont accordés par tous les établissements publics et non gouvernementaux qui souhaitent promouvoir l'engagement volontaire des responsables de groupes de jeunes.

— La Juleica a pour base juridique un accord des autorités chargées de la jeunesse des gouvernements des *Länder*. Cet accord régit l'introduction d'une carte nationale normalisée pour les animateurs de jeunesse et précise les exigences minimales et certaines conditions relatives à sa délivrance.

— Cette carte peut être accordée sous réserve des conditions suivantes, applicables au niveau national, à savoir que la personne :

- ▶ a 16 ans révolus ;
- ▶ intervient de manière permanente et à titre bénévole auprès d'une organisation de jeunesse (association de jeunesse, service de jeunesse du secteur public ou associatif...);
- ▶ a suivi une formation conformément à la réglementation en vigueur ;
- ▶ est titulaire d'un certificat de formation aux premiers secours en cours de validité.

— Les 16 *Länder* allemands ont fixé des modalités supplémentaires dans leurs réglementations respectives. Par conséquent, les conditions de demande d'une carte Juleica peuvent varier d'un *Land* à l'autre.

— La formation est décentralisée et mise en œuvre par les associations de jeunesse et les organes responsables des services de la jeunesse. Son contenu répond aux directives des réglementations propres à chaque *Land*.

En plus de cela, les animateurs de jeunesse doivent effectuer une formation aux premiers secours.

— Il appartient à l'association de jeunesse pour laquelle l'animateur travaille ou dans laquelle il a suivi la formation de déposer la demande de carte Juleica. Une fois la formation validée, l'association remplit un formulaire de demande identique dans toute l'Allemagne. La demande est ensuite approuvée par le service local de la jeunesse.

— Un portail national en ligne compile les informations les plus importantes concernant cette carte, propose un forum d'échange destiné à ses titulaires ainsi que des conseils pratiques en matière de travail avec les enfants et les jeunes. Enfin, il répertorie dans une base de données les avantages dont bénéficient les détenteurs d'une carte Juleica.

— Pour plus d'informations, voir www.juleica.de.



Pleins feux sur vous !

Travailleurs de jeunesse

- ▶ Quel type de formation formelle ou non formelle avez-vous suivie pour travailler dans le domaine de la jeunesse ? Au niveau local/national, mais aussi européen (offres du Service de la jeunesse du Conseil de l'Europe ou de SALTO-Youth, ou autres) ?
- ▶ Quel lien établissez-vous entre les possibilités d'éducation et de formation, et la qualité du travail de jeunesse ?

Chercheurs dans le domaine de la jeunesse

- ▶ Avez-vous concrètement contribué à la cartographie des parcours d'éducation et de formation des travailleurs de jeunesse ?
- ▶ Avez-vous envisagé de réaliser une étude auprès des travailleurs de jeunesse sur les besoins en termes de parcours d'éducation et de formation ?

Prestataires du travail de jeunesse

- ▶ En quoi vos offres permettent-elles de concilier les besoins des travailleurs de jeunesse et l'acquisition des compétences de base définies ?
- ▶ Avez-vous exploré différentes approches de la formation des travailleurs de jeunesse au niveau européen ?

Décideurs politiques et agents de la fonction publique

- ▶ Quels seraient les moyens susceptibles de garantir la prise en compte de différentes priorités en matière d'éducation et de formation des travailleurs de jeunesse ?
- ▶ Avez-vous participé à des échanges de bonnes pratiques avec des agents de la fonction publique et des prestataires du travail de jeunesse d'autres États membres ?

- ▶ Lesquelles de ces offres sont proposées dans votre environnement du travail de jeunesse :
 - formation professionnelle des travailleurs de jeunesse ;
 - enseignement supérieur/du secteur tertiaire ;
 - possibilités d'apprentissage non formel ;
 - autres formes, combinant certaines de celles susmentionnées avec, par exemple, l'apprentissage sur le tas, etc. ?
- ▶ En s'appuyant sur les possibilités existantes, différentes voies de développement peuvent être envisagées, en fonction des personnes censées organiser la formation et l'éducation des travailleurs de jeunesse, et de la structure du système éducatif général dans votre environnement.
- ▶ À titre d'exemple, le processus de création d'un diplôme universitaire pour les travailleurs de jeunesse peut s'avérer long et complexe, et l'absence de norme professionnelle peut présenter certaines difficultés quant au choix des points sur lesquels concentrer prioritairement les efforts. Malgré cette complexité, si l'on s'intéresse en premier lieu à l'éducation formelle des travailleurs de jeunesse, il convient d'établir une feuille de route claire pour guider cette évolution, en partant de la réalité du travail de jeunesse dans un contexte donné, puis en étudiant la forme que doivent prendre les résultats finaux, sans oublier de rattacher ces résultats à la norme professionnelle à laquelle les futurs travailleurs de jeunesse seront liés à la fin de leurs études.
- ▶ Des mesures ont peut-être déjà été prises en matière d'éducation non formelle des travailleurs de jeunesse, la plupart du temps sous l'égide d'organisations non gouvernementales ou d'entités européennes. Une possibilité serait d'envisager des liens plus étroits entre les secteurs formel et non formel et d'inclure dans les études portant sur le domaine (du travail) de la jeunesse un volet sur la pratique du travail de jeunesse.
- ▶ Quel que soit l'axe de développement choisi dans votre situation, étudiez également l'apprentissage par les pairs d'autres pays ayant déjà expérimenté un tel processus ou l'assistance apportée par le Conseil de l'Europe à ses États membres.

Validation et reconnaissance des compétences des travailleurs de jeunesse

- Les États membres sont invités :

à établir de nouveaux mécanismes ou à poursuivre le développement de mécanismes existants de documentation, de validation, de certification et de reconnaissance des compétences acquises dans la pratique par les travailleurs de jeunesse rémunérés et bénévoles⁵⁰.

— La validation a pour vocation de rendre visibles et de valoriser les compétences acquises par les travailleurs de jeunesse, que ce soit dans le cadre de l'éducation et de la formation ou dans la pratique. Elle doit concerner aussi bien les travailleurs de jeunesse rémunérés que les bénévoles. Certaines étapes du processus peuvent varier en fonction des différents parcours professionnels ; néanmoins, tous les travailleurs de jeunesse devraient pouvoir prétendre à une validation et à une reconnaissance de leurs compétences. Outre la validation des compétences des travailleurs de jeunesse en dehors des parcours de formation et d'apprentissage, le processus

50. *Le travail de jeunesse*, p. 13.

conduit également à une meilleure reconnaissance du travail de jeunesse en tant que profession.

— Dans certains États membres, la coordination de la validation et de la reconnaissance est assurée par les autorités compétentes au niveau de l'État ou des communes. Dans d'autres, cette tâche est externalisée vers d'autres organismes de la jeunesse, tels que les associations de travailleurs de jeunesse, les conseils des jeunes, les centres de formation, etc.

Exemple à l'échelon national : France

— En France, les associations jouent un rôle primordial dans le développement du travail de jeunesse : elles peuvent recruter des travailleurs de jeunesse pour organiser les accueils collectifs de mineurs, mais aussi pour proposer, tout au long de l'année, des actions socio-éducatives à la population de leur quartier. Certaines structures ou associations d'éducation populaire forment également les personnes amenées à travailler dans le domaine de la jeunesse. Ces associations, qui servent aussi de centres de formation, bénéficient de l'agrément « jeunesse et éducation populaire » (JEP) accordé par le ministère compétent. La liste des organismes de formation habilités à préparer certains diplômes dans le domaine du travail de jeunesse est disponible sur le site institutionnel du ministère de l'Éducation nationale et de la Jeunesse.

▶ Le brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (Bafa) est un diplôme qui permet d'encadrer à titre non professionnel, de façon occasionnelle, des enfants et des adolescents en accueils collectifs de mineurs (centre de loisirs). La Direction de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports organise tous les ans en partenariat avec l'Institut de formation, d'animation et de conseil (IFAC) de Nice une session de formation générale au Bafa⁵¹.

Exemple de la Flandre, Belgique

— Les scouts et les Scouts en Gidsen Vlaanderen ont mis au point Scout Leader Skills⁵², un outil permettant à leurs 25 000 animateurs et cadres bénévoles de faire le point sur les compétences acquises à travers leur engagement scout, de mieux les comprendre et de déterminer comment les utiliser dans leurs projets personnels et professionnels. Ces compétences sont d'ordre interpersonnel ou sont liées à des attitudes. Elles sont ce qu'on appelle aujourd'hui des compétences de type *soft skills*, par opposition aux compétences *hard skills*, plus théoriques ou techniques.

51. Fiche pays sur le travail de jeunesse en France (2018) : <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/france>.

52. <https://scoutleaderskills.lesscouts.be/fr/home>.

— Scout Leader Skills répond :

- ▶ au contexte actuel de reconnaissance progressive du volontariat et de l'éducation non formelle, et de la valorisation de compétences de type non technique ;
- ▶ au constat que, en tant qu'animateurs, nous ne sommes pas toujours conscients des compétences que nous acquérons tout au long de notre engagement bénévole ; et
- ▶ surtout, au souhait de remercier les animateurs ou cadres scouts pour les 600 heures en moyenne qu'ils offrent chaque année pour qu'enfants et ados s'épanouissent au sein du scoutisme, et au-delà.

— Scout Leader Skills se présente sous la forme d'un questionnaire qui fait appel à des situations d'animation déjà rencontrées et permet de définir le profil de l'intéressé. Ce bilan peut être réalisé chaque année, pour qu'il devienne un outil de progression personnelle.

— Le processus d'autoévaluation marque une étape importante dans la validation et la reconnaissance des compétences des travailleurs de jeunesse. L'autoévaluation permet à ces derniers de comprendre ce qui est attendu d'eux, contribue à la qualité du travail de jeunesse sur un plan général et sert de trait d'union pour la validation de leurs compétences et de leurs parcours de formation complémentaires en vue de leur développement personnel.

— Le rapport « Visible Value: Mapping of tools and good practices for better recognition of youth work and non-formal learning/education at European and national levels » (Valeur visible : cartographie des outils et des bonnes pratiques pour une meilleure reconnaissance du travail de jeunesse et de l'apprentissage/éducation non formels aux niveaux européen et national) mentionne un certain nombre d'outils et de processus de reconnaissance⁵³.



Pleins feux sur vous !

Travailleurs de jeunesse

- ▶ À quelle fréquence procédez-vous à une évaluation de vos compétences en tant que travailleur de jeunesse ?
- ▶ Sollicitez-vous activement l'avis de tierces personnes (vos « employeurs », pairs, jeunes bénéficiaires) ?
- ▶ Avez-vous entrepris un processus de validation et de reconnaissance des compétences ? Quels avantages en retirez-vous ?

Prestataires du travail de jeunesse

- ▶ Le soutien que vous apportez aux travailleurs de jeunesse comprend-il une autoévaluation et une évaluation externe ?

- ▶ Avez-vous lancé le débat/participé au débat sur la validation et la reconnaissance des compétences des travailleurs de jeunesse dans votre pays/communauté ?

Prestataires de formation au travail de jeunesse

- ▶ Quelle place occupe la validation des compétences acquises par la pratique du travail de jeunesse dans vos programmes de formation ?
- ▶ Comment pouvez-vous rattacher vos programmes aux processus de validation et de reconnaissance existant aux niveaux national et européen ?

Décideurs politiques et agents de la fonction publique

- ▶ Avez-vous lancé le débat/participé au débat sur la validation et la reconnaissance des compétences des travailleurs de jeunesse dans votre pays/communauté ?
- ▶ Dans la mesure où de nombreux travailleurs de jeunesse ont pu commencer à exercer leur activité auprès des jeunes, acquérant ainsi une grande expérience, et s'orienter ultérieurement vers d'autres offres formatives, comment pouvez-vous garantir la prise en compte de cette expérience et de ces compétences dans la reconnaissance de leur statut de travailleur de jeunesse ?

Développement du travail de jeunesse au niveau européen

— Parmi toutes les recommandations formulées à l'intention des États membres, la Recommandation (2017)⁴ est celle qui porte le plus sur le développement du travail de jeunesse européen. Elle invite les États membres :

- ▶ [à soutenir] l'initiative du secteur jeunesse du Conseil de l'Europe visant à créer un groupe de travail ad hoc à haut niveau réunissant les acteurs pertinents du travail de jeunesse en Europe, susceptible d'élaborer une stratégie à moyen terme pour le développement du travail de jeunesse en Europe fondé sur les connaissances, dans le but :
 - d'améliorer la coordination et l'accès aux connaissances et ressources sur le travail de jeunesse aux niveaux européen, national, régional et local ;
 - de renforcer le soutien apporté à la mise en commun des pratiques dans le domaine du travail de jeunesse, à l'apprentissage par les pairs et à la création de réseaux et de partenariats durables ;
 - de stimuler la coopération au sein du secteur jeunesse lui-même et entre les secteurs et domaines d'expertise dans lesquels un travail de jeunesse est effectué, afin de renforcer les liens, en particulier entre l'éducation formelle et le travail de jeunesse, ainsi qu'entre les autorités publiques, le secteur privé et la société civile ;
 - de renforcer le dialogue entre le travail de jeunesse, la politique de jeunesse et la recherche dans le domaine de la jeunesse ;
 - de renforcer la capacité du travail de jeunesse à répondre aux changements et tendances de notre société, et aux défis émergents auxquels sont confrontés les jeunes ;

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

- de réaliser une cartographie des systèmes d'éducation et de formation (notamment de formation professionnelle et d'enseignement supérieur) et des systèmes de validation des compétences existant pour les travailleurs de jeunesse rémunérés et bénévoles ;
- de développer toute une série de mesures de soutien pour aider les États membres à donner suite à la présente recommandation et à la mettre en œuvre.

— Pour plus d'informations sur le groupe de travail du Conseil de l'Europe sur le travail de jeunesse, voir le site <https://www.coe.int/fr/web/youth/task-force>.

Un exemple des résultats obtenus par le groupe de travail

- Lors d'une de ses réunions tenues en 2018, le groupe de travail à haut niveau a formulé des propositions visant à promouvoir l'identité et le sentiment d'appartenance dans le domaine du travail de jeunesse en Europe. Il a suggéré :
 - ▶ la mise en place d'une plateforme en ligne sur le travail de jeunesse en Europe permettant de partager des données, des bulletins d'information, une base de connaissances, des ressources, des cartes, des bonnes pratiques, la création de partenariats et des possibilités de recherche ;
 - ▶ le lancement d'une campagne de promotion du travail de jeunesse en Europe ou d'une semaine européenne du travail de jeunesse ;
 - ▶ l'établissement de réseaux des personnes associées à la promotion du travail de jeunesse en Europe ;
 - ▶ une plus grande reconnaissance du travail de jeunesse en tant que domaine d'action des travailleurs de jeunesse rémunérés et bénévoles ;
 - ▶ la tenue régulière de conventions européennes sur le travail de jeunesse ;
 - ▶ l'organisation à l'échelle nationale de salons, de congrès et de conventions consacrés au travail de jeunesse, permettant aux membres de la communauté pratiquant le travail de jeunesse de se rencontrer ;
 - ▶ l'organisation régulière (tous les deux ans) d'une académie européenne du travail de jeunesse à l'intention de spécialistes et de chercheurs dans ce domaine ;
 - ▶ la dispense d'une formation professionnelle continue afin d'améliorer la qualité, les compétences et l'éthique du travail de jeunesse et des travailleurs de jeunesse, des systèmes de formation, de tutorat, de supervision, de coaching, etc. ;
 - ▶ l'établissement d'une coopération au niveau européen avec les représentants des collectivités locales et régionales, comme le Congrès des pouvoirs locaux et régionaux du Conseil de l'Europe, en vue de renforcer le travail de jeunesse au plan local.

— La présente recommandation donne un aperçu des activités de développement déjà en cours ou en voie de réalisation au niveau européen. Par exemple, elle souligne l'importance d'approfondir les connaissances sur le travail de jeunesse, et plus particulièrement sur l'éducation et la formation des travailleurs de jeunesse. Ce fut l'objet d'un projet démarré en 2018 dans le cadre du partenariat entre le Conseil de l'Europe et la Commission européenne dans le domaine de la jeunesse, qui a permis de faire l'inventaire de la situation des pays ainsi que d'analyser en profondeur plusieurs aspects liés à l'éducation et à la formation des travailleurs de jeunesse.

— Pour plus d'informations, voir le site <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/home>.

— Cette recommandation met également en lumière un certain nombre d'éléments transversaux requis pour mener à bien le développement du travail de jeunesse, à savoir l'instauration d'un dialogue entre les différentes parties prenantes du travail de jeunesse, des politiques de jeunesse et de la recherche dans le domaine de la jeunesse, en partant de l'idée que la pratique, la politique et la recherche s'enrichissent les unes des autres et que chacun des « angles » de ce triangle joue un rôle essentiel à la fois pour les autres et pour la qualité du travail de jeunesse.

— Par ailleurs, la recommandation (2017)⁴ met l'accent sur le partage d'expériences et l'apprentissage par les pairs, avec l'appui des dites mesures de soutien du Conseil de l'Europe à l'intention des États membres.

— Pour plus d'informations sur les mesures de soutien, voir le site <https://www.coe.int/fr/web/youth/support>.

La recherche comme valeur ajoutée

— La recommandation invite les États membres à encourager la recherche comme suit :

[en favorisant] la recherche nationale et européenne sur les différentes formes du travail de jeunesse et sur leur utilité, leur impact et leur intérêt⁵⁴.

— D'autres parties de l'instrument insistent sur le rôle que doit jouer la recherche relative au domaine de la jeunesse dans les processus de développement du travail de jeunesse. Les chercheurs concernés y sont perçus comme des acteurs importants pour l'élaboration des politiques relatives au travail de jeunesse. La nécessité d'associer systématiquement les praticiens, les décideurs et les chercheurs à l'examen des politiques susmentionnées est également mise en avant. Au niveau européen, la Plateforme européenne pour la mobilité des jeunes à des fins d'apprentissage (ELPM) peut être citée en exemple⁵⁵. Elle réunit des praticiens, des décideurs politiques et des chercheurs qui collaborent sur un aspect spécifique, à savoir la mobilité des jeunes à des fins d'apprentissage, et font des propositions sur les moyens de la développer davantage dans le cadre de programmes de mobilité mis en œuvre à l'échelle européenne.

54. *Le travail de jeunesse*, p. 9.

55. <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/european-platform-on-learning-mobility>.



Pleins feux sur vous !

Que couvre la recherche dans le secteur de la jeunesse ? Vous trouverez ci-dessous une sélection de réponses à cette question. Que souhaiteriez-vous y ajouter ?

- ▶ Mieux comprendre les jeunes ;
- ▶ Comprendre en quoi le travail de jeunesse peut aider les jeunes dans leur vie quotidienne ;
- ▶ Cerner les besoins réels des jeunes ;
- ▶ Mieux comprendre les travailleurs de jeunesse et analyser leurs besoins ;
- ▶ Comprendre les communautés dont les jeunes font partie ;
- ▶ Comprendre les questions sociétales et leurs incidences sur les jeunes ;
- ▶ Fournir des données probantes pour la formulation de stratégies et de plans d'action en faveur du travail de jeunesse dans un contexte donné ;
- ▶ Identifier les lacunes relatives au travail de jeunesse, par exemple les groupes qui y ont moins accès, etc. ;
- ▶ Soutenir la pérennisation des dispositions relatives au travail de jeunesse, grâce au processus d'analyse de la pratique dans ce domaine ;
- ▶ Soutenir l'innovation dans le travail de jeunesse.

— La recommandation met en avant l'utilité de la recherche pour démontrer l'intérêt du travail de jeunesse et examiner son impact. Ces deux aspects, valeur et impact, sont encore souvent remis en question, tant par les décideurs politiques que par les financeurs. Dans plusieurs pays, le grand public n'a guère ou pas connaissance du travail de jeunesse. La recherche peut, à cet égard, s'avérer utile en apportant la preuve du changement induit par le travail de jeunesse au bénéfice des jeunes et de la société en général. Elle peut également contribuer à démontrer l'impact du travail de jeunesse, en étudiant par exemple les savoir-faire développés par les jeunes dans ce cadre, ou les changements à long terme apportés dans leur vie par le travail de jeunesse.

— Les défenseurs du travail de jeunesse peuvent trouver dans la recherche consacrée à la jeunesse un allié de poids pour appeler à soutenir le secteur, car elle est en mesure de fournir des arguments permettant d'étayer leur demande.

— Plusieurs exemples de travaux de recherche mis en œuvre au niveau européen peuvent être cités :

- ▶ le pool de chercheurs européens en matière de jeunesse a été établi dans le cadre du partenariat entre la Commission européenne et le Conseil de l'Europe dans le domaine de la jeunesse⁵⁶. Cette initiative contribue à l'élaboration de politiques fondées sur des faits dans le secteur de la jeunesse en mettant à profit l'expertise de l'Union européenne et du Conseil de l'Europe ;

- ▶ le réseau RAY⁵⁷, acronyme de « Research-based Analysis and Monitoring of European Youth Programmes Erasmus+: Youth in Action Programme » (analyse et suivi fondés sur la recherche des programmes européens de jeunesse du programme Erasmus+ : Jeunesse en action) met à disposition des données permettant de mieux comprendre les processus et les résultats du travail de jeunesse. Il a pour principal objectif de promouvoir le travail international de jeunesse et la mobilité des jeunes à des fins d'apprentissage d'une manière compréhensible et accessible. Il s'efforce avant tout de contribuer à l'élaboration de politiques fondées sur des données factuelles et d'évaluer par la suite les développements intervenus dans le travail de jeunesse.

Exemple à l'échelon national : Finlande⁵⁸

— Le réseau finlandais de recherche sur la jeunesse produit des informations pluridisciplinaires et prend part aux débats au sein de la société, ouvrant ainsi des perspectives de travail pratique avec les jeunes et dans les domaines de l'administration et de la politique. Il s'intéresse particulièrement aux phénomènes d'actualité qui touchent les jeunes, et ses travaux portent aussi bien sur des sujets familiers et reconnus par la société que sur des thèmes ignorés ou marginaux.

Exemple à l'échelon national : Luxembourg⁵⁹

— Le groupe « Recherche sur la jeunesse » au Luxembourg analyse la situation des jeunes dans une perspective interdisciplinaire, en utilisant une approche multiméthodologique. Les activités de recherche portent sur des thèmes tels que le passage de l'école à la vie active, l'engagement social, la citoyenneté, les migrations, les loisirs et l'identité. Les projets ont une orientation universitaire et internationale et sont fortement liés au contexte national des politiques et pratiques dans le domaine de la jeunesse. Le groupe s'attache notamment à maintenir un lien permanent entre la politique et le travail de jeunesse.

— Parallèlement aux activités de recherche, le groupe est principalement chargé de mener des travaux de documentation et d'évaluation ainsi que de conseil. Ces missions sont cofinancées en partie par le ministère de l'Éducation, de l'Enfance et de la Jeunesse.

57. www.researchyouth.eu/.

58. www.youthresearch.fi/research.

59. https://www.fr.uni.lu/research/fhse/dbcs/research_domains/youth_research_context_and_structures_of_growing_up.

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

— Ces exemples et la recommandation proprement dite soulignent un aspect important des politiques relatives à la recherche sur la jeunesse : dès lors que ce domaine de recherche fait défaut, il est de la responsabilité des décideurs d’y remédier. Les deux exemples de la Finlande et du Luxembourg illustrent également la pertinence et l’utilité de la mise en place de plateformes de chercheurs sur les questions relatives aux jeunes ou au travail de jeunesse pour s’assurer de l’existence de communautés de chercheurs capables de collaborer afin de contribuer au mieux au domaine de la jeunesse. Cette approche suppose d’aller au-delà d’une simple recherche ad hoc sur le travail de jeunesse et de disposer de communautés et de groupes de chercheurs.



Pleins feux sur vous !

- ▶ Avez-vous connaissance de recherches relatives au travail de jeunesse menées dans votre environnement ? À qui incombe leur conduite ?
- ▶ Comment mettez-vous à profit la recherche sur la jeunesse dans votre plaidoyer en faveur du travail de jeunesse ?
- ▶ Quels sont les thèmes ou aspects du travail de jeunesse dans votre environnement pour lesquels des recherches supplémentaires s’imposent ?

Évaluation des résultats et de l’impact du travail de jeunesse

— La recommandation insiste sur la nécessité de procéder à une évaluation pour assurer une amélioration constante de la qualité et mesurer les résultats et l’impact du travail de jeunesse :

en soutenant le développement de formes adaptées d’analyse et d’évaluation de l’impact et des résultats du travail de jeunesse, et en renforçant la diffusion, la reconnaissance et l’impact du Portfolio du Conseil de l’Europe sur le travail de jeunesse dans les États membres⁶⁰.

- L’évaluation peut s’avérer utile pour diverses raisons :
 - ▶ mettre en évidence l’impact du travail de jeunesse pour les jeunes et les collectivités dans lesquelles ils vivent ;
 - ▶ montrer aux décideurs politiques et aux financeurs combien le travail de jeunesse mérite d’être soutenu ;
 - ▶ tenir lieu d’exercice d’apprentissage, afin d’améliorer la qualité du travail de jeunesse.

60. *Le travail de jeunesse*, p. 9.



Exemple au niveau européen⁶¹

— La publication « Working with Young People: the value of youth work in the European Union » (Travailler avec les jeunes : la valeur du travail dans le domaine de la jeunesse dans l’UE)⁶² met en avant les trois principaux domaines dans lesquels les jeunes tirent parti de leur participation à des activités de travail de jeunesse sur le moyen et le long terme. En d’autres termes, une simple présence ponctuelle à un atelier ou à une réunion de club de jeunes ne suffit pas, un engagement sur plusieurs semaines et/ou mois s’impose. La publication indique que les jeunes :

- ▶ acquièrent certaines aptitudes et compétences ;
- ▶ consolident leur réseau et leur capital social ;
- ▶ modifient certains comportements.

Exemple à l’échelon national : Luxembourg

— Au Luxembourg, le Service national de la jeunesse veille au respect des normes de qualité des centres de jeunesse en procédant à l’examen de certains documents (le concept d’action général, le journal de bord et les rapports d’activité) et à des entretiens annuels avec le personnel éducatif. Ces entretiens portent sur le concept d’action général, les objectifs spécifiques ainsi que sur les priorités du centre de jeunesse. Les résultats forment une base factuelle permettant de retenir les points forts et les problèmes. Outre cette évaluation interne, une évaluation externe est également réalisée pour apprécier l’ensemble du programme.

61. « Working with young people: the value of youth work in the European Union », p. 140 : Coburn (2011), « Building social and cultural capital through learning about equality in youth work », dans *Journal of Youth Studies*, vol. 14, n° 4, juin 2011, pp. 475-491.

62. http://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/study/youth-work-report_en.pdf.

Exemple à l'échelon national : Estonie

— En Estonie, le ministère de l'Éducation et de la Recherche et le Centre estonien du travail de jeunesse assurent le suivi et la coordination du secteur du travail de jeunesse au niveau national. Le ministère et les autres autorités respectives font réaliser des évaluations indépendantes des activités de jeunesse et mettent à profit les résultats pour apporter des améliorations. Au niveau local, les collectivités ont recours à des systèmes d'évaluation de la qualité du travail de jeunesse pour jauger et améliorer l'offre de services dans ce domaine.

Méthodes et approches de l'évaluation de l'impact du travail de jeunesse

— Plusieurs méthodes permettent d'évaluer le travail effectué et d'en mesurer l'impact. L'une d'entre elles consiste, par exemple, à recueillir des témoignages et à recenser les bonnes pratiques qui nous éclairent sur les activités entreprises mais aussi sur l'impact produit, et qui décrivent l'approche des travailleurs de jeunesse, des activités et des organisations.

Exemples au niveau européen

— Les exemples suivants utilisent une approche fondée sur les bonnes pratiques et les récits individuels de jeunes :

- ▶ Pratiques d'éducation aux droits de l'homme avec et par les jeunes⁶³ : exemples relatifs à l'éducation aux droits de l'homme dans la pratique du travail de jeunesse ; une série de mots-clés permet d'explorer les différents exemples. Chacun d'entre eux comprend un bref chapitre consacré à l'impact du travail de jeunesse ;
- ▶ Participation de jeunes roms⁶⁴ : des projets mis en œuvre dans toute l'Europe étudient le travail accompli par les organisations de jeunesse roms et l'impact produit au travers de leurs activités, en mettant un accent particulier sur la participation. Chaque exemple est assorti des résultats obtenus.

Exemple à l'échelon national : Royaume-Uni

— Au Royaume-Uni, le réseau des travailleurs de jeunesse « In defence of youth work » a produit une publication intitulée *This is youth work – Stories from practice* » (Le travail de jeunesse : témoignages de la pratique). Chaque récit présente des exemples spécifiques des effets sur la vie des jeunes concernés.

63. <https://goo.gl/LDhdUJ>.

64. www.coe.int/en/web/youth-roma/roma-youth-participation-in-action.

— Une autre approche de l'évaluation consiste à utiliser la recherche ainsi que des données quantitatives et qualitatives. Celles-ci peuvent permettre de mieux comprendre l'impact, peut-être à une plus grande échelle dans un contexte donné, que les témoignages individuels des jeunes. Quelques exemples de différents types d'évaluation en lien avec le développement du travail de jeunesse sont proposés ci-après :

- ▶ « **Quality Youth Work: A common framework for the further development of youth work** » (Travail de jeunesse de qualité – Un cadre commun pour la poursuite du développement du travail de jeunesse).

Rapport du groupe d'experts sur les systèmes de qualité sur le travail de jeunesse dans les États membres de l'UE

— Ce rapport explore le concept d'un travail de jeunesse de qualité et les moyens d'en poursuivre le développement. Il examine la nature des indicateurs et la manière de les affiner afin de mesurer l'impact et les résultats du travail accompli : « La fonction des indicateurs est de servir de points de référence à l'aune desquels la réalité peut être comparée, analysée et évaluée⁶⁵ ». La publication explique ensuite que l'utilisation d'indicateurs permet d'apporter des améliorations aux outils et systèmes de qualité pour la mise en œuvre du travail de jeunesse ;

- ▶ « **Working with young people : the value of youth work in the European Union** » (Travailler avec les jeunes : la valeur du travail de jeunesse dans l'UE)⁶⁶

— Bien que le travail de jeunesse bénéficie aujourd'hui d'une plus grande reconnaissance et d'une meilleure visibilité que par le passé, il reste beaucoup à faire, car il importe de reconnaître sa contribution et sa valeur ajoutée pour la vie des jeunes⁶⁷. L'étude s'est appuyée sur différentes sources de littérature relatives au travail de jeunesse, les auteurs ont établi une cartographie des différents contextes nationaux du travail de jeunesse, consulté diverses parties prenantes et analysé les bonnes pratiques existantes. L'étude met en exergue les compétences que les jeunes sont en mesure d'acquérir grâce au travail de jeunesse (déjà mentionnées dans la présente publication). Par ailleurs, les auteurs s'intéressent à la prise en compte de telles études dans l'élaboration des politiques de jeunesse, notamment dans des domaines tels que les possibilités d'éducation et de formation pour les jeunes, l'emploi et l'esprit d'entreprise, la santé et le bien-être, la participation, le volontariat, l'inclusion sociale ou encore la mobilité des jeunes ;

- ▶ « **Quality Assurance of Non-Formal Education Manual** » (Manuel sur l'assurance qualité de l'éducation non formelle)⁶⁸

— Ce manuel, élaboré par le Forum européen de la jeunesse, se veut un instrument visant à soutenir la mise en œuvre du cadre d'assurance qualité pour l'éducation

65. « Quality Youth Work: A common framework for the further development of youth work ». Rapport du groupe d'experts sur les systèmes de qualité pour le travail socio-éducatif auprès des jeunes dans les États membres de l'UE, p. 25.

66. http://ec.europa.eu/assets/eac/youth/library/study/youth-work-report_en.pdf.

67. « Working with young people: the value of youth work in the European Union », p. 5.

68. https://issuu.com/yomag/docs/nfeqa_manual_single.

non formelle⁶⁹. Il passe en revue les huit étapes jalonnant la mise au point de projets de qualité en matière de travail de jeunesse dans le cadre de l'éducation non formelle :

1. Préparation
2. Réunion de lancement
3. Élaboration et mise en forme des indicateurs
4. Retour d'information sur les indicateurs
5. Mise en œuvre du projet
6. Rapport
7. Réunion de restitution
8. Réflexion et changements éventuels à apporter au sein de l'organisation



Pleins feux sur vous !

Travailleurs de jeunesse

- ▶ Comment évaluez-vous l'impact et les résultats du travail que vous accomplissez ? Quels sont les bénéfices tirés de l'évaluation ?
- ▶ Avez-vous adopté cette pratique en tant que procédure régulière ou à la demande de votre responsable, ou, par exemple, de financeurs ?

Prestataires du travail de jeunesse

- ▶ Comment prenez-vous en compte les rapports de recherche ou d'évaluation pour éclairer votre vision stratégique et vos plans d'action en faveur du travail de jeunesse ?
- ▶ Disposez-vous d'une stratégie d'évaluation de l'impact et des résultats du travail de jeunesse ?

- ▶ Pour les travailleurs de jeunesse et les prestataires du travail de jeunesse, l'évaluation peut se révéler un exercice utile, tant en termes d'apprentissage que de développement personnel (les points forts, les points à améliorer), qui nécessite des indicateurs. Or, dans le domaine du travail de jeunesse comme dans d'autres, la manière dont les indicateurs sont définis peut conduire à des résultats très différents. Étant donné la place centrale qu'occupe le jeune dans le domaine qui nous intéresse, les indicateurs pourraient porter principalement sur les leçons tirées par les jeunes et les contributions du travail de jeunesse.

Chercheurs dans le domaine de la jeunesse

- ▶ Participez-vous à l'évaluation de l'impact et des résultats du travail de jeunesse dans votre propre contexte ?
- ▶ Êtes-vous en contact avec des chercheurs d'autres États membres, procédez-vous à des échanges d'expériences et menez-vous éventuellement des initiatives communes ? Disposez-vous dans votre environnement de travail d'une plateforme permettant des échanges réguliers entre chercheurs ?
- ▶ À titre d'information, vous pouvez consulter les travaux de la Plateforme européenne sur l'apprentissage de la mobilité (EPLM), qui réunit des praticiens, des décideurs et des chercheurs⁷⁰.

Décideurs politiques et agents de la fonction publique

- ▶ Comment démontrez-vous l'impact et les résultats du travail de jeunesse dans votre environnement ?
- ▶ Vous associez-vous à d'autres acteurs du travail de jeunesse afin de mesurer l'impact de manière stratégique et constante ?
- ▶ De quels types d'indicateurs les prestataires du travail de jeunesse sont-ils censés rendre compte, s'ils bénéficient d'une aide publique ? Comment ces indicateurs sont-ils définis ?

69. « Quality Assurance of Non-Formal Education. A framework for youth organisations », p. 6.

70. <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/european-platform-on-learning-mobility>.



Lectures complémentaires et webographie

- AA.VV. (2010), Declaration of the 1st European Youth Work Convention (Déclaration de la 1^{re} Convention européenne du travail de jeunesse), Gand. <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/eywc-website>.
- AA.VV. (2015), Déclaration de la 2^e Convention européenne du travail de jeunesse, Créer un monde qui fasse la différence, Bruxelles. <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/eywc-website-declaration>.
- Centre européen de connaissances sur la politique de jeunesse (2012), « History of youth work » (Histoire du travail de jeunesse), disponible en anglais sur <http://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/history-of-youth-work>.
- Centre européen de connaissances sur la politique de jeunesse (2019), « Database of country information on youth work » (Base de données d'information par pays sur le travail de jeunesse), <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/country-information-youth-work?inheritRedirect=true>.
- Comité des Ministres du Conseil de l'Europe (2008), Résolution CM/Res(2008)23 sur la politique de jeunesse du Conseil de l'Europe (adoptée par le Comité des Ministres le 25 novembre 2008, lors de la 1042^e réunion des Délégués des Ministres).
- Comité des Ministres du Conseil de l'Europe (2015), Recommandation CM/Rec(2015)3 du Comité des Ministres aux États membres sur l'accès des jeunes des quartiers défavorisés aux droits sociaux (adoptée par le Comité des Ministres le 21 janvier 2015, lors de la 1217^e réunion des Délégués des Ministres).
- Comité des Ministres du Conseil de l'Europe (2017), Recommandation CM/Rec(2017)4 du Comité des Ministres aux États membres relative au travail de jeunesse (adoptée par le Comité des Ministres le 31 mai 2017, lors de la 1287^e réunion des Délégués des Ministres). https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectId=0900001680717e79.
- Commission européenne (2014) « Travailler avec les jeunes : la valeur du travail dans le domaine de la jeunesse dans l'UE », résumé, pp. 15 à 26 dans « Working with young people: the value of youth work in the European Union », Bruxelles.
- Commission européenne (2015), "Quality youth work. A common framework for the further development of youth work. Report from the Expert Group on Youth Work Quality Systems in the EU Member States", disponible en anglais sur <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/youth-work1>.
- Commission européenne (2016), « Quality youth work. A common framework for the further development of youth work », rapport du groupe d'experts sur les systèmes de qualité du travail de jeunesse dans les États membres de l'UE, Bruxelles.
- Commission européenne/Conseil de l'Europe (2011), « Pathways 2.0 towards recognition of youth work and non-formal learning/education », document de travail, Service de la jeunesse du Conseil de l'Europe et Unité jeunesse de l'Union européenne, Strasbourg/Bruxelles, disponible en anglais sur : <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/recognition>.
- Commission européenne/Conseil de l'Europe (2013), « Getting there...: Pathways paper/Statement and Plan of Action », disponible en anglais sur <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/recognition>.
- Conseil de l'Europe (2007), « Quality standards in education and training activities of the Directorate of Youth and Sport of the Council of Europe » (Normes de qualité dans les activités d'éducation et de formation de la Direction de la jeunesse et du sport du Conseil de l'Europe), DJS/G (2007) 12 E, Strasbourg.
- Conseil de l'Europe, Portfolio pour le travail de jeunesse, www.coe.int/fr/web/youth-portfolio.
- Conseil de l'Union européenne (2013), « Conclusions du Conseil sur la contribution d'un travail de jeunesse de qualité au développement, au bien-être et à l'inclusion sociale des jeunes », 3239^e session du Conseil éducation, jeunesse, culture et sport, Bruxelles, 16-17 mai 2013.
- Conseil de l'Union européenne (2017), « Conclusions du Conseil sur l'animation socio-éducative intelligente ».
- Coussée F. (2008), *A century of youth work policy* (Un siècle de politique du travail de jeunesse), Academia Press, Gand.
- Coussée F. et al. (éd.) (2010), *The history of youth work in Europe – Volume 2* (Histoire de la politique de jeunesse en Europe – volume 2), Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg.
- Coussée F., Williamson H. et Verschelden G. (éd.) (2012), *The history of youth work in Europe – Volume 3*, (Histoire de la politique de jeunesse en Europe – Volume 3), Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg.
- Fennes H. et Otten H. (2008), « Quality in non-formal education and training in the field of European youth work », partenariat Conseil de l'Europe/Union européenne dans le domaine de la jeunesse, Centre de ressources SALTO formation et coopération.
- Lauritzen P. (2008), *Eggs in a Pan*, Speeches, Writings and Reflections, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg.
- Le label de qualité du Conseil de l'Europe pour les Centres de la jeunesse (2015), Promouvoir les valeurs du Conseil de l'Europe, sa politique de jeunesse et ses normes relatives au travail de jeunesse en Europe, <https://www.coe.int/fr/web/youth/quality-label-for-youth-centres>.
- Le label de qualité du Conseil de l'Europe pour les Centres de la jeunesse (2018), Role, Value and Impact of Youth Centres (le rôle, la valeur et l'impact des Centres de la jeunesse), <https://www.coe.int/en/web/youth/quality-label-for-youth-centres>.
- O'Kelly K., Muir J. (2016), *À prendre au sérieux – Guide de la Recommandation CM/Rec(2015)3 du Comité des Ministres du Conseil de l'Europe aux États membres sur l'accès des jeunes des quartiers défavorisés aux droits sociaux*, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg.
- Partenariat entre le Conseil de l'Europe et la Commission européenne dans le domaine de la jeunesse, page web du projet de recherche sur l'éducation et le cheminement de carrière des travailleurs de jeunesse, disponible en anglais sur <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/expert-group-researching-education-career-paths-youth-workers>.

■ Williamson H. (2002), *Soutenir les jeunes en Europe. Principes, politique et pratique*, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg.

■ Williamson H. (2008), *Soutenir les jeunes en Europe – Volume 2*, Éditions du Conseil de l'Europe, Strasbourg.

■ Williamson H. (2015), « Finding common ground. Mapping and scanning the horizons for European youth work in the 21st century – Towards the 2nd European Youth Work Convention » (Trouver un terrain d'entente. Cartographie et tour d'horizon du travail européen de jeunesse au XXI^e siècle – vers une 2^e Convention européenne du travail de jeunesse), <http://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/library1>.

Sales agents for publications of the Council of Europe Agents de vente des publications du Conseil de l'Europe

BELGIUM/BELGIQUE

La Librairie Européenne -
The European Bookshop
Rue de l'Orme, 1
BE-1040 BRUXELLES
Tel.: + 32 (0)2 231 04 35
Fax: + 32 (0)2 735 08 60
E-mail: info@libeurop.eu
<http://www.libeurop.be>

Jean De Lannoy/DL Services
c/o Michot Warehouses
Bergense steenweg 77
Chaussée de Mons
BE-1600 SINT PIETERS LEEUW
Fax: + 32 (0)2 706 52 27
E-mail: jean.de.lannoy@dl-servi.com
<http://www.jean-de-lannoy.be>

CANADA

Renouf Publishing Co. Ltd.
22-1010 Polytek Street
CDN-OTTAWA, ONT K1J 9J1
Tel.: + 1 613 745 2665
Fax: + 1 613 745 7660
Toll-Free Tel.: (866) 767-6766
E-mail: order.dept@renoufbooks.com
<http://www.renoufbooks.com>

CROATIA/CROATIE

Robert's Plus d.o.o.
Marasovičeva 67
HR-21000 SPLIT
Tel.: + 385 21 315 800, 801, 802, 803
Fax: + 385 21 315 804
E-mail: robertsplus@robertsplus.hr

CZECH REPUBLIC/ RÉPUBLIQUE TCHÈQUE

Suweco CZ, s.r.o.
Klecakova 347
CZ-180 21 PRAHA 9
Tel.: + 420 2 424 59 204
Fax: + 420 2 848 21 646
E-mail: import@suweco.cz
<http://www.suweco.cz>

DENMARK/DANEMARK

GAD
Vimmelskaftet 32
DK-1161 KØBENHAVN K
Tel.: + 45 77 66 60 00
Fax: + 45 77 66 60 01
E-mail: reception@gad.dk
<http://www.gad.dk>

FINLAND/FINLANDE

Akateeminen Kirjakauppa
PO Box 128
Keskuskatu 1
FI-00100 HELSINKI
Tel.: + 358 (0)9 121 4430
Fax: + 358 (0)9 121 4242
E-mail: akatilaus@akateeminen.com
<http://www.akateeminen.com>

FRANCE

Please contact directly /
Merci de contacter directement
Council of Europe Publishing
Éditions du Conseil de l'Europe
F-67075 STRASBOURG Cedex
Tel.: + 33 (0)3 88 41 25 81
Fax: + 33 (0)3 88 41 39 10
E-mail: publishing@coe.int
<http://book.coe.int>

Librairie Kléber
1, rue des Francs-Bourgeois
F-67000 STRASBOURG
Tel.: + 33 (0)3 88 15 78 88
Fax: + 33 (0)3 88 15 78 80
E-mail: librairie-kleber@coe.int
<http://www.librairie-kleber.com>

NORWAY/NORVÈGE

Akademika
Postboks 84 Blindern
NO-0314 OSLO
Tel.: + 47 2 218 8100
Fax: + 47 2 218 8103
E-mail: support@akademika.no
<http://www.akademika.no>

POLAND/POLOGNE

Ars Polona JSC
25 Obrońcow Street
PL-03-933 WARSZAWA
Tel.: + 48 (0)22 509 86 00
Fax: + 48 (0)22 509 86 10
E-mail: arspolona@arspolona.com.pl
<http://www.arspolona.com.pl>

PORTUGAL

Marka Lda
Rua dos Correios 61-3
PT-1100-162 LISBOA
Tel: 351 21 3224040
Fax: 351 21 3224044
E mail: apoio.clientes@marka.pt
www.marka.pt

RUSSIAN FEDERATION/ FÉDÉRATION DE RUSSIE

Ves Mir
17b, Butlerova ul. - Office 338
RU-117342 MOSCOW
Tel.: + 7 495 739 0971
Fax: + 7 495 739 0971
E-mail: orders@vesmirbooks.ru
<http://www.vesmirbooks.ru>

SWITZERLAND/SUISSE

Planetis Sàrl
16, chemin des Pins
CH-1273 ARZIER
Tel.: + 41 22 366 51 77
Fax: + 41 22 366 51 78
E-mail: info@planetis.ch

TAIWAN

Tycoon Information Inc.
5th Floor, No. 500, Chang-Chun Road
Taipei, Taiwan
Tel.: 886-2-8712 8886
Fax: 886-2-8712 4747, 8712 4777
E-mail: info@tycoon-info.com.tw
orders@tycoon-info.com.tw

UNITED KINGDOM/ROYAUME-UNI

The Stationery Office Ltd
PO Box 29
GB-NORWICH NR3 1GN
Tel.: + 44 (0)870 600 5522
Fax: + 44 (0)870 600 5533
E-mail: book.enquiries@tso.co.uk
<http://www.tsoshop.co.uk>

UNITED STATES and CANADA/ ÉTATS-UNIS et CANADA

Manhattan Publishing Co
670 White Plains Road
USA-10583 SCARSDALE, NY
Tel: + 1 914 472 4650
Fax: + 1 914 472 4316
E-mail: coe@manhattanpublishing.com
<http://www.manhattanpublishing.com>

Council of Europe Publishing/Éditions du Conseil de l'Europe
F-67075 STRASBOURG Cedex

Tel.: + 33 (0)3 88 41 25 81 – Fax: + 33 (0)3 88 41 39 10 – E-mail: publishing@coe.int – Website: <http://book.coe.int>

Les jeunes sont associés au travail de jeunesse tout au long de leur passage de l'enfance à l'âge adulte. Le travail de jeunesse leur offre un espace où se retrouver, où profiter de cette période de la vie et acquérir des compétences utiles au quotidien, notamment comment devenir un citoyen actif, comment cohabiter et collaborer avec des personnes différentes ou comment se préparer au marché de l'emploi. Pour les jeunes confrontés à certaines difficultés telles que l'exclusion ou le harcèlement, le travail et les travailleurs de jeunesse constituent bien souvent un facteur de soutien extrêmement important.

Pour aider ses États membres à faire du travail de jeunesse une réalité, le Comité des Ministres du Conseil de l'Europe a adopté en 2017 la Recommandation CM/Rec (2017)4 relative au travail de jeunesse, qui est le premier document d'orientation approuvé à l'échelle internationale axé explicitement sur le travail de jeunesse, sa valeur pour la société et les perspectives d'amélioration au plan qualitatif en Europe.

La présente publication accompagne cette recommandation dans le but de rapprocher son contenu des utilisateurs potentiels, à savoir des décideurs, des travailleurs de jeunesse, des responsables d'activités liées au travail de jeunesse, des animateurs de jeunesse, des formateurs de travailleurs de jeunesse, des organisations de jeunesse et autres, mais aussi afin d'apporter des informations et des orientations détaillées sur la mise en œuvre de cet instrument. Elle fournit également des conseils et des exemples d'actions à entreprendre et de politiques à élaborer afin que le travail de jeunesse puisse être mis en avant dans les politiques de jeunesse et apporter un changement dans la vie des jeunes.

www.coe.int

Le Conseil de l'Europe est la principale organisation de défense des droits de l'homme du continent. Il comprend 47 États membres, dont l'ensemble des 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.



<http://book.coe.int>
ISBN 978-92-871-8653-9
19 € / 38 \$US

