

Handbook

NEET DANS LA MOBILITE

Environnements d'apprentissage expérimentaux et responsabilisants à l'étranger pour les groupes NEET



LIVE LEARNING



Projet



**Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union**

Erasmus+, Action clé 2 Partenariat stratégique

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation de son contenu, qui ne reflète que l'opinion des auteurs, et la Commission ne peut être tenue responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.

Handbook

NEET dans la mobilité

Environnements d'apprentissage expérimentaux et responsabilisants à l'étranger pour les groupes NEET

Méthodologies pour les organisateurs et les éducateurs de la mobilité des jeunes

Auteurs et contributeurs

Clare Billig, Nataša Cvetek, Wolfgang Hillenbrand,
Liselotte Israelsson, Emre Koçak, Tobias Köck, Charlotte Perault,
Elisabeth Bechara

Rédacteur en chef

Nataša Cvetek

Maître de conférences

Editeur

EUCON e.V.

Conception

Photographies

Edition

Union européenne, 2021

Site web

www.live-learning.eu

COBISS ISBN (epub)

Cher lecteur,

Les mobilités internationales apportent incontestablement une expérience positive aux jeunes. Non seulement l'éducation et le travail à l'étranger favorisent le développement personnel et l'amélioration des compétences professionnelles et du cursus, mais aident également à comprendre les différences culturelles européennes et à évoquer un sentiment d'unité au sein de ces différences.

Par conséquent, l'un des objectifs au niveau européen et l'un des objectifs prioritaires du programme Erasmus+ est de faire bénéficier le plus grand nombre possible de jeunes des avantages de la mobilité, en accordant une attention particulière aux jeunes et aux jeunes adultes défavorisés.

Travailler avec des jeunes et des jeunes adultes qui ont une expérience dissuasive du système éducatif formel et qui ne sont pas engagés sur le marché du travail nécessite des méthodes non formelles et souvent expérimentales. L'apprentissage par la pratique est essentiel pour acquérir de nouvelles approches. Par conséquent, ce manuel compile des propositions méthodologiques, des procédures et des normes dans le domaine des mobilités internationales des NEET. Il vise à fournir des informations utiles aux conseillers, tuteurs, travailleurs sociaux qui accompagnent les mesures, aux prestataires (ONG) qui conçoivent et mettent en œuvre les mesures, ainsi qu'aux gestionnaires qui contrôlent et financent la mobilité et les actions sociales.

Ce manuel a été élaboré dans le cadre du projet "Live-Learning - Une voie vers l'Europe pour tous", et est complété par d'autres offres créées par le projet Live Learning, visant à aider les NEET à accéder aux programmes de mobilité et à permettre la mise en œuvre de mesures de mobilité pour les NEET. Le document ainsi que tous les autres produits seront mis à jour, développés et élargis au cours des années à venir, après la fin du projet "Live Learning" en 2021. Si vous souhaitez en savoir plus sur ces produits, veuillez consulter le site web www.live-learning.eu.

Live Learning a été financé par le programme Erasmus+ Jeunesse en action. Notre groupement s'est fondé sur une expérience mutuelle des mobilités transnationales dans le cadre du programme d'intégration par l'échange (IdA) du Ministère Fédéral Allemand du Travail et des Affaires Sociales.

Nous sommes heureux de l'intérêt que vous portez à notre travail, car nous sommes passionnés par l'idée de contribuer, par nos connaissances, à la réussite des mobilités des jeunes défavorisés (les NEET).

*Wolfgang Hillenbrand
Responsable du projet Live Learning*

Table des matières

| | |
|--|-----------|
| Introduction | 5 |
| 1. Jeunes et jeunes adultes | 5 |
| 1.1. Les NEET | 5 |
| 1.2. Caractéristiques des générations Y et Z | 6 |
| 2. L'inclusion des jeunes dans l'UE : Politiques et programmes clés | 9 |
| 3. Environnements d'apprentissage en mobilité | 10 |
| 3.1. Définition de l'Environnement d'Apprentissage | 10 |
| 3.2. Environnement d'Apprentissage : histoire et tendances | 10 |
| 3.3. Environnement d'Apprentissage dans les programmes de mobilité | 11 |
| 3.4. Paramètres de l'Environnement d'Apprentissage | 11 |
| 4. IdA : L'intégration par l'échange | 12 |
| 4.1. Contexte et caractéristiques (aspect interculturel) | 12 |
| 4.2. Exemples de projets : Take off & Take off Take in..... | 14 |
| 4.2.1. Objectif, Modèle, Approche, Procédures, Processus | 14 |
| 4.2.2. Rôle des partenaires et des parties prenantes (réseaux)..... | 15 |
| 4.2.3. Rôle et Responsabilités des Experts | 15 |
| 4.2.4. Caractéristiques du Groupe Cible (responsabilités) | 16 |
| 4.2.5. Analyse des résultats de la mise en œuvre | 16 |
| 4.2.6. Phases..... | 16 |
| 4.2.6.1. Recrutement des participants | 16 |
| 4.2.6.2. Préparation à la mobilité..... | 17 |
| 4.2.6.3. Mise en œuvre à l'étranger..... | 18 |
| 4.2.6.4. Conclusion et intégration | 18 |
| 4.2.7. Renforcement des compétences par la mobilité EA (Environnement d'Apprentissage) | 19 |
| 4.2.8. Éléments novateurs | 20 |
| 5. Exemples de EA au sein de Take off Take in | 23 |
| 5.1. Modèle d'association Eurocircle, F | 23 |
| 5.2. Modèle de l'école de langue Clase Barcelona, ES | 24 |
| 5.3. Modèle d'Horus, SI..... | 25 |
| 6. Méthodologies comparables | 28 |
| 6.1. Envol Europe (France) | 28 |
| 6.2. Le projet Access Sport (France)..... | 28 |
| 6.3. Space (Suède)..... | 29 |
| 6.4. Expérience du LTTA dans Live Learning | 30 |
| 7. Constatations et recommandations | 32 |
| 8. Glossaire | 34 |
| 9. Annexes | 36 |
| 10. Littérature et sources | 40 |

Introduction

Le projet Live Learning porte sur la mise en œuvre et l'analyse de la mobilité en tant qu'environnement d'apprentissage efficace dans l'éducation non formelle des NEET. Notre rôle en tant que partenaires du projet était d'aborder les différents problèmes de chaque participant avec un groupe de professionnels, afin d'offrir diverses possibilités de responsabilisation, de formation et de carrière. Ce manuel est une vitrine des méthodes, structures et résultats de la responsabilisation et de l'éducation des NEETs.

La première chose à mentionner est que les générations avec lesquelles nous avons travaillé ont des priorités et des valeurs différentes de celles de leurs aînés. Il faut construire un pont et établir une compréhension mutuelle. C'est donc la connaissance des jeunes générations qui introduit cette brochure, suivie de l'analyse des environnements d'apprentissage (LE) et du rôle méthodologique qu'ils jouent dans l'éducation et la formation des jeunes. En ce qui concerne la mobilité, la création et la mise en place d'environnements d'apprentissage optimaux constituent le principal outil pédagogique de ce projet.

La troisième partie de la brochure est une présentation d'un programme de mobilité allemand, IdA, qui a servi de modèle au projet Take Off Take In, qui est au cœur de cette brochure. En référence à IdA, Take Off Take Inn est expliqué en détail, chaque étape analysant et expliquant son développement et son implication : Approche et procédures, rôle des partenaires et des parties prenantes, responsabilités des experts, éléments innovants et surtout, différentes phases du projet.

La description du projet est suivie d'une analyse méthodologique des mises en œuvre de LE, soutenue par des méthodologies comparables de différents projets mis en œuvre. Nous concluons en soulignant les points forts de notre projet comme notre recommandation aux futurs programmes et projets qui entreprennent des actions dans le domaine de la mobilité des NEET.

Nous croyons fermement en nos réalisations avec nos jeunes participants. Nous avons élaboré un chemin méthodologique clair pour les conduire vers leurs perspectives d'avenir et nous espérons sincèrement que vous trouverez notre travail utile et pertinent pour vos prochains projets potentiels.

1. Jeunes et jeunes adultes

Dans le contexte européen, les jeunes et les jeunes adultes sont considérés comme des individus âgés de 15 à 29 ans (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/youth>). En termes sociologiques, ils sont définis comme une génération qui partage plus ou moins la même période d'enfance et d'adolescence et qui connaît des changements institutionnels et des développements sociaux identiques ou similaires (identité collective de la génération). Des expériences similaires façonnent une nature collective ou une identité commune en général, et il est entendu que l'individu est considéré avec des caractéristiques individuelles - qui sont au premier plan pendant le processus d'apprentissage dans les projets mentionnés dans ce manuel.

1.1. Les NEET

L'abréviation NEET est utilisée dans le vocabulaire européen pour définir les bénéficiaires éligibles aux mesures de financement européen ou aux opportunités de développement. Les NEET sont des individus âgés de 15 à 34 ans en transition entre l'éducation et le travail, « Not in Employment, Education or Training » (*pas en situation d'emploi, d'éducation ou de formation*).

Les NEET constituent une génération hétérogène de jeunes (jeunes et adultes) présentant des caractéristiques et des besoins divers. Et celles-ci diffèrent également d'une nation à l'autre dans les pays européens. Les NEET ont en commun un manque d'accumulation de capital humain par des voies formelles d'éducation, de formation ou d'emploi, ce qui a généralement des effets négatifs sur leur future intégration sociale, leur emploi et leur indépendance économique. Leur exclusion sociale est souvent influencée par une combinaison de facteurs personnels, économiques et sociaux. Par conséquent, au niveau européen, la lutte contre l'exclusion sociale de la question des NEET est abordée par divers programmes de financement visant à l'intégration par le biais de mesures adaptées (Eurofound 2012, 149).

Eurofound (2012, 24) a défini cinq sous-groupes de NEET :

- chômeurs conventionnels : le plus grand sous-groupe des chômeurs de courte et de longue durée,
- les jeunes non disponibles : les jeunes ayant des responsabilités familiales, des besoins spéciaux et les malades,
- les demandeurs d'emploi : les demandeurs d'emploi actifs ou les formations qui correspondent à leurs attentes en matière de statut et de compétences,
- les jeunes exclus : ils ne cherchent pas d'emploi et ne veulent pas d'éducation, ils n'ont pas d'autres restrictions ou incapacités, ils ont un style de vie à risque, ils sont socialement isolés,
- NEET volontaire : voyageurs qui travaillent de manière constructive dans les domaines de l'art, de la musique et/ou de l'apprentissage autonome.

1.2. Caractéristiques des générations Y et Z

En travaillant avec les jeunes, il est important de comprendre leurs idées et leurs points de vue, leurs priorités et leurs défis. Le groupe cible NEET impliqué dans notre projet appartient pour la plupart à la génération Z et pour certains à la génération Y.

L'essence de la génération Y (née en gros entre 1980 et 1999) est de trouver un sens à la vie et de s'épanouir sur le plan privé et professionnel. Ils sont bien éduqués et possèdent généralement un diplôme universitaire. L'éducation est la clé de leur carrière. Ils sont orientés vers des objectifs, avec des exigences élevées en matière de conditions de travail et de développement professionnel. Cette génération est la première à avoir atteint l'âge de la mobilité technologique. Ils connaissent bien les appareils numériques, les nouveaux médias et l'internet. Ils travaillent et se rencontrent en ligne. Les réseaux sociaux leur sont indispensables pour construire leur image sociale : sûrs d'eux, ambitieux, flexibles et indépendants. Cette image utopique de la génération Y a été renforcée par les médias, qui la présentent comme forte, libre, autodéterminée, prospère, ouverte d'esprit, tolérante, consciente de sa vie privée comme de sa carrière. La réalité derrière l'image véhiculée par les médias sociaux présente toutefois une autre facette de cette génération : elle est perçue comme impatiente, exigeante et égoïste. Ils ont peur de l'échec et de la sous-performance, et vivent sous une pression et un stress constants.

La génération Z (née après 2000) est considérée comme passive, égocentrique, à la recherche de plaisir, incompetente, peu encline au travail, déloyale et non concentrée. Certains de ces aspects sont peut-être considérés comme négatifs par les générations plus âgées, alors qu'en fait les Z ne font que s'adapter à leur réalité de vie faite d'emplois précaires et d'intérêts multiples qui exigent de la flexibilité. Élevés par des parents hélicoptères (générations X et début Y), ils ne sont pas habitués à la critique ou à prendre des responsabilités. Les Z ont remplacé les idéaux et l'enthousiasme des Ypsiloniens par des attentes matérialistes plus claires (emploi régulier et salaire sûr). Ils ont grandi en utilisant des appareils numériques et adoptent rapidement les nouveautés.

Source: https://www.researchgate.net/figure/Differences-between-Generations-X-Y-and-Z-based-on-external-factors_tbl2_335383234

| Generation | X | Y | Z |
|-------------------------------------|--|--|--|
| Birth period | 1965-1980 | 1980 - 1999 | 2000+ |
| Age | 51-37 | 36-17 | 16 and younger |
| Major global events | <ul style="list-style-type: none"> ➤ End of Cold War ➤ Vietnam War ➤ Fall of the Berlin Wall | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Technology ➤ 9/11 terrorist attacks ➤ Social media ➤ Google | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Global crisis ➤ Mobile devices ➤ Arab spring ➤ Data cloud |
| Device most frequently used | <ul style="list-style-type: none"> ➤ TV set ➤ Desktop computer | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Smartphone ➤ Laptop | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tablet ➤ Smartphone |
| Most frequent communication methods | <ul style="list-style-type: none"> ➤ SMS ➤ Phone ➤ e-mail | <ul style="list-style-type: none"> ➤ SMS ➤ Social media ➤ Online media | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Social media ➤ Online media |
| Technologies | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Tool that I use | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Perfect tool that I use | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Real world and virtual reality are interwoven |
| Feeling of security | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Permanent job ➤ Skills | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Skills ➤ Money | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Relationships |
| Work outlook | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Career ➤ Job | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Work-life balance | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Working at home ➤ Multitasking |
| Major characteristics | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Flexibility ➤ Individualism ➤ Scepticism towards authority ➤ Job security | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Technological convenience ➤ Global communications ➤ Optimism ➤ Freedom ➤ Flexibility | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Distrust of political systems ➤ Permanent connection with the Web ➤ Freedom ➤ Mobile generation |

Caractéristiques de la génération Y

Ce terme est une suite logique (alphabétique) de la génération X, mais il est distinct de la génération Z. D'ailleurs, la lettre Y en anglais a la même prononciation que "why" (Pourquoi). La génération Y se pose constamment la question et cherche le sens de la vie. Les médias créent une image utopique d'une génération Y forte, libre, autodéterminée et prospère.

La première génération qui a grandi à une époque de mobilité technologique et qui connaît bien les nouveaux appareils numériques. Une génération relativement bien éduquée dont les représentants ont un diplôme universitaire. L'investissement dans l'éducation est une priorité et une clé pour une carrière. Elle est synonyme d'épanouissement personnel sur le plan privé et professionnel et recherche l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. La génération Y a des exigences élevées en matière de conditions de travail et de développement professionnel. Un groupe de personnes sûres d'elles et ambitieuses qui savent exactement quels sont leurs objectifs.

Cette génération poursuit ses objectifs, mais ne planifie pas strictement sa vie. Elle est flexible, libre, indépendante et connaît une issue de secours à chaque situation. Elle est ouverte et tolérante. De nouvelles constellations et de nouveaux modèles familiaux en sont les caractéristiques. L'homosexualité, l'égalité des sexes, la paternité ne laissent aucune place à la controverse. On parle ouvertement de planification consciente de la grossesse et d'absence consciente d'enfants.

Pour la génération Y, la gestion de l'internet et des nouveaux médias est très importante. Les Ypsiloniens sont toujours disponibles et prêts à l'action, travaillent en ligne, nouent et entretiennent des amitiés sur le net. Les réseaux sociaux sont un élément indispensable de leur vie, où ils rendent compte de leur quotidien. En réalité, ils ne sont pas si forts, indépendants et heureux. Même pendant leurs études, de nombreux étudiants de cette génération ne supportent pas le rythme et ont besoin de médicaments pour améliorer leurs performances, souffrent de dépression, sont affectés par la procrastination ou abandonnent leurs études. Ils vivent sous la pression et le stress. Les premières expériences professionnelles montrent que le monde du travail est sans scrupules et que tout le monde est interchangeable. Ce ne sont pas les débutants en matière d'emploi qui donnent le ton, mais les employeurs.

Caractéristiques de la génération Z

La génération Z (également appelée génération YouTube) arrive lentement sur le marché du travail. Comme chaque génération, celle-ci apporte de nouveaux idéaux et de nouvelles priorités. La

génération Z est généralement considérée comme incompétente, stupide, infantile, peu encline au travail, sans enfants et incontinent. Ils ont des parents hélicoptères qui ne les ont jamais critiqués et les ont toujours représentés. Pour cette raison, cette génération n'est pas habituée à la critique. Les Z poursuivent leurs propres objectifs et sont très centrés sur eux-mêmes.

Cette génération puise ses informations dans une grande variété de médias. Les natifs du numérique communiquent via les médias sociaux, même lorsqu'il s'agit de questions professionnelles. La recherche d'emploi se fait de plus en plus via l'internet, et les entretiens d'embauche en ligne font partie du quotidien. Contrairement à la précédente génération Y, la génération Z n'est pas préparée au travail en équipe. C'est la génération des individualistes gâtés qui sont déloyaux envers les autres. Certains disent que la lettre "Z" signifie zéro - la génération ne veut rien faire bouger et est passive. Ils veulent s'accorder plus de temps libre et se consacrer à leurs hobbies.

Les Z n'ont aucune loyauté envers l'entreprise. D'autre part, de nombreux membres de la génération Z rêvent d'un poste de direction et d'une carrière. Ils voient tout de manière trop réaliste et, pour cette raison, ils ne sont pas prêts à développer de nouvelles visions.

Avec ce flot d'informations, les jeunes ne peuvent pas être attentifs et concentrés longtemps. La capacité d'attention des Z est de huit secondes.

Les Z aimeraient trouver un emploi dans le service public. La génération Z a besoin d'un plan concret et recherche des structures et un salaire sûr.

L'évolution est, comme vous pouvez le constater, rapide, à l'image de la marche du monde actuellement. Chaque décennie, de nouvelles descriptions et expressions sont trouvées pour les jeunes adolescents qui se trouvent pris entre la technologie, les rôles des sexes, les attentes, les modes de vie, les conditions de travail et le changement constant de presque toutes les conditions de vie. Ce n'est pas une tâche facile, non, c'est même un énorme défi !

Bien sûr, il faut garder à l'esprit que le résultat n'est qu'un échantillon aléatoire et ne représente pas l'opinion de tous. Toutes les personnes d'une même génération ne correspondent pas aux caractéristiques typiques, car il existe également des différences au sein des générations.

En général, nous pensons que les caractéristiques dépendent également de l'environnement et de l'éducation. Les parents des enfants de la génération Z sont en partie issus de la génération X, en partie de la génération Y. En fonction de cela, l'accent est davantage mis sur les compétences médiatiques ou les compétences sociales. Les parents de la génération Y sont également appelés parents hélicoptères. Une élève de "Gen Why" pourrait trouver et confirmer ce terme dans son cercle d'amis.

<https://www.zeit.de/2014/10/generation-y-glueck-geld> Youtube- Welcher Generation gehörst du an!?



2. L'inclusion des jeunes dans l'UE : Politiques et programmes clés

Les politiques d'inclusion des jeunes visant à répondre aux besoins spécifiques des NEET sont mises en œuvre dans les 27 États membres de l'UE. Les trois principaux cadres et outils des politiques d'emploi, de formation, de mobilité et d'autonomisation des jeunes dans l'Union européenne sont les suivants :

La **Stratégie de l'UE pour la Jeunesse** (Commission européenne, 2018) constitue le cadre général de la politique commune de la jeunesse des États membres européens pour 2019 - 2027. Il vise à aider les jeunes à "devenir les architectes de leur propre vie", à soutenir l'engagement civique, à prévenir l'exclusion sociale et à faire en sorte que tous les jeunes soient en mesure de jouer un rôle actif dans leur société. Ces objectifs sont atteints par la coopération en matière de politique de la jeunesse de tous les États membres de l'UE autour de trois domaines essentiels : ENGAGE (favoriser le dialogue politique avec les jeunes), CONNECT (programmes de mobilité et d'échanges européens), et EMPOWER (renforcer la qualité du travail des jeunes).

La **Garantie pour la Jeunesse** (Commission européenne, 2020) a été lancée en 2013 en réaction à la crise financière européenne de 2008, qui avait provoqué une hausse massive du chômage des jeunes dans toute l'Europe. Elle reflète les efforts de l'Union européenne pour inclure les NEET de moins de 25 ans dans l'éducation, la formation ou l'emploi dans les 4 mois suivant la fin de leurs études ou la perte de leur emploi. La Garantie pour la Jeunesse est mise en œuvre par les États membres tandis que l'Union européenne lui apporte son soutien en fournissant le cadre général, le financement et le suivi de toutes les activités connexes.

En tant que l'un des programmes les plus réputés de l'Union européenne, **Erasmus+** (Parlement européen ; Conseil de l'Union européenne, 2013), il contribue fortement à la mobilité des jeunes dans toute l'Europe et soutient les trois domaines d'action clés de la stratégie de l'UE pour la jeunesse. Erasmus+ comprend un ensemble de programmes différents, chacun d'entre eux visant des groupes cibles différents. Les deux principaux volets du programme concernant l'inclusion des jeunes sont **Erasmus+ : La Jeunesse en Action**, et le programme **ErasmusPro** dans le domaine de **l'Enseignement et de la Formation Professionnels (EFP)**, anciennement connu sous le nom de **Leonardo da Vinci**.

Autonomisation des jeunes

Dans le contexte des NEET, l'objectif n'est pas de donner ou de redistribuer du pouvoir aux jeunes, mais de les aider à trouver le pouvoir, la force et la capacité en eux-mêmes. Alors que l'enseignement de nouvelles compétences améliore la confiance en soi et les capacités de résolution de problèmes, l'autonomisation consiste à redonner à une personne sa valeur personnelle, telle qu'elle est déjà. D'après notre expérience, la définition et la mise en valeur des caractéristiques personnelles particulières, des compétences générales et des talents des participants ont constitué les principes de leur processus d'autonomisation. Les environnements d'apprentissage prévus à cet effet étaient des évaluations de groupe où chaque participant disposait d'un espace et d'un temps pour s'exprimer de la manière dont il en ressentait le besoin. Sur cette base, la réflexion et le débat ont été encouragés afin de partager les points de vue et les arguments. De cette manière, les participants étaient non seulement invités à se donner la priorité en réfléchissant à leurs besoins et à leurs souhaits réels, mais ils étaient également amenés à respecter les pensées et les opinions d'autrui. Cette dialectique a permis d'acquérir de solides compétences en matière de communication, de débat, de résolution de conflits, de travail en équipe, de leadership, etc.

Lors de la structuration des éléments méthodologiques et des environnements d'apprentissage pour ce projet, il était donc important de donner aux jeunes suffisamment de flexibilité pour qu'ils puissent également mettre en pratique ces compétences par eux-mêmes. Vivre ensemble dans un appartement partagé était par exemple un prolongement moins formel des réunions de groupe et une chance d'être à la hauteur de leur détermination, leur permettant d'être "les nouveaux eux-

mêmes" et en tant que tels impliqués dans la vie quotidienne. Bien qu'ils soient plus attrayants, les environnements de stage se sont avérés également responsabilisants car les participants ont eu la chance d'entrer dans un environnement inconnu - et étant inconnu, ils peuvent donc être qui ils veulent. S'engager dans des activités enrichissantes donne la responsabilité de devenir productif et indépendant.

Ce que nous avons appris dans ce projet, c'est que l'autonomisation consiste à donner aux jeunes l'expérience d'être eux-mêmes sans être jugés, corrigés et contestés, tout en leur donnant des limites. Lorsqu'ils sont entendus, ils sont également prêts à tendre la main.

3. Environnements d'apprentissage en mobilité

Quel apprentissage non formel le groupe cible des NEET apprend-il pendant la mobilité ? Comment apprennent-ils à travers cette expérience ?

Les partenaires du projet Live Learning ont accumulé de nombreuses expériences en matière de mobilité internationale entre 2010 et aujourd'hui, et au cours de cette période, nous nous sommes rendu compte du lien étroit et de la grande valeur de la mobilité et de l'apprentissage non formel, analogue au concept "erfahrungsgeleitets Arbeiten und Lernen" du GAB Munich. Cette approche part du principe que l'action et l'apprentissage sont guidés par l'expérience et que celle-ci doit être formée et apprise consciemment. La mobilité offre une grande variété d'expériences, que nous appelons des Environnements d'Apprentissage (EA).

Un Environnement d'Apprentissage bien planifié et mis en place permet aux superviseurs de mieux se concentrer sur la création de programmes d'apprentissage individuels pour l'apprentissage non formel et les compétences générales. Nous avons examiné les paramètres de l'Environnement d'Apprentissage mis en place dans ce chapitre : situation, aspects importants, méthode et réflexion.

3.1. Définition de l'Environnement d'Apprentissage

Le terme "Environnement d'Apprentissage" est utilisé dans diverses situations, avec une signification et un contenu différents. Une définition et un usage communs semblent être liés aux écoles et au cadre de la classe. Wikipedia (juin 2020) élargit le terme et son contexte aux activités extrascolaires et aux "connaissances acquises" par l'étudiant.

La définition des Environnements d'Apprentissage proposée par Bernard Blandin, chercheur français en sciences de l'éducation, incarne la complexité du concept ; les Environnements d'Apprentissage sont "les éléments délimitant les contours et les composantes d'une situation, quelle qu'elle soit, au cours de laquelle il est possible d'apprendre, c'est-à-dire de mettre en œuvre un processus de changement de comportement et/ou de connaissances".

3.2. Environnement d'Apprentissage : histoire et tendances

Historiquement, la méthode d'apprentissage passive, basée sur la mémorisation et le style de conférence de l'enseignant, était la méthode d'apprentissage la plus courante. A l'inverse, l'apprentissage actif engage les étudiants dans deux aspects - faire des choses et penser aux choses qu'ils font (Bonwell et Eison, 1991). Cette méthode d'apprentissage actif (apprentissage par la pratique ou "apprentissage agile") soutient particulièrement l'automotivation et renforce le sens des responsabilités. L'Environnement d'Apprentissage est l'une des approches modernes de l'apprentissage, fondée sur les compétences dont une personne a besoin dans la société actuelle pour réussir sur son lieu de travail et en dehors. La numérisation est une question centrale dans

cette méthode, tout comme l'aspect culturel dans notre monde globalisé et les éléments d'apprentissage actif/apprentissage par la pratique/agilité.

3.3. Environnement d'Apprentissage dans les programmes de mobilité

La combinaison de l'Environnement d'Apprentissage et de la mobilité a produit une grande variété de compétences d'apprentissage non formel, qui se sont avérées utiles lors du renforcement individuel des jeunes adultes. Dans le projet Live Learning, notre définition d'un Environnement d'Apprentissage est basée sur notre expérience de travail avec le groupe cible NEET et sur la mobilité : il s'agit d'un espace dans lequel l'apprentissage a lieu. Il s'agit d'une approche éducative que l'on retrouve dans l'éducation formelle, informelle ou non formelle. L'objectif d'un environnement d'apprentissage est de permettre aux apprenants d'acquérir des compétences, des connaissances et/ou des attitudes.

La manière dont l'Environnement d'Apprentissage est adapté peut influencer directement le processus d'apprentissage des étudiants. Du point de vue de l'éducateur, la notion d'Environnement d'Apprentissage est directement liée à celle d'enseignement, qui comporte 4 composantes interactives :

- ✚ l'espace (dans lequel on apprend ; lieu et situation)
- ✚ l'intention (enseigner, donner du sens et être compris ; méthode)
- ✚ les personnes (avec qui apprendre ; réflexion)
- ✚ les outils utilisés (situation, lieu, méthode, réflexion).

3.4. Paramètres de l'Environnement d'Apprentissage

Les paramètres des Environnements d'Apprentissage mobiles sont illustrés dans les situations suivantes : Projet artistique, stage à l'étranger et atelier média.

(a) Situation

Lors d'une mobilité/vie à l'étranger, la vie d'une personne change complètement : nouveau pays, nouvelle langue, nouvelle maison/lieu de séjour, nouveau groupe d'amis, nouveaux colocataires, nouveau travail, nouvelle infrastructure. C'est une bonne occasion pour les jeunes de s'activer à différents niveaux. La mobilité est particulièrement précieuse pour le groupe cible des NEET, car beaucoup d'entre eux n'ont peut-être aucune expérience des pays étrangers ou des voyages à l'étranger. Les situations de la vie réelle, à commencer par la mobilité elle-même, sont les situations les plus efficaces pour l'apprentissage du groupe cible. Deuxièmement, la situation dans laquelle se situe l'Environnement d'Apprentissage a un impact sur la manière dont les participants apprennent et sur ce qu'ils apprennent. Lorsqu'ils envoient des jeunes en mobilité, les pédagogues et les superviseurs peuvent influencer les situations dont un jeune pourrait bénéficier le plus afin de permettre un résultat d'apprentissage positif.

(b) Aspects importants

Chaque "situation" survenant au cours de la mobilité peut se voir attribuer un facteur de réussite, d'efficacité ou de potentiel d'apprentissage. Ceux-ci dépendent des "aspects importants" de cette "situation". Les aspects importants définis dans nos projets de mobilité sont :

- ✚ Des superviseurs professionnels plutôt que des enseignants (les jeunes s'inspirent de personnes qui ont "réussi", qui sont des experts dans leur domaine, des modèles).
- ✚ Attentes claires (exposition d'art, concours de mannequins, poulailler, etc.) ou absence d'attentes.
- ✚ Travaux publics / semi-publics / non publics

- ✚ Dynamique de groupe (le groupe offre une base pour les situations sociales, la formation sociale en vue de la préparation à l'école, au travail, à la vie, à la vie en commun, aux interrelations, à la gestion des conflits, etc.)
- ✚ Orientation par les travailleurs sociaux (aide à la réflexion sur soi, la situation, les aspects)
- ✚ Liberté de choix (un aspect important pour motiver l'activation)
- ✚ Une vraie responsabilité (les tâches fictives n'ont pas le même impact sur les jeunes que les vraies).

Les "aspects importants" font la différence dans une situation et dans l'Environnement d'Apprentissage et peuvent décider du degré de réussite et d'apprentissage. En étant conscients des différentes situations qu'un participant peut rencontrer au cours d'une mobilité et des aspects importants nécessaires pour soutenir l'apprentissage non formel, les superviseurs et les pédagogues ont la possibilité d'offrir un soutien approprié au groupe cible des NEET.

(c) **Localisation**

Le lieu définit la quantité et le type d'interaction et de contacts sociaux, la communication et la responsabilité parmi de nombreux autres aspects. En plaçant un individu à un certain endroit, le superviseur est capable d'orienter les besoins, les forces et les possibilités de croissance dans une direction souhaitée.

(d) **Réflexion**

Réfléchir aux choses apprises est une partie essentielle de la transition des connaissances et de l'expérience vers d'autres situations de vie.

(e) **Méthode**

La méthode a un grand impact en tant que cadre dans l'Environnement d'Apprentissage. Son utilisation dépend du type de travail, de la situation et du choix du projet ou de la tâche qui intéresse le participant ; la plupart des méthodes favorisent toutefois l'activation du participant.

Dans le cadre des Environnements d'Apprentissage de la mobilité en direct, deux méthodes ont été utilisées:

- ✚ L'apprentissage expérimental (apprendre en faisant et en expérimentant),
- ✚ L'apprentissage par l'expérience (apprentissage par la réflexion sur l'action ; introduction de nouvelles connaissances et compétences, mise à l'épreuve dans un nouvel environnement sûr et mise en relation de l'expérience avec des situations de la vie réelle par le biais d'un compte rendu).

La mobilité s'est avérée particulièrement efficace pour le groupe cible des NEET en soutenant et en développant l'apprentissage non formel et les compétences non techniques. Afin d'optimiser et de mieux planifier le processus d'apprentissage individuel lors d'une mobilité, le projet Live Learning a tenté de visualiser les meilleures pratiques en matière d'Environnements d'Apprentissage (dans le projet artistique, le stage à l'étranger, l'atelier média) et leurs paramètres afin que les superviseurs soient conscients des "outils de pilotage" et les reproduisent de la manière la plus adaptée au participant et à la situation.

4. IdA : L'intégration par l'échange

4.1. Contexte et caractéristiques (aspect interculturel)

Développement

"L'Intégration par l'Echange" (IdA) a été créé en tant que programme allemand d'échange international des NEET, parrainé et initié par le ministère fédéral allemand du travail et des affaires sociales. Il a été mis en œuvre dans le cadre des deux dernières périodes de financement du Fonds social européen (2007 - 2014, 2014 - 2020). Il vise à inspirer, éduquer et responsabiliser les jeunes

défavorisés par le biais de la mobilité internationale. Elle encourage également les prestataires de mesures de mobilité pour les jeunes défavorisés en Allemagne à internationaliser leurs services.

Innovation

Un programme international axé sur le groupe cible des NEET constituait une nouvelle approche, par opposition aux programmes très inclusifs accueillant tous les participants. Les partenaires coopérants ont été recrutés parmi les institutions travaillant dans les domaines de l'éducation, de la protection de la jeunesse et de la promotion du marché du travail. En même temps, le programme voulait impliquer un certain nombre d'autres acteurs, qui sont habituellement chargés de la prise en charge de ce groupe cible en Allemagne, afin qu'ils attribuent et préparent les participants en tant que partenaires locaux, puis les réintègrent dans les systèmes de financement après leur séjour à l'étranger. Le programme a ainsi établi une approche qui mettait l'accent sur la coopération institutionnelle bien au-delà des normes existantes en matière de voyages de groupe dans le cadre des échanges internationaux de jeunes.

Approche et format du projet

Le programme a prescrit un format composé des modules Sélection, Préparation, A l'étranger et Suivi pour les porteurs d'actions. Il a été conseillé d'avoir une relation de coopération bien formulée avec un partenaire d'accueil à l'étranger et une relation de coopération avec une autorité locale du marché du travail en tant que partenaire pour l'attribution et la légitimation des besoins.

Participants

Ils n'ont pas été sélectionnés par candidature, mais plutôt présélectionnés par les autorités locales du marché du travail et affectés aux institutions. Tous les séjours étaient organisés en groupe et comprenaient des processus de préparation et de suivi importants, qui étaient contraignants pour les participants. L'attribution et la réintégration dans le système de soutien étaient des principes importants du programme.

Les processus d'apprentissage pendant les séjours étaient plus ou moins une boîte noire qui devait atteindre le succès de "l'employabilité". En contrepartie, toutefois, cela a également donné à toutes les institutions participantes la liberté de mener leurs propres expériences et évaluations pratiques, en fonction des compétences que les institutions étaient en mesure de fournir.

Approche composite

Conformément aux procédures habituelles de prise en charge du groupe cible en Allemagne, une approche composite, une combinaison créative de différentes méthodes et techniques ont également été choisies pour les projets du programme. D'une part, le réseau se référait aux éléments du projet en Allemagne : les sponsors, les institutions de référence, les institutions d'accueil ou les employeurs, et éventuellement les politiques locales, devaient être impliqués. En même temps, une association à long terme avec un partenaire étranger (de préférence une ONG) était également attendue entre les partenaires qui organisaient l'échange à l'étranger.

Portée quantitative du programme

Entre octobre 2008 et 2014, plus de 114 projets ont été financés au cours de deux cycles de financement (IdA I et IdA II), pour un budget total de 157,5 millions d'euros.

Passer d'un programme allemand à une initiative conjointe européenne

Le projet étant exclusivement financé par le FSE allemand et les fonds budgétaires allemands, la construction financière a limité les partenaires non allemands au rôle d'organisations bénéficiaires. À partir de 2012, les partenaires allemands ont tenté de faire évoluer le programme vers une approche européenne commune. L'initiative TLN Mobility a été lancée avec la participation de plusieurs pays, qui ont établi des normes de qualité communes ("Manuel d'orientation"), en tenant compte des différentes approches de la trans-nationalité et de la promotion des personnes défavorisées. Depuis 2015, des tentatives ont également été faites pour planifier un programme international via des "appels coordonnés".

4.2. Exemples de projets : Take off & Take off Take in

Les partenaires de Live Learning ont mis en œuvre des projets IdA (programme d'intégration par l'échange) Les projets communs étaient Take off et Take off Take in, qui ont été analysés et décrits ci-dessous. Les Allemands étaient les organisations d'envoi, les autres jouaient le rôle d'organisations d'accueil.

4.2.1. Objectif, Modèle, Approche, Procédures, Processus

Objectif

L'objectif du projet "Take Off" était de donner aux jeunes défavorisés l'occasion d'améliorer leurs compétences linguistiques, d'acquérir une expérience à l'étranger, d'élargir leurs compétences générales et en matière d'action sociale et de les préparer ainsi aux exigences actuelles du marché du travail. Ce cadre a été fourni par le programme de financement « Intégration par l'échange ».

Groupe cible

Le groupe cible était constitué de NEET (ni en emploi, ni en études, ni en formation) âgés de 18 ans et plus, de la région de Haute-Bavière, principalement des clients de l'Agence Pole Emploi. Ces jeunes avaient un besoin particulier de soutien qui n'était pas disponible dans les mesures standardisées au titre du livre II du Code Social allemand.

Approche du projet

L'approche du projet a suivi le modèle IdA prescrit : sélection, préparation, expérience internationale et suivi/réintégration. Une approche conceptuelle supplémentaire a été développée dans le but d'utiliser des activités artistiques. Comme la plupart des participants à notre projet, les agences d'exécution et le réseau local en Haute-Bavière n'étaient pas expérimentés dans le domaine de la mobilité transnationale, des erreurs ont été commises et des leçons ont été tirées. Le concept était basé sur le fait que le groupe cible présentait la responsabilisation et l'auto-optimisation comme le défi le plus important et l'opportunité de développement d'une expérience à l'étranger.

Au cours du projet, différentes variantes ont été développées en fonction du pays de destination :

- ✚ en France : ateliers d'art visuel ;
- ✚ en Slovénie : projets de land-art (mouvement artistique qui utilise comme cadre et comme matériaux, la nature) dans diverses régions et municipalités ;
- ✚ en Irlande : des projets musicaux dans un quartier de Dublin ;
- ✚ en Suède : un studio de télévision au milieu du Smaland ;
- ✚ en Espagne : un studio dans les docks de Barcelone.

Tous les participants ont pris part au travail artistique et ont créé un produit ou un spectacle ouvert au public local. Cet objectif visait à intégrer les participants dans le « monde réel ». Au cours d'une série de séjours, le projet artistique a été suivi de stages individuels dans des entreprises, des initiatives, des projets locaux (un mois). L'un des éléments essentiels de la réussite de ces mobilités était l'aide personnelle et sociale ainsi que le soutien à l'apprentissage. Selon notre expérience, un séjour ne pourrait être réussi sans ces éléments.

Opportunités d'apprentissage holistique

Au cours du projet, les expériences et les perspectives des participants ont souvent été évaluées. Leurs priorités différaient de celles des responsables des mesures et des employés. Nous avons saisi cette opportunité pour réfléchir à nos projets et les concevoir comme un environnement d'apprentissage. Tout faisait partie de l'expérience d'apprentissage d'un séjour - y compris le voyage, le logement et la vie quotidienne - chaque cadre était une expérience d'apprentissage potentielle. Nous avons choisi l'art car il permet une situation ouverte pour créer du sens, ce qui correspond bien à la situation de vie de nos participants. La réussite du projet consistait pour eux à réaliser quelque chose de constructif dans des situations incompréhensibles.

4.2.2. Rôle des partenaires et des parties prenantes (réseaux)

Subventions et sponsors

Le Ministère Fédéral du Travail et des Affaires Sociales, en coordination avec le FSE (Fonds social européen) et les ressources budgétaires allemandes ont été la principale source de financement. Les deux parties ont été fortement engagées dans le processus du projet, la Ville de Munich principalement dans la sélection des participants.

Partenaires dans la mise en œuvre du projet

Local: Les organisations Kontrapunkt e.V. (chef de file) et Popkultur Bayern e.V. (qui a démissionné au cours du projet) en tant que spécialistes de la culture et du bien-être/travail des jeunes, qui avaient toutes deux établi des contacts avec des partenaires étrangers, et l'Euro-Trainings-Centre ETC e.V. en tant que prestataire de cours expérimenté. Les ONG ont partagé les responsabilités en fonction de leurs compétences principales (ETC : acquisition, préparation, suivi, Kontrapunkt/Popkultur Bayern : séjours à l'étranger).

Partenaires étrangers du projet (et entreprises locales) : le projet comptait 7 partenaires dans 5 pays ayant des compétences dans le domaine artistique et une bonne racine locale ; tous avaient de bonnes relations avec les PME/ONG pour les stages et étaient bien connus dans la région. Ces partenaires étaient responsables de tous les aspects de la mise en œuvre des stages et des travaux connexes du projet.

Acquisition, attribution et réintégration

L'acquisition et la motivation des participants ont été effectuées par les bureaux d'aide à la jeunesse et les institutions sociales pour les jeunes défavorisés, et le processus de sélection par les Agences Pole Emploi en coordination avec Take Off Take In. Des contrats ont été signés avec tous au cours du projet. La coopération avec ces institutions et organisations a été la base de la légitimité du projet vis-à-vis des organismes de financement.

Un aspect important est que ces autorités ont continué à payer l'aide à la subsistance (selon le code allemand SGB II), dont la plupart des participants dépendaient même pendant leur séjour à l'étranger. Après leur retour, les autorités ont continué à leur apporter leur soutien.

Orientation scolaire externe

Deux organismes indépendants agissant comme d'éventuels correctifs ont été introduits : "ÜSA", le service jeunesse du centre d'orientation scolaire de la ville de Munich, a soutenu les participants sous forme d'entretiens d'orientation. Le Centre d'information Jeunesse du Kreisjugendring München-Stadt était à la disposition des participants en tant que point de contact et de conseil pour toutes les questions relatives aux séjours à l'étranger (organisation, politique, offres).

Parties prenantes

Les milieux d'affaires se sont impliqués de manière solidaire et ont montré un intérêt bienveillant. Les sympathisants étaient la Chambre des Métiers, la Chambre d'Industrie et de Commerce, l'Agence de Service des industries Créatives de la ville de Munich et un certain nombre d'entreprises commerciales. Le projet a bénéficié du soutien bienveillant des organes politiques - membres du Bundestag, ministres d'État et membres du conseil municipal de la capitale du Land, Munich. Enfin, un certain nombre d'associations du travail social et un institut de recherche pédagogique ont également été impliqués.

4.2.3. Rôle et Responsabilités des Experts

Le projet Take off Take in était fortement orienté vers la coopération de nombreuses institutions et sponsors. Il était à la fois difficile et crucial pour la gestion du projet d'impliquer tous ces professionnels dans une action commune.

Experts participants :

- ✚ **Conférencier** dans le cadre des cours préparatoires
- ✚ **Contact/administrateur** au sein des autorités participantes (affectation, etc.)
- ✚ **A l'étranger** : employeur pour les stages / hôte pour le logement etc. / personne de contact dans le groupe
- ✚ Superviseurs (rôle le plus important) :

Toujours disponible pendant la préparation / à l'étranger / suivi et accompagnement du groupe. Au début du projet, il s'agissait toujours d'un travailleur social qui voyageait également à l'étranger. Pour le séjour à l'étranger, ce rôle a été divisé en trois :

- ✚ un pédagogue pour le soutien du groupe et le conseil social / l'orientation en apprentissage;
- ✚ un artiste qui guidait le projet artistique, mais était également la personne de contact;
- ✚ une personne de contact de l'organisation d'accueil.

4.2.4. Caractéristiques du Groupe Cible (responsabilités)

Le groupe cible était composé de NEET, ce qui était difficile à motiver pour le développement de nouvelles perspectives de carrière, de chômeurs de longue durée avec plusieurs défis personnels (dépendances, pauvreté, origines culturelles diverses, sans-abri, etc.) et ayant besoin de soutien pour développer leurs compétences personnelles (également avec des études non terminées). Ils ont été fournis aux organisations d'envoi par les Agences Pole Emploi.

Ces circonstances les ont empêchés de s'intégrer ou de participer à la vie sociale, de suivre une formation ou d'entrer sur le marché du travail (ils avaient un besoin particulier de soutien qui n'est pas disponible dans les mesures standardisées du livre II du code social allemand).

4.2.5. Analyse des résultats de la mise en œuvre

La définition d'un succès a changé au cours du programme IdA, en fonction de l'institution qui a fixé les critères. Elle est passée d'une approche initialement très liée à la profession, à la technique ou au marché du travail à une approche fortement liée aux « qualifications clés » de la discussion allemande sur la formation professionnelle (EFP) et à la capacité d'action des participants. Il convient de noter que le succès d'IdA a été évalué uniquement en fonction du développement des participants et non en fonction d'autres aspects du projet tels que les résultats des projets ou les emplois à l'étranger.

En ce qui concerne le projet Take Off Take In, le succès a été l'emploi de tous les participants. Selon l'agence Pole Emploi, le succès est atteint lorsque les participants rentrent chez eux avec un plan pour leur vie et une capacité d'action.

4.2.6. Phases

4.2.6.1. Recrutement des participants

Au cours du projet, l'agence de financement et les institutions référentes en Haute-Bavière ont adopté un plan annuel fixe pour l'acquisition de participants (accord de coopération) par le biais d'une attribution et d'une sélection commune sur la base d'une évaluation des compétences.

Les Agences Pole Emploi ont organisé 2 à 4 fois par an des événements promotionnels au cours desquels le sponsor présentait les séjours à l'étranger. Les experts des Agences Pole Emploi et d'autres institutions ont également été informés de manière intensive sur le projet et l'organisation des séjours à l'étranger.

L'agence d'exécution des projets disposait également d'un point de contact permanent pour l'admission et l'évaluation des compétences, garantissant ainsi une procédure de sélection coordonnée et documentée pour tous les candidats affectés. L'évaluation des compétences a nécessité des informations sur la situation personnelle et l'école, la motivation, etc. La sélection des participants a résulté de ce processus d'une semaine. Un entretien individuel de classement a été réalisé avec chaque candidat afin de définir les besoins en formation psychosociale et professionnelle, la motivation pour la mobilité, de clarifier les intérêts et de discuter du contrat et des règles de conduite.

Celui-ci est suivi d'un service externe d'assistance en éducation au Centre d'Assistance en éducation pour les jeunes de la ville de Munich.

En outre, le programme de préparation a également été adapté sur la base des besoins des participants.

4.2.6.2. Préparation à la mobilité

Le programme préparatoire de six semaines s'est ouvert par un événement d'introduction au cours duquel tous les participants et le personnel du projet se sont présentés. Le programme comprenait les modules suivants :

1. cours de langue (langue nationale ou anglais) : 4 semaines différenciées par groupes de performance ;
2. orientation professionnelle : contributions des représentants des sociétés/chambres/entreprises sur les professions possibles pour les participants ;
3. préparation des candidatures : axée sur la pratique a) en tant qu'élément de la candidature pour des stages à l'étranger (Profilpass®) et b) préparation d'un Curriculum Vitae après le retour.
4. ateliers sur le développement de la compétence interculturelle : gestion de sa propre culture/ situations d'incertitude/ perception de soi ;
5. des offres individuelles (souvent différenciées et étendues au cours du projet) :
 - a. Formation en matière de sécurité / faire face à une menace / comment l'éviter,
 - b. Formation en médias,
 - c. Ateliers créatifs (environ 3 à 5 jours) en guise d'expérience préparatoire au projet artistique;
6. préparation organisationnelle du voyage ;
7. un week-end en groupe pour conclure - activités de consolidation d'équipe pour faire connaissance et créer des liens entre les participants, et accord sur les objectifs ; deuxième tour pour les participants restants.

Les présentations des participants et les résultats de la formation à l'application ont également été transmis à l'organisation d'accueil sous la forme d'une auto-présentation. Dans la mesure du possible, les partenaires étrangers ont rendu visite aux participants en préparation (en ligne ou en personne).

Profilpass® a été utilisé sous une forme adaptée comme instrument méthodologique d'accompagnement de la mesure. Il a servi de garantie de compétence et d'introduction au curriculum vitae de l'UE.

Les participants ont été encadrés au cours de la préparation par un pédagogue social, qui les a également accompagnés à l'étranger.

Entretien d'entrée et accord d'objectifs : chaque candidat bénéficie d'une assistance individuelle par un pédagogue social (clarification des intérêts et des objectifs, de la situation de vie et du contexte social, éducatif et familial). L'accord a été expliqué en détail aux participants potentiels. Certaines parties des accords ont également été présentées à l'organisation d'accueil (auto-présentation).

Dans la mesure du possible, le **conseiller/organisateur de l'organisation d'accueil a rendu visite aux participants** pendant la période de préparation pour la présentation du programme et la clarification des objectifs.

4.2.6.3. Mise en œuvre à l'étranger

Le projet proposait un travail artistique commun d'un mois aux participants du groupe dans des conditions de production authentiques et disposait d'un instructeur artistique à cet effet. Différents projets artistiques étaient proposés, dont le contenu dépendait du pays bénéficiaire. Une **présentation finale publique** des œuvres d'art était obligatoire. En guise de suivi du travail de projet en groupe, un **stage individuel d'un mois** a eu lieu dans une entreprise sélectionnée avec le participant pendant la phase de groupe.

L'**hébergement** était assuré en groupe dans des auberges ou dans les chambres des partenaires du projet, selon le pays. L'organisation indépendante de la vie quotidienne faisait partie du concept, mais un accompagnateur socio-éducatif et les artistes vivaient toujours dans le voisinage immédiat. Une **supervision continue** par l'équipe pédagogique et Take Off étaient obligatoires. Ils étaient disponibles pour la réflexion, l'évaluation et la gestion de crise lors de consultations individuelles ou de discussions/évaluations de groupe et étaient en mesure d'offrir différents niveaux de soutien en fonction de leurs rôles.

Les **salles de projet** (atelier, studio de production, studio d'enregistrement, entrepôt) étaient à la disposition du groupe pour travailler sur le projet et aussi comme **point de contact** pour le groupe dans un environnement peu familier. Le seul cours professionnel proposé était toujours un **cours de langue** (souvent divisé en débutants et avancés, langue nationale ou anglais pour les petits pays), la poursuite de l'offre à partir de la préparation. Cela a souvent été utilisé comme un niveau de réflexion de groupe et de réflexion interculturelle.

4.2.6.4. Conclusion et intégration

La phase de suivi de trois semaines était une combinaison de rendez-vous de consultation et d'offres orientées vers le processus sous forme de cours (à temps plein). Il s'agissait d'un reflet des expériences interculturelles orientées vers le travail, mises en œuvre en tant que formation interculturelle. Les participants ont traité le retour dans leur pays d'origine comme une réalité, faisant du développement de leur présentation le thème central de la formation. Des certificats ont également été distribués.

En parallèle, des services de consultation ont été proposés pour plusieurs raisons :

- **Discussion finale avec le centre d'assistance en éducation** : Les rendez-vous d'assistance finale au Centre d'Assistance permettent aux participants de réfléchir à leurs attentes et à leurs objectifs en retour de l'assistance initiale (perspective : hors projet).
- **Edition finale du ProfilPass** : L'achèvement de la formation permet de réfléchir au développement de ses propres compétences (perspective : autoréflexion).
- **Discussions finales du projet avec les participants** : Les conventions d'objectifs ont été discutées (perspective : réflexion dans le cadre du projet).

Au cours de ces consultations finales, les participants ont eu l'occasion de réfléchir à leur expérience et à leur développement et de jeter un regard différencié sur leur carrière/leur parcours de vie.

4.2.7. Renforcement des compétences par la mobilité EA (Environnement d'Apprentissage)

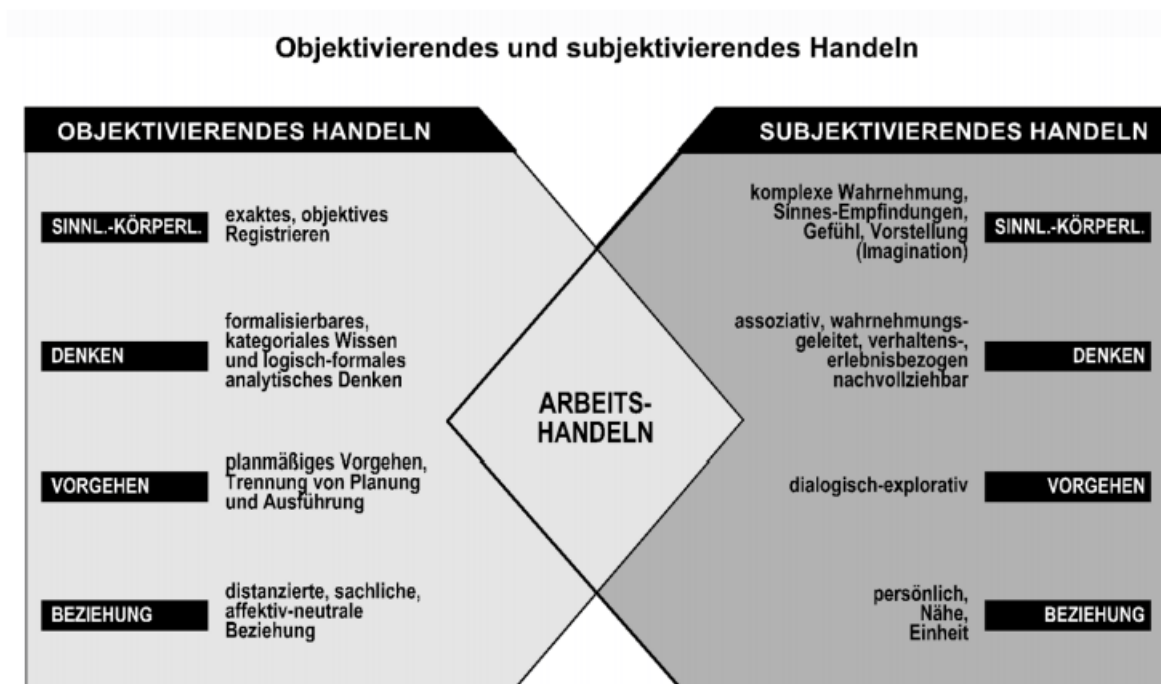
L'un des principaux objectifs des programmes de mobilité est de renforcer les compétences des NEET. Les compétences sont un élément clé requis sur le marché du travail. L'identification des compétences fortes et potentielles qui peuvent être activées, formées, stimulées et renforcées est un outil essentiel pour motiver et habiliter les NEET à apprendre et à s'intégrer dans la société.

Au cours d'un programme de mobilité, l'apprentissage par la pratique et l'(auto)réflexion sont des méthodes intégrées pour renforcer les compétences des NEET. À l'étranger, une pléthore de situations d'apprentissage par la pratique est également possible pendant le temps libre ou les activités sociales.

Selon l'Association pour la recherche et le développement dans le domaine de la formation professionnelle et des professions (GAB Munich), pour devenir un expert, il faut, en plus du savoir-faire pratique et de la réflexion, posséder les compétences non techniques suivantes :

avoir un sens / une intuition / un instinct et des stratégies émotionnelles en place afin d'utiliser les connaissances professionnelles au bon moment, dans la bonne situation et avec la bonne personne:

- ✚ avoir la confiance nécessaire pour maîtriser l'improvisation et se sentir à l'aise dans des situations inattendues ;
- ✚ aborder une situation inconnue avec un esprit ouvert en faisant appel à tous ses sens afin de "lire la situation" aussi correctement que possible et d'agir en conséquence avec confiance
- ✚ rester curieux et ouvert pour apprendre activement dans chaque situation, être prêt à s'améliorer constamment et être prêt pour de nouvelles possibilités, pas d'action en pilote automatique. Chaque situation ou tâche quotidienne peut être d'une certaine manière différente des jours précédents en fonction de paramètres internes et externes. (Kraus 2018)



Source: BIBB - Hightech-Gespür Erfahrungsgeleitetes Arbeiten und Lernen in hoch technisierten Arbeitsbereichen, page 53.

La mobilité comporte un élément supplémentaire par rapport aux autres formations (non formelles), à savoir l'environnement inconnu des NEET. La culture, la langue, les personnes, les superviseurs, le programme, les autres NEET dans le groupe, la socialisation, le logement, l'auto-restauration, etc. sont tous inconnus et c'est le facteur qui ouvre tous les récepteurs d'apprentissage des NEET. Comme rien ne leur est familier, ils doivent devenir réceptifs pour être en mesure de fonctionner pendant la mobilité. Cette condition permet de tester, d'améliorer et de renforcer les compétences beaucoup plus rapidement et plus profondément. En outre, les expériences laissent généralement une empreinte solide dont les NEET se souviennent et qu'ils utilisent plus tard dans leur vie.

Dans le cadre de la mobilité, il est possible d'acquérir des compétences non techniques, car le programme, même s'il s'agit d'un stage, ne constitue pas d'une formation formelle. Les compétences non techniques acquises peuvent renforcer diverses compétences, telles que la communication, la créativité, la résilience, etc. Un document décrivant les compétences acquises ou renforcées peut être fourni par une organisation d'accueil (l'organisation qui organise la formation à l'étranger).

4.2.8. Éléments novateurs

Format d'échange IdA - mise en œuvre d'une philosophie de financement

Les mesures d'échange du programme « d'intégration par l'échange » ont été conçues selon un format uniforme de mobilité. Malheureusement, toutes les institutions de soutien n'étaient pas intéressées par l'envoi de « leurs » jeunes à l'étranger et il a fallu un travail de persuasion intensive pendant de nombreuses années pour trouver la plupart (mais pas toutes) des institutions de financement concernées prêtes à participer à des activités d'échange internationales ou européennes.

Modèle IdA et projet Modèle Take Off Take In

La procédure standard d'un échange IdA consistait à fournir aux participants une expérience professionnelle authentique dans des entreprises étrangères. Les stages, un modèle classique de financement du marché du travail allemand, ont été choisis comme alternative à l'école et aux loisirs. Le projet Take Off Take In comprenait le travail de projet orienté vers l'expérience. Des projets artistiques d'un mois à caractère public ont été mis en œuvre, stimulant de nouveaux environnements d'apprentissage. Ce format s'est avéré particulièrement efficace pour les participants ayant des problèmes personnels majeurs et pouvait même être adapté aux besoins des participants. Cette offre a été combinée avec des stages individuels ultérieurs, qui s'étendaient sur l'ensemble du séjour à l'étranger, comme une étape de développement vers une activité indépendante à l'étranger.

Les caractéristiques et innovations cruciales de ce format concernent le groupe cible défavorisé. Il est peu probable que les NEET participent à une mesure étrangère par choix. Notre expérience avec le programme IdA offre quelques solutions sur la façon d'obtenir l'adhésion des NEET :

1. Situation des participants - comment se sentent-ils face à un dispositif étranger ?

Les NEET intègrent les mesures pour des raisons non spécifiques, comme une recommandation ou une propagande de bouche à oreille, ou encore sous la pression des institutions de financement. Les décisions sont le résultat d'un vote de confiance. On ne peut pas attendre d'eux qu'ils organisent eux-mêmes leur séjour. Comme leurs expériences antérieures avec l'école, l'éducation et le travail sont le plus souvent marquées par des échecs, il faut trouver d'autres formes de formation.

2. Exigences pour les offres de formation à l'étranger

Les participants doivent avoir la possibilité d'apprendre de manière autonome, de découvrir et de vivre des expériences multidimensionnelles, tout en bénéficiant d'une structure fixe. L'intégration dans le monde réel est obligatoire.

3. Soutien et conseils pendant le dispositif.

Une orientation et des conseils professionnels sont indispensables pour un séjour réussi. Les participants défavorisés ont besoin de tous les conseils personnels, de l'orientation de l'apprentissage et du soutien qu'ils peuvent obtenir. Les conseils prodigués dans le cadre de nos projets étaient souvent les premiers à ne pas être perçus comme condescendants. Les modèles personnels et les personnes auxquelles ils pouvaient s'identifier ont été des éléments décisifs dans les expériences et les champs d'apprentissage des participants.

4. Coopération institutionnelle locale et transnationale - une philosophie de programme

Les institutions qui prennent en charge les participants issus d'un environnement défavorisé doivent être impliquées de manière constructive et motivée par le sponsor du projet/du dispositif. Cela ne peut être laissé aux participants. Il en va de même pour les partenaires d'accueil à l'étranger. Cela nécessite des accords, une coordination et (dans le cas des partenaires étrangers) une clarification interculturelle beaucoup plus complexes que dans le cas de projets auto-organisés ou sur une base volontaire.

5. Préparation individuelle et réintégration des participants

Les participants bénéficient d'une préqualification personnelle approfondie pour le dispositif : clarification des exigences, informations sur les compétences linguistiques et la culture, informations juridiques, préparation à l'expérience professionnelle, autonomisation et constitution d'équipes (jusqu'à 6 semaines). La période de réintégration est comprise entre 2 semaines et 6 mois.

6. Soutien financier aux participants

Les participants reçoivent une aide financière pour les voyages et les séjours à l'étranger, le maintien de l'aide sociale, le maintien du financement du logement, etc. Les contributions personnelles ne peuvent généralement pas être collectées et les familles ne peuvent pas être sollicitées pour le financement.

7. Ressources nécessaires

Les services de soins et de préparation des participants nécessitent des ressources suffisantes en personnel. Un projet de ce format entraîne des coûts supplémentaires considérables en termes de personnel par rapport au format de Jeunesse en Action.

4.2.9 Résumé des phases

Préparation en durée de plusieurs semaines avant le départ :

1. Consultation individuelle assortie d'un "accord" : objectifs et résultats attendus de la participation à la mobilité, règles de conduite, obligations, etc.
2. Week-end en groupe sous forme d'activités de renforcement de l'esprit d'équipe
3. Cours de langue dans la langue du pays d'accueil ou en anglais
4. Formation interculturelle pour se familiariser avec la culture d'accueil
5. Formation à la sécurité en tant que mesure préventive : comment faire face aux menaces et ce qu'il faut envisager pour les éviter.
6. Évaluation des compétences avec des tests pour l'orientation professionnelle
7. Familiarisation avec les options et les attentes du stage.

8. Début de l'élaboration de Profilpass® ou Mahara comme instrument complémentaire de la mesure en tant qu'instrument d'orientation professionnelle et guide du curriculum vitae de l'UE
9. Orientation scolaire obligatoire dans un établissement externe
10. Formations de démarrage comme les médias, l'art, etc.

Le séjour à l'étranger d'une durée de 1 à 3 mois :

1. Stages et contacts avec des employeurs locaux (petites entreprises, projets sociaux, projets culturels).
2. Tutorat ou mentorat pendant le stage
3. Cours de langue (débutants et avancés)
4. Projets conjoints et actions culturelles avec des organisations de jeunesse
5. Vie autonome dans des appartements en colloc ou dans des familles d'accueil
6. Mise à jour de Profilpass® ou Mahara
7. Soutien, conseil et assistance assurés en permanence (processus individuels ou de groupe, cas critiques, organisation quotidienne, etc.)
8. Possibilité de contribuer à des événements de présentation aux acteurs locaux

Suivi au retour de l'étranger d'une durée de plusieurs semaines :

1. Conseil de suivi basé sur les expériences à l'étranger par une institution indépendante.
2. Terminer le Profilpass® ou Mahara
3. Obtention de certificats : 1) Journal d'apprentissage 2) Certificat de programme 3) Certificat de stage
4. Événement de clôture : présentation des réalisations au public local.
5. Aider avec un conseil social et d'intégration en fonction des besoins individuels pour une période plus longue, même après la fin du projet.
6. Suivi du processus d'intégration après l'achèvement du projet si el NEET est prêt à partager.

5. Exemples de EA au sein de Take off Take in

La majorité des partenaires du projet ont été impliqués à la fois dans le projet IdA Take off et dans le projet Take off Take in. L'organisation d'envoi était allemande et les autres partenaires jouaient le rôle d'organisation hôte. Même si l'objectif du projet était le même, les organisations d'accueil ont adapté la mise en œuvre à leurs propres options, leur personnel, leur culture et aux conditions locales. Pour une meilleure compréhension de LE, certaines caractéristiques de chaque modèle sont présentées dans les sous-chapitres suivants.

5.1. Modèle d'association Eurocircle, F

Eurocircle bénéficie d'un réseau de 160 entreprises et associations qui opèrent dans différents domaines et connaissent le groupe cible, ce qui permet de trouver des stages de travail ou de formation.

Notre objectif est de

- ✚ Donner aux jeunes, qui ont déjà acquis une expérience professionnelle, l'opportunité de découvrir des nouveaux domaines, différents de ceux dans lesquels ils sont formés et ont déjà travaillé.
- ✚ Elargir l'horizon des jeunes qui sont souvent coincés dans des schémas qui ne favorisent pas un développement personnel sain.
- ✚ Faciliter le choix des jeunes dans un projet professionnel.

Le recrutement est effectué par une organisation d'envoi (dans notre cas, d'Allemagne) qui collabore avec les centres pour l'emploi - services de l'emploi. Une formation de 5 semaines pour se préparer à une expérience d'apprentissage interculturel avec des méthodes non formelles, introduction à la langue française, identification de 3 domaines professionnels dans lesquels le NEET pourrait choisir à Marseille.

En attendant, Eurocircle examine les CV des participants potentiels reçus. En fonction de l'intérêt des participants, nous contactons les entreprises pour assurer les placements. Il est nécessaire d'aller dans les entreprises pour les expliquer le profil des candidats potentiels et pour estimer s'il y a une barrière linguistique. En moyenne, nous obtenons un groupe de 8 à 12 participants NEET.

En général, le programme a été conçu comme suit

- ✚ La première semaine est la semaine d'immersion : se connaître, visites de la ville, créer la confiance, rencontres individuelles accompagnées avec les tuteurs dans les entreprises, cours de français et rencontre avec le futur tuteur dans une entreprise.
- ✚ Pendant le stage : une fois par semaine, une réunion avec le groupe pour parler de leur processus d'apprentissage, de leur bien-être et de leurs souhaits, besoins et problèmes.

Nous sommes responsables de :

- ✚ étayer les stages par des réunions régulières en face à face et par téléphone entre les entreprises et Eurocircle ;
- ✚ mettre en place une évaluation hebdomadaire du groupe et une réunion pour déterminer les objectifs et résoudre les problèmes ;
- ✚ mettre en place une visite de terrain dans l'entreprise par un tuteur d'Eurocircle ;
- ✚ numéro d'urgence sécurisé 24/7 et assistance et accompagnement chez le médecin ou dans les bureaux officiels ;
- ✚ obtenir un feedback des NEET sur l'ensemble de leur expérience de mobilité (utilisation d'un questionnaire) ;
- ✚ aider les entreprises à fournir des certificats individuels relatifs au stage effectué.

Les méthodes que nous utilisons sont les suivantes :

- ✚ Soutien collectif et individuel par des experts (par exemple, un travailleur social) d'Allemagne et de Marseille.
- ✚ Tutorat pour chaque jeune à Marseille et visites sur le terrain
- ✚ Apprentissage guidé
- ✚ Méthodes d'enseignement non formelles
- ✚ Cours de français donnés en classique et en non formel, la priorité est donnée des compétences orales de la langue.

Une fois le stage est terminé, le NEET retourne en Allemagne où il poursuit un programme de 4 semaines : compléter l'Europass, évaluer les compétences acquises ou améliorées et planifier l'avenir : prioriser les prochaines étapes et actions.

5.2. Modèle de l'école de langue Clase Barcelona, ES

Le programme d'une organisation hôte a été conçu pour un groupe de 10 à 15 NEET pour une période de 2 mois dans le domaine artistique. Il a été divisé en un mois d'apprentissage avec un artiste et un mois de stage dans différentes entreprises de Barcelone. Un travailleur social était présent sur le site pour les cas de difficultés dans leur vie quotidienne.

Les participants vivaient ensemble dans des appartements en colocation à Barcelone et devaient s'organiser dans leur routine quotidienne comme faire les courses, se laver, nettoyer l'appartement, etc. Ils devaient se présenter à une heure convenue le matin dans la galerie où ils travaillaient avec l'artiste sur son œuvre et le deuxième mois, ils devaient se présenter sur leur lieu de travail pour la formation en stage.

L'appartement partagé était un environnement d'apprentissage idéal où ils devaient discuter pour trouver des solutions aux problèmes quotidiens ("qui fait la vaisselle", "que mangeons-nous pour le dîner", "qui fait la cuisine aujourd'hui", etc.) Ils ont appris à s'écouter les uns les autres, à trouver des solutions, à résoudre les problèmes, à reconsidérer leur propre opinion si les autres en avaient une autre.

Se rendre au studio pour réaliser leurs travaux artistiques était un autre environnement d'apprentissage qui commençait déjà par l'achat d'un ticket de bus, la recherche du bon chemin pour s'y rendre et arriver à l'heure. Ils devaient parler à des Espagnols s'ils se perdaient sans connaître la langue, apprendre à ne pas avoir peur des autres même s'ils ne parlent pas leur langue, la meilleure façon de travailler sur les compétences de communication.

Un autre environnement d'apprentissage très important était leur lieu de travail où ils ont effectué leurs stages. Comprendre quelles sont leurs responsabilités professionnelles est difficile pour un jeune qui n'est pas habitué à travailler. Apprendre l'esprit d'équipe et l'entraide entre collègues était complètement nouveau pour certains d'entre eux. Certains d'entre eux ont travaillé dans des écoles publiques où ils ont dû travailler pour la première fois de leur vie avec des enfants. Vous devez donc apprendre à vous occuper d'enfants, à jouer avec eux, à communiquer avec eux et à être là s'ils vous demandent de l'aide.

Dans l'ensemble, il est très important de voir qu'un environnement d'apprentissage n'est pas seulement le lieu où vous travaillez, mais que vous vous trouvez également dans un environnement d'apprentissage en étant simplement avec vos colocataires à la maison.

5.3. Modèle d'Horus, SI

EA était pour les participants un territoire inconnu, dans un pays étranger et dans un groupe de personnes plutôt inconnues. L'équipe pédagogique était internationale. Les mentors/tuteurs étaient des professionnels exerçant une certaine profession/un certain métier, sans formation classique en matière d'enseignement. Les travailleurs sociaux sont des professionnels.

EA était en grande partie en plein air. Diverses possibilités d'apprentissage de compétences ont été proposées, notamment des activités sociales et culturelles, ainsi que l'apprentissage de compétences en matière de soins personnels (cuisine, nettoyage, etc.).

Le projet a permis que la partie expérientielle de l'autonomisation soit formulée et mise en œuvre de manière indépendante pour le groupe et non comme un programme pour les individus. Le modèle a été conçu comme une expression de l'art, de la créativité artistique et de l'aménagement paysager. La philosophie était la conviction qu'il est important d'apporter non seulement des opportunités aux participants du programme, mais aussi la valeur et la conscience de prendre soin de la nature. En même temps, le travail dans la nature a un effet bénéfique sur les jeunes et l'art peut être mieux compris comme une option d'emploi (vert) innovante. Les participants ont pu créer avec des matériaux naturels ou respectueux de la nature, tout en reconnaissant que ce type de création artistique a une durée de vie plus courte. Comme le programme se déroule principalement dans la nature, la mise en œuvre est limitée entre avril et octobre. Dans ce contexte, il est également important qu'une tâche ne dure pas plus de 5 jours, car les participants obtiendront rapidement un résultat, ce qui est important en termes de motivation.

La plupart des participants du groupe présentaient des caractéristiques typiques de la génération Y. Bien que le programme s'adresse aux artistes, seul un tiers d'entre eux possédait les talents de l'artiste, tandis que moins de la moitié avait des idées inspirantes ou novatrices. Le programme a été conçu pour que les participants puissent expérimenter leur potentiel dans 4 situations :

1. réaliser un travail créatif basé sur sa propre inspiration artistique,
2. travail créatif fondé sur les lignes directrices de base du produit souhaité par le client,
3. réaliser un travail créatif en couple ou en groupe, selon une idée convenue en commun,
4. Réaliser un travail créatif en couple ou en groupe selon les directives du client.

Cela a permis aux NEET participants de reconnaître comment et dans quelle mesure le travail en équipe leur convient, comment ils se retrouvent dans l'équipe et quels rôles ils assument (organisateur, meneur d'idées, faiseur). Ils apprennent en outre ce que l'artiste possède réellement et ce que cela signifie de fournir un service ou de produire un produit pour un client. On a veillé à ne pas interférer avec la créativité de l'artiste, tout en rappelant que l'indépendance économique est importante pour une vie créative complète et indépendante (nous soutenons la création pour notre "âme", mais si ces produits ne sont pas à vendre, il est sage de fabriquer des produits générateurs de revenus commercialement intéressants).

Le modèle a pris soin de :

- ✚ Encouragez le participant à identifier ses propres forces et faiblesses,
- ✚ Apporter aux participants de nouvelles approches et motivations pour accomplir leur travail et leurs tâches,
- ✚ S'exercer à collaborer, créer et communiquer dans le cadre de tâches de groupe.

Pour la mise en œuvre du programme, plusieurs sites et une variété de profils de mentors ont été engagés. Exemples de lieux : parcelles municipales destinées à la gestion de parcs, parcs sportifs et urbains, parcs adjacents aux aires d'autoroute, salines, zoo, ferme (sociale), étangs et mares. Les propriétaires des lieux étaient extrêmement favorables à ce type de projet et les mentors tenaient à ce que le groupe traite les propriétés des propriétaires de manière responsable. Quelques exemples

de travaux : conception, aménagement et plantation d'un parc, production d'aires de jeux pour enfants sur un terrain de sport, production d'un petit bassin salé pour enfants, production de puzzles en bois pour enfants, plantation de petites surfaces avec des plantes ornementales, production de paniers pour un étang et enrichissement des environs avec des installations artistiques, production de clôtures en osier et de tipis, création d'un jardin d'herbes aromatiques, fabrication d'aménagements en bois pour le repos et l'étirement des passagers lors de longs trajets, fabrication de sculptures en bois et d'articles de sport, décoration de pièces, fabrication de bijoux, de vêtements, de produits en argile, sculpture d'un cosmogramme sur du marbre, impression de photos sur du bois.

Au cours du processus d'apprentissage, les mentors ont veillé à ce que les participants transmettent l'idée du produit final et à ce que les produits soient esthétiques et utiles. Ce faisant, les participants étaient également conscients des limites telles que le financement pour l'achat de matériel et le temps disponible.

Plusieurs contenus et lieux pour la mise en œuvre du programme ont été préparés. La sélection a été faite par le mentor principal après avoir pris connaissance du groupe (intérêts, capacités). Pendant la phase préparatoire, le mentor principal a rendu visite au groupe dans son pays pour présenter le programme et se faire une première idée des intérêts et des capacités des participants.

La mise en œuvre du programme était dirigée par un mentor principal (dans notre cas, un architecte paysagiste et un artiste) qui coordonne et dirige le travail d'au moins cinq autres mentors (charpentier, concepteur d'argile, tailleur de pierre, salineur, jardinier, photographe, zoologue, professeur de langue allemande). Le mentor principal met en œuvre la majeure partie du programme pratique, assure la motivation des participants et une coopération intensive avec l'assistant social en ce qui concerne le développement individuel et la dynamique de groupe. Les mentors font attention à ce que la présentation théorique soit courte car les participants en général se désintéressent rapidement. La communication se fait en anglais et en allemand. Les mentors n'avaient pas de formation pédagogique ni de compétences en matière d'enseignement, ce qui s'est avéré être un avantage. Des compétences telles que la maîtrise, la capacité de communication, les compétences de leadership, la patience, l'empathie, l'intelligence sociale et la vigueur sont les clés du succès.

Le travailleur social venait d'une équipe allemande et connaissait bien le groupe (les participants) depuis la période de préparation. Pendant la mise en œuvre du programme, le travailleur social était présent, car il arrive souvent que le participant traverse des moments de crise pendant le processus de travail. A la fin de chaque semaine, le mentor principal et le travailleur social procèdent à une évaluation avec le groupe. L'évaluation finale de groupe et individuelle était très importante car le travail d'un individu était résumé en fonction de ses points forts et inspiré par une réflexion sur les possibilités soutenues par ses meilleures qualités et compétences.

Le travail selon le programme se déroulait du lundi au vendredi, généralement de 9 h à 17 h (35 heures par semaine). Une semaine de travail traditionnelle a été pratiquée, qui comprenait également des heures supplémentaires d'assistance individuelle avec un travailleur social (2 heures) et l'apprentissage des bases utiles de la langue slovène (3 heures). En outre, un court exercice physique matinal a été introduit dans le but de renforcer les faibles compétences motrices des individus. Le week-end était consacré aux projets individuels et aux sorties ou activités de groupe. Les activités de groupe visaient la détente, le renforcement des liens, la découverte de soi, l'apprentissage des atouts naturels et culturels de la Slovénie (visite d'un parc d'adrénaline, piscines, jardins botaniques, musées, centres de sous-culture, excursions vers des destinations touristiques, visites guidées, courtes randonnées dans les collines, visite nocturne guidée des étoiles, jeux et matchs sportifs et rencontres avec des artisans).

L'attention a également été portée sur les possibilités de socialisation avec la population locale. Les participants tiennent compte de leur propre réflexion culturelle, qui a également une valeur. À cette fin, des pique-niques ont été organisés, des rencontres avec des musiciens et des artistes slovènes,

des visites d'écoles, des cours de cuisine et de pâtisserie.

Les participants étaient logés dans des appartements où ils partageaient des chambres et une grande salle de socialisation. La plupart des aliments étaient préparés par leurs soins, ce qui constituait un véritable défi pour de nombreux participants. Beaucoup d'entre eux n'étaient pas compétents dans la préparation des aliments et encore moins dans la planification des repas.

Le programme s'est terminé par un événement de clôture auquel ont été invités tous les habitants concernés, les représentants de la municipalité et les médias.

6. Méthodologies comparables

Les partenaires de LIVE LEARNING ont mené d'autres projets comportant des éléments similaires à ceux des projets IdA, ce qui montre que le champ des environnements d'apprentissage possibles est vaste en termes de mobilité internationale.

6.1. Envol Europe (France)

Le projet ENVOL a été réalisé en 2017 par Eurocircle. Il était axé sur un volontariat à moyen terme (5 mois) dans le cadre du service civique international, répondant aux besoins des populations locales et contribuant à des actions bénéfiques pour la société. Les participants ont pris part à l'un des domaines suivants : culture et loisirs, développement international et action humanitaire, éducation pour tous, environnement, intervention d'urgence en cas de crise, mémoire et citoyenneté, santé, solidarité et sport. Le projet a mis l'accent sur une relation de qualité entre les participants et les tuteurs, offrant un soutien collectif et individuel à chaque phase du projet. Une formation intensive de préparation au départ a été mise en place pour favoriser la cohésion du groupe et renforcer les participants dans leur rôle à l'étranger. Le projet s'est conclu par une formation post-mobilité supervisée par des tuteurs, au cours de laquelle les participants ont développé leurs projets professionnels individuels, en acquérant de nouvelles compétences obtenues à l'étranger.



Les projets IdA et ENVOL ont été conçus pour donner l'occasion aux jeunes NEET d'élargir leurs horizons et leurs expériences dans un pays étranger. Les deux projets visaient à améliorer la progression de l'apprentissage des participants et à développer leurs compétences professionnelles en contribuant au travail des organisations hôtes. Un point central des projets IdA et ENVOL est le fait que l'expérience d'apprentissage des participants a été renforcée par l'environnement d'apprentissage (un pays étranger), soulignant le rôle de la mobilité dans l'éducation non formelle. Le personnel de formation a appliqué des méthodes non formelles. Le soutien collectif et individuel s'est avéré crucial dans les deux projets.

Les projets se différencient par la forme d'engagement des participants (volontariat/ENVOL ou stage/IdA). Dans ENVOL, l'environnement d'apprentissage était basé sur l'hypothèse que le jeune veut participer à un projet pour le bien commun et a besoin de se sentir utile. Grâce à ce projet, les volontaires ont favorisé le lien de coopération entre leur ville d'origine et leur ville d'accueil, ce qui leur a donné un sentiment d'intégration, d'utilité et d'appartenance.

Pour plus d'informations sur le service civique international, un programme de volontariat français, voir <https://www.service-civique.gouv.fr/page/les-conditions-pour-m-engager>.

6.2. Le projet Access Sport (France)

Access Sport est le projet Eurocircle. Il a été réalisé en 2017 et soutenu par la préfecture des Bouches du Rhône et le consulat des États-Unis à Marseille. Basé sur « The English Access Microscholarship Program (Access) » qui fournit une base de compétences en anglais aux étudiants économiquement défavorisés, Access Sport a atteint deux objectifs : 1. améliorer l'utilisation et la connaissance de la langue anglaise des participants (dans le but de leur donner de meilleures perspectives d'emploi et de carrière), et 2, leur enseigner des compétences non techniques et introduire de meilleurs soins de santé et une routine quotidienne dans leur vie.



Access Sport comprenait 16 NEET âgés de 18 à 25 ans, issus de quartiers et de milieux difficiles de Marseille. La durée du programme était de 9 mois ; la première phase (6 mois) s'est déroulée en France et consistait en des cours d'anglais informels (cours de langue, découverte de la culture et de

la civilisation, discussions et jeux de rôle) et des activités sportives de groupe (les participants étaient encouragés à jouer différents rôles : le joueur, le meneur, l'arbitre etc. afin d'apprendre les attitudes et les comportements correspondants). {Les volontaires ont été liés à Eurocircle et à l'organisation sportive par un contrat légal qui modélise les grandes lignes de leur future intégration professionnelle. Les participants ont également eu l'occasion de participer à des activités d'échange de jeunes telles que des ateliers, des exercices, des débats, des jeux de rôle, des activités de plein air et autres. La deuxième phase (3 mois) a été consacrée à un service civique international¹. Une formation à la mobilité avec des modules sur l'interculturalité, la citoyenneté et le volontariat a été dispensée, ainsi qu'une formation axée sur l'apprentissage interculturel et le travail dans différentes organisations.

Le projet Access Sport et IdA étaient tous deux basés sur la méthodologie de l'apprentissage par l'expérience et la participation active du groupe. Tous deux disposaient d'un solide service de soutien et de tutorat.

Par rapport à IdA, Access Sports promeut les compétences en anglais qui améliorent l'intégration professionnelle et les perspectives éducatives des participants. L'évaluation standardisée de la dernière phase du projet permet aux participants d'obtenir des certificats de langue, qui pourront être utilisés à l'avenir. Elle s'appuie également sur le sport comme vecteur de partage, de citoyenneté et d'engagement.

Pour plus d'informations sur les possibilités offertes par Erasmus+, voir

https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/opportunities/individuals/young-people/youth-exchanges_en

6.3. Space (Suède)

Le projet SPACE (anciennement KRUT) était un programme de stage international de 6 mois. Il visait à améliorer la santé des participants, leur capacité à s'activer et leurs compétences afin de renforcer leur employabilité. Le projet s'est déroulé en trois phases. La phase d'observation et d'apprentissage a consisté en une formation en cours d'emploi dans le pays natal, au cours de laquelle les participants ont mis en pratique leurs compétences non techniques de manière spontanée dans l'environnement de travail, le tout équilibré et réfléchi par des pédagogues sociaux.



Pendant la formation en cours d'emploi, les participants ont observé la vie et le comportement professionnels. La deuxième phase, la réactivation, était une mobilité internationale. Pendant un stage de 3 semaines à l'étranger, les participants ont eu l'occasion de réfléchir sur eux-mêmes et de voir leur situation de vie sous un jour différent. En raison de la courte période de temps, le stage a été consacré à l'apprentissage plutôt qu'à la réalisation d'un projet propre. Au retour, un soutien supplémentaire était disponible car les participants devaient reprendre leurs études ou postuler pour un emploi.

Ce projet était basé sur une méthode d'approche holistique. Outre la mobilité et la formation en cours d'emploi, les autres environnements d'apprentissage comprenaient des promenades hebdomadaires communes pour promouvoir une santé active, une interaction d'apprentissage entre pairs, une formation aux compétences générales et un soutien individuel et collectif pour les participants. Cela les a aidés à prendre confiance en eux dans un contexte social, à créer un climat de confiance et à rencontrer d'autres personnes dans une situation similaire à la leur. Le projet SPACE a été cofondé par le programme Erasmus+ de l'Union européenne.

Plus d'informations sur le projet, voir <https://www.sjusam.se>

¹cf. projet ENVOL pour avoir plus d'informations sur le service civique international, un programme de volontariat français.

6.4. Expérience du LTTA dans Live Learning

En raison de la pandémie de Covid19, le partenariat a dû adapter l'activité de formation pilote à un LE en ligne. À l'origine, un échange interculturel de jeunes Français, Allemands et Suédois à Marseille était prévu, avec le soutien d'un artiste français et une exposition à la fin du projet pilote. Pour le LE en ligne, il a été décidé de combiner les projets FIT IN EUROPE et LIVE LEARNING et de créer un atelier en ligne FIT IN LIVE.

LE CONCEPT FIT IN LIVE

L'atelier pilote FIT IN LIVE était basé sur une variété de contenus et de méthodes afin de proposer une immersion interactive en ligne dans l'insertion interculturelle et socioprofessionnelle. En plus d'une semaine d'orientation virtuelle, les participants ont effectué un stage en ligne de trois semaines à Marseille. Pendant le stage, l'accent a été mis sur une formation intensive en langue, culture, art, communication et compétences non techniques. Le contenu et les méthodologies de l'éducation non formelle ont été adaptés au format virtuelle.

Les participants étaient des NEETs. Leurs besoins ont été placés au centre des activités. Les forces et les faiblesses des participants ont été analysées, ainsi que leur situation personnelle, dans le but d'adapter le programme et de les responsabiliser. L'objectif principal était de définir des parcours professionnels possibles dans lesquels ils se sentent à l'aise et ont confiance (en s'appuyant sur leurs points forts).

Le programme a débuté par une semaine d'orientation virtuelle.

- a) a) Les participants ont eu droit à une visite virtuelle de la ville à la découverte de Marseille. Les participants avaient préalablement reçu un fichier contenant des photos de différents points de repère qu'ils devaient relier au bon endroit.
- b) b) Pour créer une dynamique de groupe, il a été proposé de cuisiner ensemble une recette française mais dans leur propre maison. Ensuite, ils l'ont mangée comme un déjeuner commun en ligne. La cuisine a renforcé la cohésion du groupe, créé une bonne ambiance et les participants ont pu s'ouvrir, créer des liens et parler d'eux-mêmes.
- c) L'environnement d'apprentissage virtuelle s'est rapidement adapté et a permis de créer un LE international en ligne.

Des cours de français d'une durée totale de quatre heures par semaine ont été réalisés. L'accent a été mis sur une expérience d'apprentissage positive et la stimulation de leur intérêt pour la culture française et l'apprentissage de la langue. L'accent a été mis sur la communication et la compréhension orales à travers de différents médias : vidéos, extraits de films et chansons, entre autres. Ils étaient impatients d'apprendre le français parce qu'il avait un but concret et qu'il répondait à leurs besoins, tant sur le plan personnel que professionnel. Ils ont appris des citations et des expressions utiles en français qui peuvent être utilisées dans la vie quotidienne. Par conséquent, ils se sont sentis généralement plus à l'aise pour interagir avec des francophones pendant le stage.

L'atelier "Facilitator of Art" est également axé sur le développement personnel (créativité, autoréflexion, développement de compétences générales). Il était prévu deux après-midi par semaine. L'art a été utilisé pour développer la créativité des participants et comme un outil d'inclusion sociale.

Au début, les participants étaient sceptiques, mais avec le temps, l'art est devenu très important pour eux et ils ont commencé à l'apprécier. L'atelier s'est terminé par un showcase/ exposition ce qui a motivé les participants.

Tandem était une activité linguistique d'une heure et demie le vendredi pour réunir les participants français et allemands. Le Tandem a commencé par une introduction ludique, puis plusieurs tandems franco-allemands se sont formés. Lors des deux premières rencontres, une longue chanson de jazz a été jouée aux participants. Les associations évoquées au cours de l'écoute ont pris la forme de courtes histoires. Lors de la dernière réunion, des histoires préalablement écrites ont été présentées

de telle sorte que les participants français ont lu les textes allemands, les Allemands ont lu les Français.

La coordination virtuelle du groupe tandem franco-allemand a eu une grande réussite du programme mais l'organisation de ces rencontres, qui ont eu lieu en grand nombre, n'a pas été toujours facile.

Des modules de **soft skills** ont été développés afin d'identifier et de développer les soft skills des participants. Cette activité nécessite une approche personnelle, des jeux et de multiples tâches divertissantes ont servi d'outils. L'animateur a abordé le sujet des compétences non techniques avec les participants afin de les aider à les comprendre et à les identifier. L'animateur a également expliqué aux participants comment ils peuvent se référer aux compétences. Les participants ont évalué leurs propres compétences et identifié celles qu'ils aimeraient développer. L'employabilité a été au centre des discussions sur les aptitudes et les compétences.

Les rondes de clôture, d'une durée de 30 à 60 minutes, sont devenues un élément indispensable du programme car les participants apprécient beaucoup d'être ensemble. C'était pour refléter la journée en images, mots, dessins, chansons et GIFs. S'exprimer en français était encouragé.

Les participants ont terminé le stage avec un Europass élaboré.

Aspects essentiels

- ✚ Un soutien individuel par des experts peut être fourni avec une qualité de tutorat bien plus élevée si le nombre de participants est réduit.
- ✚ La pluralité des experts/facilitateurs contribue à une LE virtuelle très dynamique et permet aux participants de bénéficier des différentes approches disponibles (en évitant une approche unique).
- ✚ Des unités courtes et des activités variées conviennent à l'apprentissage en ligne (pour éviter une diminution de la durée d'attention). Par conséquent, les experts/animateurs doivent bien préparer un équilibre entre le temps passé sur et hors écran.
- ✚ Pour pallier l'absence de réunion physique, des cadeaux de bienvenue et d'au revoir ont donnés aux participants a fin de se sentir accueillis, reconnus et valorisés.
- ✚ Les experts/animateurs ont agi comme une équipe bien intégrée grâce à une préparation conjointe intensive du concept.
- ✚ Les experts/animateurs ont dû adapter le contenu, les activités et les méthodes d'enseignement à la LE virtuelle (de nombreux outils en ligne de qualité sont disponibles).
- ✚ L'atmosphère créée et la dynamique de groupe ont créés des moments où tout le monde avait oublié qu'il s'agissait d'un LE virtuelle. De plus, un programme intensif d'apprentissage virtuelle peut créer des relations fortes et authentiques.
- ✚ La situation de Covid19 a aggravé les perspectives des NEET sur le marché du travail. Par conséquent, les discussions sur les aptitudes et les compétences ainsi que l'orientation individuelle se sont avérées comme élément encourageant et stimulant.
- ✚ L'apprentissage d'une langue nécessite une pratique active, c'est pourquoi Digital LE doit faciliter les contacts supplémentaires pour pratiquer (de préférence avec des locuteurs natifs).

7. Constatations et recommandations

L'objectif du projet Live Learning était de fournir aux NEET une occasion clé de planifier de façon informative leur vie future de manière responsable, indépendante et mature, en tant que membres à part entière et compétents de la société. Notre tâche, en tant que partenaires du projet, était de trouver un moyen d'atteindre les NEET, de leur proposer des méthodes d'apprentissage alternatives et de les accompagner dans leur voyage - réel et métaphorique. Offrir diverses possibilités d'apprentissage, des conseils et un soutien financier est une chose, mais la flexibilité lorsqu'il s'agit de les appliquer au monde souvent imprévisible des NEETs est quelque chose de complètement différent. Voici donc notre expérience et nos recommandations sur la manière de donner aux jeunes les moyens d'opérer une transformation personnelle, de se fixer des objectifs réalistes dans leurs domaines d'intérêt et de faire les premiers pas vers ces objectifs.

1. **La motivation** est la clé. Il est important que les jeunes soient intéressés par ce qu'ils apprennent et qu'ils puissent comprendre les perspectives de l'apprentissage. Il est important de communiquer les opportunités, les conditions et les attentes de manière sincère, avec une approche adaptée aux NEET.
2. **Valoriser** leurs capacités et leur confiance en eux permet de faire un grand pas en avant. L'identification et la construction des compétences et des qualités fortes de NEET donnent confiance en soi. La responsabilisation est un générateur interne qui n'a pas besoin de mesures externes supplémentaires.
3. **Le perfectionnement des compétences non techniques** a un effet en chaîne. Il favorise la stabilisation, améliore la conscience de soi et la motivation. Cela conduit au développement personnel, qui est la clé des changements de style de vie, ce qui a une incidence positive sur l'intégration sociale et l'employabilité.
4. L'effet d'un environnement inconnu est l'élément clé d'une mobilité qui offre de nombreux potentiels d'apprentissage et apporte une profonde perspicacité personnelle. Il est important de commencer à travailler avec les participants dès le premier jour afin que l'apprentissage en profondeur commence avant que les clôtures et les habitudes domestiques n'interviennent dans le nouvel habitat. Pour de nombreux NEET, la mobilité est la première expérience de vie indépendante.
5. Des **mentors fiables** qui accompagnent les participants pendant leur séjour à l'étranger. Notre expérience montre que les participants trouvent plus facile d'entrer en contact avec des tuteurs qui ne font pas partie du système éducatif. Il est crucial d'offrir un environnement sûr et quasi parental. Une équipe de professionnels est conseillée pour soutenir les NEET à tout moment.
6. **Méthodes de travail adaptées.** Si les NEET n'en avaient pas besoin, le système scolaire et le marché du travail auraient fonctionné pour eux. L'apprentissage expérimental intervient là où le système éducatif formel ne peut plus fournir de résultats fonctionnels. Il comprend l'apprentissage intensif de compétences non techniques, la socialisation, l'exploration, la pratique d'abord et la réflexion ensuite. Les activités de plein air et les tâches quotidiennes complètent efficacement tout apprentissage et formation structurés (tels que l'apprentissage d'une langue ou un stage).
7. **Des évaluations collectives et individuelles régulières** permettent d'orienter les participants. Les tuteurs apprennent à mieux connaître les jeunes et ces derniers ont régulièrement l'occasion de s'exprimer, de demander de l'aide si nécessaire et de partager leurs succès. Certains d'entre eux n'ont peut-être jamais eu l'occasion d'être entendus auparavant et les briefings leur offrent non seulement un soutien mais leur montrent que leur opinion compte et qu'ils sont donc importants. Il est toutefois important que les évaluations soient édifiantes et orientées positivement.
8. **Le suivi** est important afin d'éviter que les anciens schémas familiaux ne reprennent le contrôle de la vie des NEET après le programme. Les parties prenantes qui établissent des plans de carrière futurs avec chaque personne et qui suivent leurs réalisations offrent un soutien précieux dans ces premières étapes de carrière en solo. Il est essentiel que le programme ne soit pas à court de fonds à ce stade.

Lorsqu'ils reçoivent le soutien et l'encadrement dont ils ont besoin, les NEET se révèlent aussi intelligents, créatifs et innovants que n'importe qui. Ils méritent une chance d'apprendre à vivre pleinement leur potentiel. En tant qu'individus accomplis, ils auront également une chance d'inclusion sociale et économique. En retrouvant leur sens personnel et en récupérant leur fonctionnalité sociale, ils ne sont plus des satellites invisibles mais des éléments productifs de notre culture.

8. Glossaire

Attitudes : les motivateurs de performance, les valeurs, les besoins et les priorités.

Meilleure pratique : une méthode ou une technique qui donne de meilleurs résultats par rapport à d'autres et qui est donc devenue une façon standard de faire une certaine pratique.

Boîte noire : un système qui peut être vu en termes d'entrées et de sorties sans aucune connaissance de son fonctionnement interne.

Compétence : un ensemble de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes

IdA : « L'intégration par l'échange » est menée dans le cadre du programme opérationnel fédéral pour le Fonds social européen (FSE) 2007 à 2021. Le groupe cible était les NEET. Avec IdA, le Ministère Fédéral a adopté une nouvelle approche, car bien que des mesures de mobilité aient été menées depuis un certain temps tant au niveau européen que national, la plupart des programmes conventionnels étaient destinés aux étudiants, aux stagiaires ou à la jeune main-d'œuvre qualifiée.

Connaissance : ensemble de faits, de principes, de théories et de pratiques liés à un domaine de travail ou d'étude.

Environnement d'apprentissage (EA) : divers lieux physiques, contextes et cultures qui optimisent la capacité des étudiants à apprendre. Ce terme fait référence au contexte de la philosophie ou des connaissances éducatives vécues par le participant.

L'apprentissage par l'expérience : « Une session d'apprentissage par l'expérience réussie doit transmettre de nouvelles connaissances et compétences, permettre aux participants de tester ces nouvelles compétences dans un environnement sûr, et relier l'expérience à des situations réelles sur le lieu de travail par le biais d'un débriefing. L'une des raisons pour lesquelles l'apprentissage par l'expérience est si efficace est qu'il est sans risque : les participants peuvent apprendre en pratiquant, mais sans conséquences réelles en cas d'échec. De plus, l'utilisation d'un thème amusant qui ne ressemble pas à du travail rend les participants plus enclins à essayer de nouvelles choses. Et même s'ils ne réussissent pas complètement, ils apprendront quelque chose dans le processus. Grâce à l'apprentissage par l'expérience, les participants ont l'avantage de voir immédiatement les effets (résultats) de leurs actions, ce qui les rend plus susceptibles d'appliquer leurs nouvelles compétences dans la vie réelle et de retenir les nouvelles connaissances. ».

Source: (<https://www.eaglesflight.com/blog/what-is-the-difference-between-activelearning-strategies-experiential-learning>)

NEET : acronyme pour "Not in Education, Employment or Training" (*pas en situation d'emploi, d'éducation ou de formation*) La classification comprend les personnes âgées de 16 à 30 ans.

Apprentissage non formel : comprend diverses situations d'apprentissage structurées qui n'ont pas le niveau de programme d'études, de syllabus, d'accréditation et de certification associé à l'apprentissage formel, mais qui sont plus structurées que celles associées à l'apprentissage informel qui a généralement lieu naturellement et spontanément dans le cadre d'autres activités.

Expériences pratiques : apprentissage par la pratique d'expériences où l'étudiant peut trouver des idées et où il a le droit d'essayer et de faire des erreurs. Ils sont liés au monde réel, contrairement à l'apprentissage traditionnel.

Ressources : ressources personnelles (conscience de soi et efficacité personnelle, motivation et persévérance), ressources matérielles (moyens de production et ressources financières), ressources non matérielles (connaissances, compétences et attitudes spécifiques).

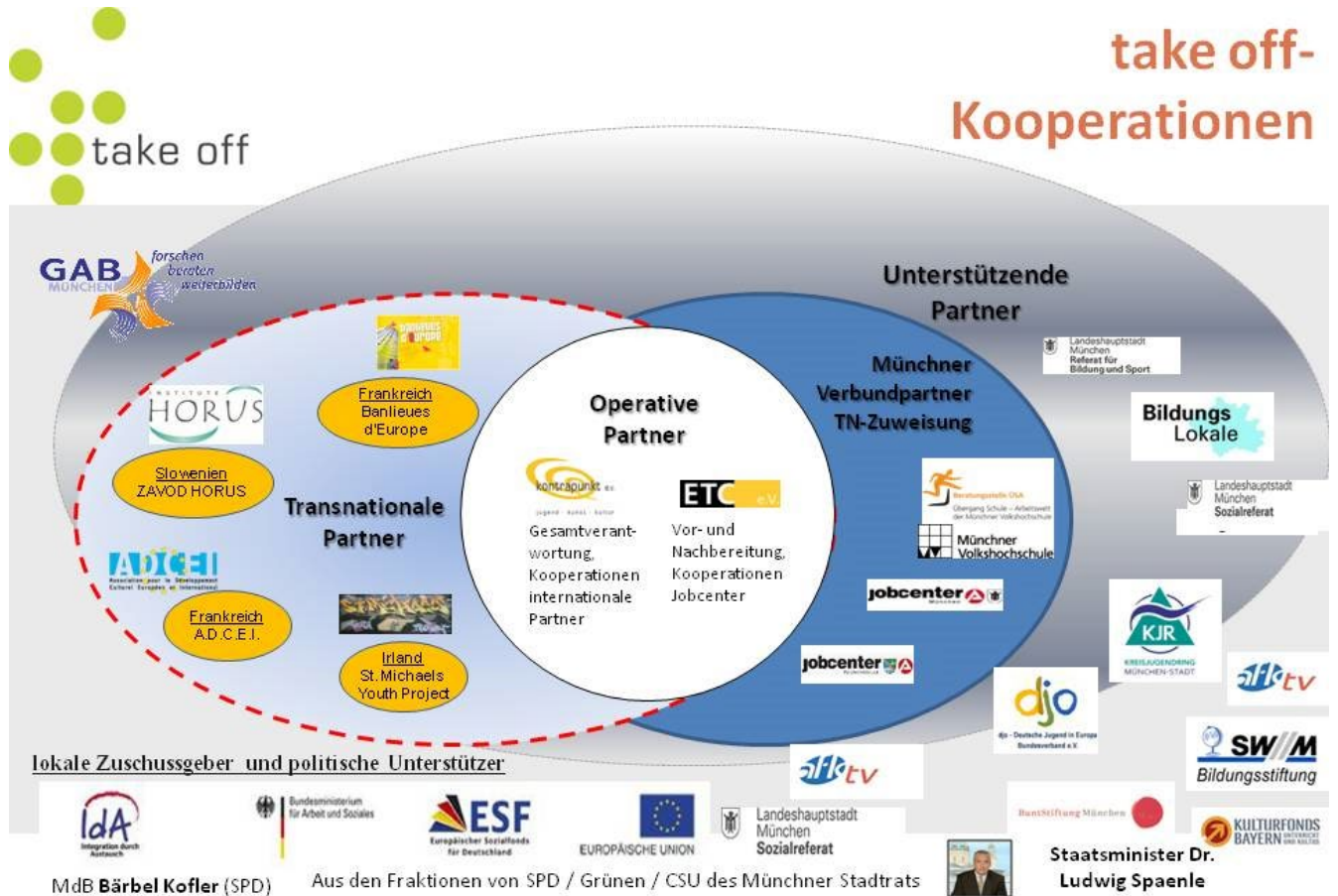
Compétences : la capacité d'appliquer les connaissances et de résoudre les problèmes. Soit cognitive (impliquant l'utilisation de la pensée logique, intuitive et créative), soit pratique (impliquant la dextérité manuelle et l'utilisation de méthodes, matériaux, outils et instruments).

Parties prenantes : individus, groupes et organisations ayant un intérêt direct ou indirect dans l'activité créatrice de valeur et son impact.

Stage : une période d'expérience professionnelle offerte par une organisation pour une durée limitée, préparant les jeunes à leur future carrière en les aidant à devenir "prêts à travailler".

9. Annexes

Un exemple de réseau local, national et international (partie prenante)



Exemple de programme de formation (expérience virtuelle / LTTA)

| 2.Week 12.04 - 16.04 | Monday 12.04 | Tuesday 13.04 | Wednesday 14.04 | Thursday 15.04. | Friday 16.04 |
|-------------------------|------------------------------------|-----------------------------|------------------------------------|------------------------------------|--|
| 09h30 - 10h30 | Internship | Internship | Internship | Internship | Internship |
| 10h30 - 11h30 | Intercultural training: Iceberg | Workshop: Non-violent commu | French class with Claire | Workshop: Non-violent comm | Intercultural training: 'True or false' Karambolage |
| 11h30 - 12h30 | French class with Claire | French class with Claire | Cooking of a french recipe | Discovering the Rap of Marseille | Reflexion: First week of internship - what is easy/difficult, strengths/weaknesses |
| 12h30 - 14h00 | Lunch break | Lunch break | Lunch break (together) | Lunch break | Lunch break |
| 14h00 - 15h00 | Activité Clare | | Karen - art workshop | Karen - art workshop | Teammeeting with staff members (Without participants) |
| 15h00 - 16h00 | Presentation: Onlinetools | | Karen - art workshop | Karen - art workshop | |
| 16h00 - 16h30 | Daily evaluation - Self-reflection | | Daily evaluation - Self-reflection | Daily evaluation - Self-reflection | |

Exemple de programme de formation à l'étranger

| TRAINING PLAN | | | | | | |
|------------------------------|----------------------|---|----------------------|--|--|---------------------------|
| 11.4. - 11.6.2016, Ljubljana | | | | | | |
| Leader: Kontrapunkt | | Take off Take in Group 1 | | | SI organiser: Natasa | |
| Mentor: Andreja | | Social worker: Silvia | | | | |
| Date | Place | MORNING (from 9:00) | Lunch (cca 12am-1pm) | AFTERNOON (till 17:00) | Remarks | Mentors |
| 11.4. | Muenchen - Ljubljana | | | Departure MUC 15:45, 20:39 Arrival to Ljubljana (bus). Transport to accommodation. Dinner in the apartment. Welcome by Andreja, Monika & Natasa: brief introduction of organisation. | Accommodation address | Natasa, Andreja |
| 12.4. | | Team meeting with Silvia (strategy); 10:00 meeting with participants: organisation, logistic & joint planning. | apartment | Visit of the town and neighbourhood. Introduction of urban green areas, visit of art installation, reading & drawing maps and orientation in the nature. | | Andreja |
| 13.4. | Podlipo... | Introduction of herb farm, some craft and of herbs. Visit of primary school. | Pri Jak... | Organising surrounding of herbs show garden. | | Andreja |
| 14.4. | Podlipo... | Preparing info tables for herbs and craft products and herb homemade creams. | Pri Jak... | Introducing photography: photographing details, about light. | | Andreja, Peter |
| 15.4. | | Introducing urban land art in the city, visit of subculture Metelkova city, meeting with wood artist. Visit of a museum. | Odprta... | Participants introduce their work individually. Evaluation by Andreja (training) and by Silvia. | | Andreja |
| 16.4. | | | | | | |
| 17.4. | | | | Sightseeing: town | | |
| 18.4. | Sport club | Introduction: stone sculpturing | Mre... | Stone sculpturing (individual work) | Evaluation & planning: Silvia, Andreja, Natasa | Andreja, Majda |
| 19.4. | Library | Preparing diary, introduction of strip jam. | Vol... | Rog...: strip jam - introduction of animation. Drawings and recording (team work). | | Andreja; Tom & AA |
| 20.4. | Library | Preparing research text about colours, golden cut, etc (individual) | Vol... | Rog...: strip jam (drawing for animation) & working personal business cards | | Andreja; Tom & AA |
| 21.4. | Library | Photography on wood, learning Photoshop and about photo camera functions, moving objects, etc | Mre... | Land art: new attraction for kids at sport park (group work), craft products. Learning working processes. | | Andreja; Peter |
| 22.4. | Library | Morning exercise. Individual preparation of a basic research text. Evaluation about work process (Andreja) & evaluation about social competences (Silvia) | apartment | 13:30 Rog...: strip jam - working on animation, drawings, photo editing. | | Andreja; Tom & AA |
| 23.4. | | Sightseeing: Seaside | | | | |
| 24.4. | | | | | | |
| 25.4. | | Slovenian language: numbers, colours, pronouns, verbs - present time, pronunciation. Morning exercise. Presentation of research text by 1st participant. | Volta | 13:30 Rog...: strip jam - preparation of a short film (ant and butterfly), recording and drawing (work in pairs). | | Monika; Andreja, Tom & AA |
| 26.4. | Library | Slovenian language: revising previous words; question sentences. Morning exercise. Presentation of research text about composition by 2nd participant. | Volta | 13:30 Rog...: strip jam - preparation of a short (stop motion) film (work in pairs). | | Monika; Andreja, Tom & AA |
| 27.4. | | Familiarization with urbanism and architecture in the town, visit of open air exhibitions and of National gallery. | outside | Preparing wood for print, preparing photos for wood print, discussing photos (editing). | | Andreja; Peter |
| 28.4. | Library | Individual exercising compositions. | apartment | Photo print on wood. | | Andreja; Peter |
| 29.4. | Library | Slovenian language; Presentation of a seminar Golden cut, exercising golden cut; individual and group evaluation. | apartment | Photo print on wood. Presentation of internship options. | Natasa | Monika; Andreja; Peter |
| 30.4. | | | | Socialising at aqua park | | Monika |
| 1.5. | | | | | | Silvia |
| 2.5. | | Slovenian language - preparations for interviews (CV in English & application letter) | apartment | Preparations for interviews | | Monika |

| | | | | | | |
|-------|----------------------|---|-------------|--|--|--------------------------|
| 4.5. | Library | Profilpass; 11:30 Interviews for internship for placement. | app + other | 13:30 Rog...: strip jam - adding music to animated film 16:45 Interviews for internship placement. | | Monika; Andreja; Tom &AA |
| 5.5. | | Slovene language (repetition, question sentences, conjugation) & profilpass; 10:00 Interviews for internship placement. | Vol... | 16:00 Rog...: finishing strip jam film animation. Sewing a dress. | | Monika; Tom &AA |
| 6.5. | Sport club | Stone sculpturing; Photography: coating of photos on wood. | Delivery | Finalising stone sculpturing. Evaluation. | | Majda, Andreja, Peter |
| 7.5. | | | | | | |
| 8.5. | | | | | | |
| 9.5. | Various places | Internship | at job | Internship. Evening: celebration of YY birthday. | cca 7 hours, 1h work with social worker. | |
| 10.5. | Various places | Internship | at job | Internship | cca 7 hours, 1h work with social worker. | |
| 11.5. | Various places | Internship | at job | Internship | cca 7 hours, 1h work with social worker. | |
| 12.5. | Various places | Internship. Slovene language. | at job | Internship | cca 7 hours, 1h work with social worker. | |
| 13.5. | Various places | Internship. Slovene language. | at job | Internship | cca 7 hours, 1h work with social worker. | |
| 14.5. | | | | | | |
| 15.5. | | | | | | |
| 16.5. | Various places | Internship | at job | Internship | cca 7 hours, 1h work with social worker. | |
| 17.5. | Various places | Internship | at job | Internship | cca 7 hours, 1h work with social worker. | |
| 18.5. | Various places | Internship | at job | Internship | cca 7 hours, 1h work with social worker. | |
| 19.5. | Various places | Internship. Slovene language. | at job | Internship | cca 7 hours, 1h work with social worker. | |
| 20.5. | Various places | Internship. Slovene language. | at job | Internship | cca 7 hours, 1h work with social worker. | |
| 21.5. | | | | | | |
| 22.5. | | | | | | |
| 23.5. | Various places | Internship | at job | Internship. | cca 7 hours, 1h work with social worker. | |
| 24.5. | Various places | Internship. Slovene language. | at job | Internship | cca 7 hours, 1h work with social worker. | |
| 25.5. | Various places | Internship | at job | Internship | cca 7 hours, 1h work with social worker. | |
| 26.5. | Various places | Internship | at job | Internship | cca 7 hours, 1h work with social worker. | |
| 27.5. | Various places | Internship. Profilpass. | at job | Internship | cca 7 hours, 1h work with social worker. | |
| 28.5. | | | | | | |
| 29.5. | | | | | | |
| 30.5. | Various places | Internship | at job | Internship | cca 7 hours, 1h work with social worker. | |
| 31.5. | Various places | Internship | at job | Internship | cca 7 hours, 1h work with social worker. | |
| 1.6. | Various places | Internship. Profilpass. Slovene language. | at job | Internship | cca 7 hours, 1h work with social worker. | |
| 2.6. | Various places | Internship. Slovene language. | at job | Internship | cca 7 hours, 1h work with social worker. | |
| 3.6. | Various places | Internship. Slovene language. | at job | Internship | cca 7 hours, 1h work with social worker. | |
| 4.6. | | | | | | |
| 5.6. | | | | | | |
| 6.6. | Various places | Internship. Slovene language. | at job | Internship | cca 7 hours, 1h work with social worker. | |
| 7.6. | Various places | Internship | at job | Finishing internship & confer of certificates. | cca 7 hours, 1h work with social worker. | |
| 8.6. | Tivoli | Tivoli park: Getting back together with Andreja - land art at facility for blind people. | Vol... | Experiencing facility for blind; individual creative works - gifts. Evaluation. | | Andreja |
| 9.6. | Sport club | Finalising stone sculpturing. | Delivery | Preparing closing event. 19:00 Farewell dinner & bowling. | | Andreja, Majda, Natasa |
| 10.6. | | Evaluation with Silvia. Excursion to 2 parks with carved stones. | | 15:00-16:00 Farewell event with local stakeholders. Preparing for departure. | | Natasa |
| 11.6. | Ljubljana - Muenchen | 8:15 Departure from accommodation, 9:20 Departure to MUC (bus), arrival 14:14 | | | | Andreja, Natasa |

Exemple d'évaluation pour les participants

Accommodation

1. How did you like the location of the apartment, amenities, supermarkets, security in the area, etc.)?

Very good Good Ok Sufficient Bad

Comment: _____

2. In which condition was the apartment (cleanness, furniture, size)?

Very good Good Ok Sufficient Bad

Comment: _____

Practicum (learning program)

3. Where did you do your internship? Did you get along with your co-workers?

4. Did you like the surroundings of your workplace?

5. Have you been welcomed warmly and have you been clearly and well instructed?

6. How did you like your internship?

Very good Good Ok Sufficient Bad

Comment: _____

7. Did the internship meet your expectations?

Completely Mostly Partly Not at all

Comment: _____

8. Did you feel like you worked too much, not enough or an adequate?

9. What was different from what you expected?

10. What do you keep for your future? How did the internship help you with finding what you want to do in life?

Organisation & Communication

How satisfied were you with the interaction between you and the team of experts?

11. Was the communication clear and sufficient?

Very satisfied Satisfied Sufficient Not satisfied

Comment: _____

12. How did you like the sightseeing and socialising events?

Very good Good Ok Sufficient Bad

Comment: _____

13. How satisfied were you with the language classes? Did you improve your 'X' language?

Very satisfied Satisfied Sufficient Not satisfied

Comment: _____

10. Littérature et sources

- ✚ *A Manual for successful transnational work with disadvantaged target groups as part of the transnational ESF programme IdA - Integration through Exchange*. 2012 Bonn: Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Division EF2 - Implementation of the European Social Fund.
- ✚ Deutscher Bundesjugendring, 2018. *Neue EU Jugendstrategie ist enttäuschend*. Available at: <https://www.dbjr.de/artikel/neue-eu-jugendstrategie-ist-enttaeuschend/#> [Accessed July 2020].
- ✚ Deutscher Bundesjugendring, 2020. *Deutscher Bundesjugendring: About Us*. Available at: <https://www.dbjr.de/en/about-us/> [Accessed July 2020].
- ✚ Deutscher Bundesjugendring, 2020. *Jugenddialog*. Available at: <https://jugenddialog.de/> [Accessed July 2020].
- ✚ Deutscher Bundesjugendring, 2020. *Strengthening the EU Youth Guarantee needs a quality framework*. [Online] Available at: <https://www.dbjr.de/en/article/staerkung-der-eu-jugendgarantie-braucht-qualitaetsrahmen/>
- ✚ Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) - Leibniz-Zentrum für Lebenslanges Lernen e.V. 2016. *ProfilPASS*. Available at: <http://www.profilpass.de> [Accessed September 2019].
- ✚ ErasmusX10, 2020. *ErasmusX10: for a more inclusive and accessible Erasmus+ programme*. Available at: <https://erasmusx10.eu/> [Accessed July 2020]
- ✚ Envol Europe. Available at <https://www.service-civique.gouv.fr/page/les-conditions-pour-m-engager>
- ✚ Erasmus+, 2020. Youth exchanges. Available at: https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/opportunities/individuals/young-people/youth-exchanges_en [Accessed July 2020]
- ✚ European Commission. 2007. Key Competences for Lifelong Learning, European Reference Framework. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Union.
- ✚ European Commission, 2013. Youth Employment Initiative. Available at: <http://register.consilium.europa.eu/doc/srv?!=EN&f=ST%2037%202013%20INIT> [Accessed July 2020]
- ✚ European Commission, 2018. EU Youth Strategy Communication. Available at: <https://eurlex.europa.eu/legalcontent/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018DC0269&from=en> [Accessed July 2020]
- ✚ European Commission, 2019. *EU factsheet on the Youth Guarantee and Youth Employment Initiative*. Available at: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16239&langId=en> [Accessed July 2020]

- ✚ European Commission, 2020. *Erasmus+ Programme Guide*. Available at: https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/resources/programme-guide_en [Accessed July 2020]
- ✚ European Commission, 2020. *EU Youth Strategy*. Available at: https://ec.europa.eu/youth/policy/youth-strategy_en [Accessed July 2020]
- ✚ European Commission, 2020. *European Pillar of Social Rights*. Available at: https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en [Accessed July 2020]
- ✚ European Commission, 2020. *European Social Fund*. Available at: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=325&langId=en> [Accessed July 2020]
- ✚ European Commission, 2020. *The EU Youth Guarantee*. Available at: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=en> [Accessed July 2020]
- ✚ European Commission, 2020. *The Youth Guarantee: Country by Country*. Available at: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1161&langId=en> [Accessed July 2020]
- ✚ European Commission, 2020. *Youth Guarantee Update*. Available at: https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_20_1193 [Accessed July 2020]
- ✚ *The European Social fund in Germany*. Available at : www.tln-mobility.eu [Accessed July 2020]
- ✚ European Parliament; Council of the European Union, 2013. *Regulation (EU) No 1288/2013*. Available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32013R1288&from=EN> [Accessed July 2020]
- ✚ European Youth Forum, 2020. *European Youth Forum: About Us*. Available at: <https://www.youthforum.org/european-youth-forum-our-goals-vision> [Accessed July 2020]
- ✚ European Youth Forum, 2020. *European Youth Forum: Youth Guarantee*. Available at: <https://www.youthforum.org/reinforced-youth-guarantee-will-it-prevent-lockdown-generation> [Accessed July 2020]
- ✚ European Youth Portal, 2020. *European Solidarity Corps*. Available at: https://europa.eu/youth/solidarity_en
- ✚ Eurostat. 2016. *Education, employment, both or either? What are young people doing in the EU. Newsrelease 16(155)*. Available at: <http://ec.europa.eu/> [Accessed July 2020]
- ✚ Federal Ministry of Labour and Social Affairs. 2011. *Heading in a new direction with IdA. Mid-term review of the ESF programme 'IdA - Integration through Exchange'*. Bonn: Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Division EF2 - Implementation of the European Social Fund.

- ✚ GAB Munich. Erfahrungsgelitetes Arbeiten und Lernen. Available at: www.gab-muenchen.de/de/list-283-erfahrungsgelitetes-arbeiten-und-lernen.htm [Accessed July 2020]
- ✚ *IdA - Integration through mobility without borders. A report on lessons learnt.* 2013 Bonn: Federal Ministry of Labour and Social Affairs, Division EF2 - Implementation of the European Social Fund.
- ✚ Mascherani, M., 2012. *SALTO-YOUTH*. Available at: <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3266/OnTrack.pdf> [Accessed July 2020]

BIBLIOGRAPHIE DES PARTENAIRES DU PROJET



Une organisation à but non lucratif créée en 2013 en Suède dans le but de permettre aux jeunes adultes (éloignés du marché du travail) d'acquérir des expériences de mobilité en Europe pour se développer davantage sur le plan personnel et professionnel et améliorer leur employabilité et leur inclusion dans la société. La recherche est basée sur les environnements d'apprentissage non formels et l'esprit d'entreprise pour les jeunes adultes. Il assure également l'évaluation, la gestion de projets, la diffusion, la mise en réseau (internationale), le développement et la gestion de projets, le leadership, l'organisation de formations non formelles pour les jeunes adultes.



CBLS fondé en 2012 en Espagne, propose divers cours de langues, des programmes de stages pour les étudiants (Erasmus+), des programmes de mobilité pour les jeunes, des arrangements pour les emplois et les apprentissages. Elle promeut des projets sociaux et culturels reliant principalement l'Espagne et l'Allemagne, mais aussi d'autres pays européens et la Turquie. Elle est partenaire de plusieurs projets sociaux et culturels financés par des programmes européens.



Fondée en Allemagne 2016 en tant qu'ONG pour les échanges internationaux de jeunes, la recherche et les modèles dans le domaine du numérique. EUCON est active dans les programmes du FSE (Fonds social européen), d'Erasmus+, du Corps Européen de Solidarité et dans les programmes du Ministère Allemand du Travail et des Affaires Sociales. Actif dans l'UE, les Balkans occidentaux et la Turquie. Expertise également en matière de conseil, de développement de modèles innovants de coopération internationale, d'établissement de coopérations entre municipalités et entreprises.



Fondée à Berlin en 1993, et basée à Marseille, en France, depuis 1996. C'est une ONG européenne qui développe, réalise et promeut des projets transnationaux dans le domaine de la mobilité internationale des jeunes, de l'éducation non formelle, du dialogue interculturel, de l'inclusion sociale et professionnelle, de la citoyenneté et de la diversité. L'expertise porte également sur la promotion de l'inclusion sociale et professionnelle des jeunes ayant moins d'opportunités (NEET) et des personnes issues de l'immigration par le biais du dialogue interculturel et de l'éducation non formelle. La promotion des politiques et des valeurs de l'UE est également au cœur des préoccupations.



Établi en 1999 en Slovénie en tant que fournisseur de conseils dans le domaine de la formation professionnelle, de l'emploi, de l'entrepreneuriat, de la jeunesse et du développement des capacités. Elle opère dans l'UE, les Balkans occidentaux et la Turquie et fournit : des environnements d'apprentissage non formels, de la recherche, de l'évaluation (de qualité), de la gestion, de la publicité, du développement et d'accompagnement.



La "Solidaritätsjugend Deutschlands" - "Jeunesse solidaire" est une organisation de jeunesse indépendante basée en Allemagne. Elle a été fondée en 1954 dans la tradition du mouvement de la jeunesse ouvrière et est activement impliquée dans le travail volontaire de la jeunesse depuis plus de 70 ans maintenant. Cette ONG dirigée par des jeunes offre à ses 25 000 membres et à tous les jeunes la possibilité de s'engager dans les domaines non formels de la culture des jeunes, de l'éducation des jeunes, de la politique des jeunes, des échanges européens et internationaux de jeunes et du travail des jeunes.