

**COMPASS**  
**Career cOnsulting and Mentoring**  
**skills CaPAcity building for youth**  
**workerS with NEETS**  
**Project No. 2019-2-BG01-KA205-062645**

**Cadre de compétences pour les  
animateurs de jeunesse**



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

## CONTENUS

resume executif.....	1
CADRE DE REFERENCE POUR LES ANIMATEURS DE JEUNESSE.....	2
conclusion et prochaines étapes.....	6
liste de references.....	6



## RESUME EXECUTIF

Il semble qu'un accord clair ait été conclu dans toute l'Europe sur le contenu du travail de jeunesse, non seulement pour les jeunes mais aussi pour l'ensemble de la société au niveau local, régional ou national. Au cours des dernières décennies, le lien étroit entre le travail de jeunesse et l'employabilité a été mis en évidence dans l'objectif déclaré de "développer le travail de jeunesse comme une ressource pour soutenir l'employabilité des jeunes" (CE, 2009 : 6).

Bien que les efforts au niveau européen pour renforcer la capacité des travailleurs de jeunesse se poursuivent, on observe qu'ils ont toujours du mal à trouver la meilleure approche pour les jeunes et à faire face aux défis quotidiens de l'activation des réseaux nationaux d'éducation et de formation. Basé sur les disparités entre les pays européens et sur la politique de cohésion en cours, le projet COMPASS vise à soutenir les pays qui connaissent les taux de chômage les plus élevés parmi les réseaux nationaux d'éducation et de formation et à doter les animateurs de jeunesse de pratiques sur mesure.

Dans un monde marqué par des changements perturbateurs et l'incertitude socio-économique, des partenaires de six pays - Bulgarie, Autriche, Grèce, France, Roumanie et Espagne - se sont réunis et ont étudié en profondeur la manière de contribuer à la croissance et au développement personnel des travailleurs de jeunesse dans leur pays. La recherche quantitative et qualitative menée dans la première phase du projet a conclu que les travailleurs de jeunesse devraient posséder un large éventail d'aptitudes et de compétences afin de répondre aux besoins des jeunes avec lesquels ils travaillent.

Selon les données démographiques collectées, un profil des travailleurs de jeunesse pourrait être décrit - la plupart des personnes travaillant avec les NEETs ont entre 25 et 35 ans et possèdent une licence ou une maîtrise, principalement en sciences sociales. Un nombre important d'entre eux n'ont pas suivi de formation spéciale consacrée au développement des compétences non techniques.

Sur la base de plus de 200 réponses à l'enquête en ligne et de 30 entretiens individuels avec des travailleurs de jeunesse, le consortium a créé un modèle de compétences soigneusement adapté aux principaux défis auxquels ils sont confrontés, en mettant particulièrement l'accent sur les compétences des travailleurs de jeunesse pour faciliter un processus d'orientation professionnelle et de mentorat. Le modèle de compétence soustrait 6 compétences clés avec 5 comportements chacune, résumant les connaissances, aptitudes et attitudes spécifiques requises.

Ce cadre de compétences constituera la base des prochaines phases du projet, garantissant que tous les produits développés seront adaptés aux besoins des travailleurs de jeunesse et fourniront des méthodologies et des instruments de pointe pour l'activation des NEET - une formation basée sur les compétences pour les travailleurs de jeunesse et une plateforme gamifiée pour l'autonomisation des jeunes.



# CADRE DE REFERENCE POUR LES ANIMATEURS DE JEUNESSE

Le cadre de compétence reconnaît l'importance du travail de jeunesse dans le développement socio-économique des pays de l'UE. Il met l'accent sur le soutien à l'intégration des jeunes sur le marché du travail et sur leur autonomisation grâce à une approche innovante et efficace qui garantira leur motivation à long terme. En outre, le cadre de compétences servira de source d'inspiration pour le développement du programme de formation des animateurs de jeunesse, et les aidera à évaluer leurs propres compétences. Il comprend un certain nombre de compétences et de comportements souhaitables qui reflètent des attitudes sous-jacentes saines.

Sur la base du "Modèle de compétences pour le travail international des animateurs de jeunesse", nous nous concentrons également sur les quatre dimensions suivantes : attitudes, connaissances, aptitudes et comportements.

- Les attitudes (la volonté des travailleurs de jeunesse) sont la condition préalable, le fondement du développement des compétences. Elles conduisent à
- connaissances (acquises par l'expérience, les livres, l'Internet, etc.) et
- compétences (capacité à exécuter une tâche, à appliquer des connaissances et à transformer des attitudes en actions), qui conduiront ensuite à
- un comportement approprié et contextuel.

Par conséquent, le comportement englobe les attitudes, les connaissances et les compétences. Le comportement nous permet d'évaluer le niveau de compétence du travailleur de jeunesse et de savoir s'il est suffisant pour son travail. En bref : le comportement reflète les attitudes sous-jacentes d'un travailleur de jeunesse.<sup>1</sup>

## 1) Intelligence émotionnelle, résilience et autonomie

- Faire attention à son état mental, physique et émotionnel et intégrer des habitudes et des attitudes qui rendent stable et efficace dans l'environnement de travail.
- Être capable de comprendre ses états intérieurs, ses préférences, ses ressources et ses émotions, ainsi que leur rôle dans la réussite de son activité professionnelle et personnelle.
- Gérer ses états internes et ses ressources en maîtrisant les émotions et les impulsions perturbatrices et en assumant la responsabilité de ses performances personnelles.

---

<sup>1</sup> Un modèle de compétences pour les jeunes travailleurs pour travailler à l'international



- Faire preuve de persévérance, d'engagement et d'une forte volonté de réussite dans la poursuite des objectifs malgré les obstacles et les revers. S'attaquer aux sentiments, aux perspectives et aux besoins des autres et s'intéresser activement à leurs préoccupations en étant attentif aux signaux émotionnels, en écoutant bien et en faisant preuve de sensibilité.

## 2) Efficacité des animateurs de jeunesse

- S'efforcer d'améliorer ou d'atteindre un niveau d'excellence, en étant informé des changements récents et des opportunités dans sa sphère professionnelle.
- Intégrer des stratégies de planification et de hiérarchisation efficaces, afin de coordonner et de gérer ses tâches quotidiennes et d'aborder les progrès de chaque jeune dans une perspective à long terme.
- Toujours à la recherche et à l'expérimentation d'outils et d'approches innovants et numériques qui pourraient être utiles pour travailler avec les NEETs.
- Promouvoir activement le travail d'équipe avec les collègues, initier l'apprentissage collectif dans l'équipe des travailleurs de jeunesse et utiliser les résultats pour améliorer l'efficacité.
- En fonction de la nature des problèmes auxquels les jeunes sont confrontés, évaluer les meilleures solutions, les risques potentiels et les ressources nécessaires et proposer un soutien à la médiation si nécessaire.

## 3) Communication efficace

- Écouter activement, poser des questions et être conscient du langage corporel afin de comprendre les besoins et aspirations réels des NEETs lors d'une conversation en tête à tête.
- Adaptation de son style de communication, en tenant compte de la diversité culturelle et psychologique de l'interlocuteur.
- Donner un feedback efficace axé sur le comportement et l'effet du comportement, en soulignant les progrès des NEETs, mais aussi en suggérant des domaines d'amélioration pour une réalisation réussie des objectifs.
- Faire des efforts constants pour contribuer à la croissance de la relation, en utilisant une approche affirmée de respect mutuel et de transparence. Faire preuve d'honnêteté et d'acceptation concernant l'opinion, les aspirations et les objectifs des NEETs et provoquer l'action.



#### 4) Motiver et responsabiliser les NEETs

- Fournir un soutien personnel pour faire face aux situations de crise de manière transparente et constructive.
- Utiliser des éléments ludiques lors de la séance individuelle avec les jeunes, comme les cartes Moving motivators.
- Susciter l'adhésion aux objectifs déjà fixés qui correspondent aux motivations internes du réseau NEETs.
- Croire au potentiel de NEETs et l'aider à se créer une image de soi positive et réaliste en renforçant sa confiance en soi.
- Favoriser la croissance des jeunes en étant un modèle et en transformant les défis en opportunités.

#### 5) Orientation professionnelle

- Analyser la situation individuelle des NEETs et les aider avec patience à identifier leurs besoins et leurs styles d'apprentissage, ainsi que l'étape professionnelle appropriée, en utilisant des méthodes créatives et innovantes.
- Adaptation aux besoins des NEETs en ce qui concerne les questions liées à l'orientation sur le marché du travail et aux outils et stratégies de recherche d'emploi (CV, lettre de motivation, préparation à l'entretien d'embauche).
- Être capable de fixer des objectifs SMART et un plan individuel, en impliquant activement les jeunes dans le processus et en les alignant sur la situation socio-économique actuelle du pays.
- Guider et soutenir les NEETs par des techniques de mentorat et de coaching pour atteindre les objectifs SMART déjà fixés et évaluer leurs progrès.
- Offrir régulièrement des occasions d'autoréflexion, ainsi que d'apprentissage entre pairs, afin de créer une cohésion de groupe et d'inciter les jeunes à agir.

#### 6) Mise en réseau et établissement de relations

- Investir du temps pour créer des contacts avec des acteurs de divers secteurs en participant à des événements professionnels et locaux.
- Faire preuve d'intérêt, d'initiative et de proactivité dans la communication avec les employeurs potentiels, afin d'obtenir de meilleures opportunités d'emploi pour les jeunes.
- Partager et échanger sur une base mensuelle des informations pertinentes et des bonnes pratiques dans le domaine du travail de jeunesse en interne avec des collègues, mais aussi en externe avec des partenaires et des acteurs internationaux.
- Organiser des événements de mise en réseau et des forums de carrière, afin de créer un cadre permettant de rassembler les employeurs et les jeunes.



- Utiliser au quotidien différents outils de médias sociaux, développer des campagnes de médias sociaux pour promouvoir l'enseignement professionnel, les programmes de formation et les activités non formelles.



## CONCLUSION ET PROCHAINES ETAPES

Les compétences en matière d'orientation professionnelle que possèdent les organisations de jeunesse de l'UE font partie intégrante de leur réussite. En outre, selon les principales conclusions, ils devraient également posséder des compétences supplémentaires telles que l'intelligence émotionnelle, des capacités de communication efficaces, des techniques de motivation, la mise en réseau et des compétences numériques.

L'objectif principal du présent rapport est de fournir un cadre de compétences pour les travailleurs de jeunesse qui s'occupent de l'activation des NEETs dans six pays européens. Il est crucial pour eux d'avoir des comportements concrets, afin qu'ils puissent accéder à cette compétence et souligner des aires spécifiques pour un développement ciblé. Le modèle de compétence en six étapes proposées a été clairement défini et son importance a été révélée comme l'outil/mécanisme approprié dans la "boîte à outils" des travailleurs de jeunesse qui faciliterait leur contribution à l'intégration harmonieuse des jeunes.

Par conséquent, une formation basée sur les compétences sera élaborée avec des outils et des exercices pratiques qui développeront les compétences déjà identifiées.

Une valeur ajoutée de l'approche unique de COMPASS sera la plateforme gamifiée pour l'activation des NEETs avec des missions responsabilisantes et un contenu motivant, contenant des activités interactives, des vidéos éducatives et des éléments ludiques, assurant la motivation et l'engagement à long terme des utilisateurs.

## LISTE DE REFERENCES

*Jeunesse de Salto (2016). Modèle de compétences pour les jeunes travailleurs pour travailler à l'international*

