



SYMPATIC

Support and Value Adults Mobility and
Training for Integration into Companies

LE PACK DE MOBILITÉ

SUPPORT AND VALUE YOUNG
ADULTS MOBILITY AND TRAINING
FOR INTEGRATION INTO COMPANIES

Cofinancé par le
programme Erasmus+
de l'Union européenne



Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu, qui reflète uniquement le point de vue des auteurs, et la Commission ne peut pas être tenue responsable de toute utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.





INDEX

Table des matières

CHAPITRE 1 - La méthode en 5 étapes du travail de coaching professionnel ... 5

1.1 ÉTAPE 1 : Identification et sélection des participants	6
1.2 ÉTAPE 2 : Validation du projet de mobilité	10
1.3 ÉTAPE 3 : Construction du projet et préparation	12
1.4 ÉTAPE 4 : Mobilité à l'étranger et intégration	15
1.5 ÉTAPE 5 : Capitalisation de la mobilité	17

CHAPITRE 2 - Outils pour identifier et évaluer les compétences 21

2.1 Introduction de l'évaluation des compétences	21
2.2 Compétences clés : identification et mise en valeur	22
2.3 Outils d'évaluation des compétences	27

CHAPITRE 3 - Les 7 scénarios après un projet de mobilité 36

3.1 L'auto-entrepreneuriat	36
3.2 Accès au marché du travail	38
3.3 Volontariat / Formation	40
3.4 Validation de l'expérience	45
3.5 Vivre à l'étranger	49
3.6 Accès au travail dans l'administration publique	50
3.7 Formation formelle	52

CHAPITRE 4 - Comment aider les jeunes à utiliser les médias sociaux 57

4.1 Pourquoi et comment utiliser les médias sociaux	57
4.2 Comment contrôler l'identité numérique	60
4.3 Recommandations pour améliorer la qualité et l'impact de l'utilisation des médias sociaux.	61

LE PACK MOBILITÉ DU PROJET SYMPATIC

Aujourd'hui, la mobilité internationale est de plus en plus reconnue et considérée comme un tremplin pour l'avenir des jeunes grâce à l'apport d'une expérience humaine et professionnelle unique et enrichissante.

Ceci est particulièrement perceptible avec l'engagement de l'Union européenne à travers le programme Erasmus +, mais aussi avec les projets de mobilité transnationale propres aux pays européens, qui se développent chaque année davantage.

Si la mobilité internationale constitue une ouverture au dialogue interculturel, à la solidarité et au développement de la citoyenneté européenne, elle prend d'autant plus de sens pour l'insertion socioprofessionnelle des jeunes lorsqu'elle constitue une voie d'évolution de carrière ou d'emploi. Au-delà de cette expérience, il faut rappeler qu'elle est un moyen très concret d'augmenter ses chances d'accéder à l'emploi. Cette expérience permet aux jeunes de tester leurs capacités, d'identifier leurs talents et d'apprendre dans des situations nouvelles.

Ainsi, le job coach, dont la mission est de soutenir l'élaboration du projet professionnel des jeunes qui rencontrent des difficultés d'insertion socioprofessionnelle, joue un rôle clé dans le processus de mobilité.

Ce dossier de mobilité a pour objectif d'aider à comprendre le rôle et les tâches du job coach dans l'accompagnement des jeunes dans un projet de mobilité à l'étranger et de fournir des conseils et des outils aux job coaches lors de l'accompagnement des jeunes en mobilité à l'étranger.

En s'appuyant sur plusieurs approches et théories développées par les partenaires du projet SYMPATIC, le lecteur pourra bénéficier de conseils sur les étapes clés de l'accompagnement du job coach et d'outils pour valoriser la mobilité à l'étranger dans le parcours professionnel des participants.

Le chapitre 1 est consacré à la présentation des cinq étapes liées à l'accompagnement par le job coach d'un participant à un projet de mobilité. Ces cinq étapes comprennent l'accompagnement avant, pendant et après la mobilité du jeune, dans le but de valoriser l'expérience de mobilité à l'étranger pour le projet futur du jeune.

Le chapitre 2 fournit à l'accompagnateur des conseils et des outils pour aider les participants à identifier et à évaluer leurs compétences acquises pendant la mobilité à l'étranger. L'évaluation des compétences permet ainsi aux jeunes participants d'identifier leurs apprentissages lors de la mobilité à l'étranger afin de les valoriser dans le cadre de leur futur projet.



Le chapitre 3 présente l'approche des 7 scénarios possibles après une mobilité à l'étranger et selon les spécificités des 4 pays partenaires du projet SYMPATIC : Allemagne, Chypre, France et Italie.

Enfin, le **chapitre 4** donne des clés au job coach pour former les jeunes à l'utilisation des réseaux sociaux et apprendre à maîtriser leur identité numérique pour leur carrière professionnelle.



CHAPITRE 1

La méthode en 5 étapes du travail de job coaching

Intégré au pack mobilité, ce chapitre aura pour objectif de présenter la méthode en 5 étapes de l'accompagnement job coach qui a été développée à partir d'un projet de mobilité transnationale " Job destination Europe " créé en Allemagne.

L'objectif est de permettre au lecteur d'identifier les étapes et les outils de l'accompagnement par un job coach dans le cadre de projets de soutien à l'insertion socioprofessionnelle de jeunes ayant un accès spécifique à la mobilité à l'étranger.

L'objectif principal d'un job coach est d'apporter un soutien à l'élaboration du projet professionnel du candidat. Pour atteindre cet objectif, il/elle doit assurer un suivi cohérent lors des étapes clés du projet de mobilité.

Les processus peuvent être divisés en 5 étapes, que nous décrivons ci-dessous :

- Étape 1 : Identification et sélection des participants
- Étape 2 : Formalisation de la participation
- Étape 3 : Construction du projet et préparation
- Étape 4 : Mobilité à l'étranger et intégration
- Étape 5 : Capitalisation de la mobilité

1.1 ETAPE 1 : Identification et sélection des participants

Recherche des participants

La diversité des programmes de mise en œuvre d'un séjour à l'étranger entraîne des exigences de participation parfois très différentes, de grandes différences dans le groupe cible et donc des différences dans les besoins des participants.

En fonction du programme de mobilité et du pays, nous pouvons trouver différents types de projets, d'objectifs et de groupes cibles. Néanmoins, nous pouvons préciser les types de mobilité les plus courants utilisés dans le cadre de projets qui peuvent être :

- ❖ La mobilité à l'étranger dans le cadre d'un stage (à court terme ou à long terme avec par exemple le programme de stage Erasmus +).
- ❖ Mobilité à l'étranger dans le cadre d'un service volontaire (par exemple avec le CES)
- ❖ Mobilité dans le cadre d'échanges interculturels (stages de courte durée)
- ❖ Mobilité à l'étranger dans le cadre d'une formation
- ❖ Mobilité à l'étranger dans le cadre des études (par exemple Erasmus ou le programme Leonardo De Vinci)

Erasmus+, par exemple, ouvre cette possibilité à tous - étudiants, personnel, stagiaires, enseignants, volontaires et autres parties intéressées. Le programme n'est pas seulement destiné à l'Europe ou aux citoyens européens, mais est ouvert aux participants de tous les pays.

D'autres programmes bénéficiant du soutien financier du **Fonds social européen**, en revanche, sont adaptés aux personnes ayant des difficultés particulières d'accès à l'emploi ou à la formation, afin de les intégrer progressivement et durablement sur le marché du travail.

Le rôle du job coach est d'identifier les candidats potentiels qui pourraient bénéficier d'un projet de mobilité internationale. Ensuite, il est important d'aider les candidats à élaborer leur projet et leurs attentes vis-à-vis de la mobilité. Exemple : Ont-ils l'intention de mettre en pratique ce qu'ils ont appris et cherchent-ils à expérimenter et à développer de nouvelles compétences ?

En fonction du groupe cible du programme de mobilité, les participants sont recrutés auprès de différentes institutions et organisations.

Dans le cadre des projets de mobilité qui favorisent l'intégration socioprofessionnelle des jeunes, la recherche de participants NEET est particulièrement prioritaire en raison des difficultés d'intégration qu'ils peuvent rencontrer.

Que sont les NEET ?

La mobilité étant aujourd'hui considérée comme un tremplin pour l'insertion socioprofessionnelle des jeunes par les institutions européennes, le recrutement de participants NEET est encouragé dans de nombreux projets.

L'indicateur "jeunes ni en emploi, ni en éducation, ni en formation" (en abrégé NEET) concerne le groupe de population d'un certain âge et d'un certain sexe qui n'est pas en emploi et ne participe pas à l'éducation ou à la formation.

Le groupe cible est caractérisé par de multiples obstacles au placement, par exemple :

- Le chômage de longue durée
- L'absence ou la faiblesse des diplômes de fin d'études
- Manque de maturité de formation après l'abandon de l'école
- Manque de motivation et désorientation après l'abandon de la formation,
- Manque de structure quotidienne et d'estime de soi en raison de difficultés dans la vie privée (isolement social, problèmes financiers)
- Restrictions en matière de santé (physique, mentale, psychosociale),
- Manque de connaissances linguistiques et compétences en langues étrangères non utilisées (chez les jeunes migrants)
- Emploi précaire
- Connaissance insuffisante ou incorrecte du marché du travail et des opportunités personnelles qui en découlent.
- Image erronée de soi par rapport à ses propres compétences, entraînant une inadéquation entre le profil de la personnalité et les exigences en matière de formation ou d'emploi.

Identification des groupes cibles

Dans un premier temps, l'identification du groupe cible potentiel peut se faire en coopération avec différents acteurs :

- ❖ Les centres pour l'emploi
- ❖ Agences régionales du marché du travail
- ❖ Agences nationales pour l'emploi

Il est conseillé de rechercher des personnes de confiance dans les institutions respectives qui connaissent et soutiennent le programme et recommandent le projet de mobilité aux participants à long terme.

Les mesures de renforcement de la confiance peuvent être régulières avec une approche différente comme les événements de rencontre dans les centres pour l'emploi/agences pour l'emploi (exemple : réunion d'information collective).

Puisque tous les jeunes adultes ne sont pas inscrits dans les centres pour l'emploi ou ne sont plus contactés par eux, d'autres sources de recrutement existent :

- ❖ Les maisons de quartier
- ❖ Les centres d'orientation pour les jeunes
- ❖ Les institutions de protection de la jeunesse
- ❖ Les travailleurs de rue
- ❖ Les accompagnateurs indépendants.

Il est important de diffuser le plus largement possible des informations sur la mesure de mobilité et de créer un réseau durable de partenaires de coopération.

Conditions de participation

Une fois que le projet a été rendu public, les conseillers des centres pour l'emploi et des agences pour l'emploi proposent aux personnes intéressées de participer au projet à l'étranger.

Avant l'entretien de sélection individuel avec la personne intéressée, les conseillers des agences pour l'emploi et le job coach effectuent **une présélection du participant potentiel**.

Pour trouver les participants, le job coach doit coopérer avec différentes organisations telles que les agences pour l'emploi, les centres pour l'emploi, l'organisation d'envoi et l'organisation d'accueil à l'étranger.

Si le projet existe depuis plusieurs années, les anciens participants sont des contacts appropriés pour recommander le projet à d'autres.

Les portails en ligne pertinents pour l'orientation des jeunes et la formation continue peuvent également être utilisés.

La participation à des salons de l'éducation et de la formation permet également de recruter des personnes intéressées.

Candidatures écrites

Une fois que les personnes intéressées ont été identifiées, elles envoient une candidature écrite au promoteur de la mesure de mobilité. La candidature comprend un CV et une brève déclaration sur la motivation à participer au projet.

Elle donne à l'accompagnateur la possibilité de vérifier l'âge, le niveau d'éducation ainsi que la situation professionnelle et d'inviter la personne intéressée à un entretien personnel.

Une première sélection a lieu au cours de laquelle le profil des personnes intéressées est comparé aux exigences des programmes de mobilité. Les données clés de la personne intéressée sont vérifiées. Celles-ci comprennent :

- l'âge
- la situation professionnelle
- la motivation pour la participation.

Si le profil répond aux exigences de base du programme de mobilité, la personne intéressée est invitée à un entretien personnel.

Entretien de sélection personnel

Après la présélection effectuée par le job coach et l'agence pour l'emploi, un **entretien de sélection** est organisé avec la personne intéressée par le programme de mobilité.

Les formalités suivantes, entre autres, doivent être respectées :

- Politique de confidentialité pour l'autorisation de l'enregistrement des données personnelles de l'intéressé protégées par la loi.
- Entretien dans une atmosphère neutre, de préférence dans les locaux de l'organisation d'envoi (en raison de la vulnérabilité de ce groupe cible et des questions sensibles qui en découlent, il convient de veiller à ce que l'entretien se déroule dans un espace protégé).
- Informer la partie intéressée des conditions de participation ainsi que des informations détaillées sur le déroulement du projet.

En termes de contenu, les points suivants sont essentiellement traités :

Examen des arguments de la lettre de motivation/de la motivation en mettant l'accent sur les particularités Travailler à l'étranger :

- ✓ Niveau d'études/diplôme de fin d'études/expérience professionnelle
- ✓ Connaissances linguistiques
- ✓ Expérience à l'étranger
- ✓ Attentes du projet
- ✓ Demandes de stage ou de volontariat
- ✓ Objectif professionnel après le projet
- ✓ Obstacles ou difficultés éventuelles (ex. : santé, etc.)
- ✓ Craintes

Une fois l'entretien de sélection terminé, une date ferme pour la décision de participer au projet est alors convenue. Il est conseillé de laisser quelques jours à la personne intéressée pour prendre sa décision.

Évaluation des risques liés à un séjour à l'étranger

Avant d'accepter de participer au projet, les opportunités et les risques sont évalués les uns par rapport aux autres en fonction des connaissances actuelles sur la situation personnelle et professionnelle de la personne intéressée. Outre les résultats de la présélection auprès de l'agence pour l'emploi et de l'entretien de sélection avec la personne intéressée, une personne de contact personnelle (assistant social, thérapeute, autres personnes de référence, éventuellement personne de contact dans l'organisation d'accueil à l'étranger) peut être consultée si nécessaire.

Pour l'évaluation des risques, les critères suivants, entre autres, doivent être pris en compte en raison de la vulnérabilité de ce groupe cible :

- Maladies physiques et mentales
- Thérapies en cours, également pendant le séjour à l'étranger
- Problèmes d'endettement
- Problèmes de logement
- Problèmes de drogue.

Il est également conseillé d'impliquer le partenaire étranger dans le processus de présélection afin de pouvoir préparer individuellement une offre adaptée aux besoins.

ANNEXE ÉTAPE 1

Conditions de participation	Annexe 1 : Procédure de présélection
Entretien personnel de sélection	Annexe 2 : Guide de l'entretien personnel de sélection

1.2 ÉTAPE 2 : Validation du projet de mobilité

Construction du projet de mobilité

Après la première phase d'identification et de sélection des participants pour un projet de mobilité, le job coach invite le participant à discuter avec lui du type de mission (par exemple, stage ou volontariat) qui correspond à ses perspectives d'avenir. L'idée est de pouvoir co-construire les objectifs de la mobilité d'apprentissage et de pouvoir définir une mission adaptée aux perspectives d'avenir du participant. Pour ce faire, le job coach peut interroger le participant sur ses objectifs, ses besoins et ses souhaits dans le cadre de sa mobilité avec comme ligne directrice le choix d'une mission de mobilité.

Formalisation du projet de mobilité

Une fois que le projet est jugé suffisamment mûr par le job coach, les participants doivent recevoir toutes les informations administratives nécessaires (telles que les documents essentiels à remplir) pour poursuivre leur projet.

Si la décision de participer est positive, un **contrat de participation** est conclu entre l'organisation d'envoi et le participant.

Les droits et obligations des deux parties contractantes pour toutes les phases de la mesure de mobilité, c'est-à-dire la phase de préparation du séjour à l'étranger, le séjour à l'étranger avec stage/bénévolat, ainsi que la phase de suivi après le séjour à l'étranger, résultent de ce **contrat de participation**.

Un "**accord de coopération transnationale (ACT)**" régit les droits et obligations contraignants entre l'organisation d'envoi et l'organisation d'accueil dans le pays de destination. L'organisation d'accueil à l'étranger est chargée d'organiser la mobilité en concertation avec le job coach et le référent mobilité de l'organisation d'envoi.

L'accord contraignant de l'agence pour l'emploi pour participer à la mesure de mobilité au moyen d'un **accord d'intégration** peut également être requis en fonction du programme de mobilité et du pays. Cela peut être nécessaire si l'agence pour l'emploi souhaite continuer à garantir les prestations sociales à verser (allocations de chômage) pendant toute la durée du projet.

L'organisme d'accueil à l'étranger est responsable de l'organisation de la mission en concertation avec le job coach et le référent mobilité en fonction du programme de mobilité. Cela résulte des accords contractuels entre l'organisation d'envoi et l'organisation d'accueil.

Le choix de la mission de mobilité peut être basé sur les critères suivants :

Stage :

- ✓ Disponibilité de l'entreprise à accepter un stagiaire
- ✓ Adéquation entre le profil d'activité de l'entreprise et l'implication possible du stagiaire
- ✓ Connaissance de langues étrangères (y compris la langue de travail de l'entreprise)
- ✓ Orientation professionnelle du participant

Volontariat :

- ✓ Capacité de l'organisation d'accueil à accueillir un volontaire en fonction de ses ressources (espace et équipement sur le lieu de travail pour le volontaire, disponibilité du personnel, temps alloué à l'accompagnement des volontaires, etc.)
- ✓ Adéquation entre les motivations du participant et les tâches/missions proposées
- ✓ L'orientation professionnelle du participant

Enfin, **une Charte des valeurs ou un engagement qualité** (organisation d'envoi/organisation d'accueil/participant) peut inclure :

- L'engagement de l'organisme d'envoi à respecter ses devoirs et principes.
- Engagement du participant à adopter un comportement adéquat au travail, à ne mettre en danger personne ni lui-même, à respecter les habitudes et la culture du pays de destination.
- Le participant accepte que l'organisation d'envoi collecte des données sur sa vie personnelle et sa situation socio-économique.
- Conformément à la réglementation française/allemande/... et au règlement général sur la protection des données (RGPD) en vigueur depuis le 25 mai 2018, vous disposez d'un droit d'accès, de modification, de rectification ou de suppression de vos données personnelles, et de suppression des informations vous concernant, que vous pouvez exercer en adressant directement une demande au responsable de ces traitements.

ANNEXE ÉTAPE 2	
Guide de choix d'une mission de mobilité	Annexe 3: Exemple de guide de choix d'un stage Annexe 4: Guide de projet d'apprentissage pour un volontariat du projet VALLEY
Contrat de participation Engagement de qualité	Annexe 5: Conventions Erasmus + entre bénéficiaires et participants (apprenants) dans le cadre d'un projet de mobilité pour la formation professionnelle et l'éducation.
Accord de coopération transnationale	Annexe 6: Exemple de convention d'activité entre l'organisation d'envoi et l'organisation d'accueil.

1.3 ÉTAPE 3 : Préparation du séjour à l'étranger

Formation pré-départ

Après la décision de participer au projet, la phase de préparation sur le lieu d'envoi commence. La phase de préparation des participants peut varier en fonction des projets de mobilité et ainsi varier de 1 semaine à 2 mois de préparation par exemple. L'accompagnement professionnel joue également un rôle important dans cette phase.

Il est nécessaire de préparer les jeunes avant de partir en mobilité professionnelle. A travers cette formation, l'objectif est de leur apporter des connaissances, des méthodes et des outils qui permettront à chaque jeune de continuer à construire et à valoriser son projet de mobilité et de l'aborder dans différentes dimensions (personnelle, citoyenne, professionnelle). La formation doit être une alternance de périodes d'apprentissage, de mise en situation, de témoignages et de partage d'expériences. Elle doit également porter sur les compétences et la capacité d'adaptation des participants (anticipation et mise en situation de ce que chacun aura à accomplir dans un contexte interculturel, différent, etc.).

Si une préparation efficace est entreprise avant le stage à l'étranger, nous pourrions mieux parler des résultats obtenus car chaque jeune partira avec des outils et des objectifs clairement définis.

En plus de l'accompagnement individuel des participants par le job coach, des cours collectifs sont proposés. La configuration de cette offre de cours devrait également être entre les mains du job coach et du tuteur de l'organisation d'envoi.



Ces cours de groupe peuvent inclure plusieurs types d'ateliers :

- **Atelier de langue étrangère**
- **Atelier de communication**
- **Atelier interculturel**
- **Atelier sur les risques et la sécurité**
- **Atelier sur les compétences**
- **Atelier sur les médias sociaux**
- **Atelier CV et lettre de motivation**
- **Activités de renforcement de l'esprit d'équipe**

Elles accompagnent le coaching individuel. Les thèmes des cours collectifs peuvent être approfondis lors d'un entretien personnel entre le job coach et le participant.

La participation à la phase de préparation est obligatoire. Elle permet de déterminer si les participants sont prêts et stables pour un séjour à l'étranger. Si le pronostic positif du recrutement n'est pas confirmé lors de la phase de préparation, le participant ne peut pas toujours commencer sa mobilité à l'étranger.

L'accompagnement professionnel se réfère dans un premier temps et à court terme au choix de la mission de mobilité, mais ne perd pas de vue l'objectif final d'intégration : le stage/bénévolat/formation est donc une étape intermédiaire sur la voie de l'intégration professionnelle.

Par exemple, dans le cadre du projet de mobilité Job destination mené en Allemagne, les job coaches et formateurs proposent différents temps de travail autour du projet professionnel du jeune et de son projet de stage.

Ces ateliers peuvent être adaptés à d'autres types de mobilité dans le cadre de l'accompagnement du job coaching.

PROJET "JOB DESTINATION" EXEMPLE DE PRÉPARATION

Le projet Job Destination Europe est un projet de mobilité transnationale dont l'objectif est de permettre à des jeunes âgés de 18 à 35 ans d'effectuer un stage en entreprise dans un autre pays européen. L'élément central est un séjour accompagné de 2 à 6 mois à l'étranger (axé sur le stage en entreprise), qui est intégré à une phase de préparation et de suivi individuels en Allemagne. L'intégration du groupe cible dans un emploi ou une formation est assurée dans la phase de suivi par une coopération coordonnée entre les services régionaux de l'emploi et les entreprises de coopération.

Biographie professionnelle

Dans un premier temps, le job coach propose une journée de formation sur la biographie professionnelle. Ce module permet de faire une rétrospective des expériences personnelles et professionnelles ainsi que de la formation et/ou de l'interruption des parcours éducatifs. En traitant le passé, les raisons de l'orientation professionnelle nécessaire peuvent être clarifiées. Les participants réfléchissent à ce qu'ils ont vécu et prennent conscience des raisons de leur participation au projet.

Évaluation des compétences

L'évaluation des compétences est un autre point central. Tout d'abord, les résultats du travail biographique sont enregistrés et divisés en différents domaines de compétences. En outre, des outils d'auto-évaluation et de perception externe sont utilisés.

Pour en savoir plus sur les outils en ligne d'évaluation des compétences : consultez le chapitre 2 du Mobility Pack.

Compétences sur le marché du travail

La connaissance du marché du travail régional, mais aussi suprarégional, est nécessaire pour une meilleure orientation professionnelle. Dans ce contexte, l'accompagnement professionnel donne également un aperçu des secteurs, des industries et des profils professionnels exemplaires. Des visites conjointes de salons de l'emploi et de l'éducation ainsi que des entretiens avec des experts de différentes professions peuvent être utiles.

Curriculum vitae

Une fois que la mobilité souhaitée a été déterminée, le CV est rédigé dans la langue du pays cible. Le CV est précédé d'un profil afin que l'organisation d'accueil puisse facilement et rapidement reconnaître le contexte de la mission de mobilité souhaitée.

Outils d'apprentissage en ligne

Le coaching professionnel peut être complété par l'utilisation d'un outil d'apprentissage en ligne depuis la phase de préparation jusqu'à la phase de suivi, en passant par la phase à l'étranger. L'outil d'e-learning est donc un fil conducteur numérique qui accompagne les phases de préparation au séjour à l'étranger ainsi que le suivi. Les différentes étapes sont ainsi documentées pour le job coach et surtout pour le participant, et peuvent être lues et approfondies à tout moment.

Ces outils peuvent inclure des tâches hebdomadaires axées sur l'enregistrement des succès d'apprentissage et l'autoréflexion.

Analyse du marché du travail et des domaines professionnels

Un autre exercice est lié à l'analyse du marché du travail et à la connaissance des domaines professionnels potentiels. Les participants font des recherches sur différents sites Web du marché du travail sous la direction du conseiller en emploi et notent les domaines professionnels. Ils classent ensuite les domaines professionnels en trois groupes de couleur : Rouge pour les domaines professionnels qui ne les intéressent pas, jaune pour les domaines professionnels qui pourraient les intéresser, vert pour les domaines professionnels qui les intéressent. L'exercice est appelé "feux de signalisation" car les groupes de professions sont classés en fonction des couleurs des feux de signalisation.

De cette manière, le coaché prend conscience des différentes perspectives professionnelles et affine sa recherche. Une première orientation professionnelle sommaire a lieu.

Le résultat de la préparation est le choix du stage, qui est basé sur les critères suivants :

- ❖ Disponibilité de l'entreprise à accepter un stagiaire.
- ❖ Adéquation entre le profil d'activité de l'entreprise et l'implication possible du stagiaire
- ❖ Connaissance de langues étrangères (également langue de travail de l'entreprise)
- ❖ Orientation professionnelle du participant

ANNEXE ETAPE 3	
Atelier langues étrangères	Annexe 7: Exemple de percée linguistique en anglais
Atelier de communication	Annexe 8: Exemple d'atelier de communication "Débattre, s'exprimer et convaincre" du projet SBCP.
Atelier interculturel	Annexe 9: Exemple d'atelier interculturel
Atelier sur les risques et la sécurité	Annexe 10: Atelier sur les risques et la sécurité
Atelier CV et lettre de motivation	Annexe 11: Exemple d'atelier CV et lettre de motivation "Créez votre CV" du projet SBCP

1.4 ÉTAPE 4 : Mobilité à l'étranger et intégration

Phase d'introduction

Une **phase d'introduction d'une semaine** peut servir à acclimater le participant à son nouvel environnement. Le participant apprend à connaître son environnement de vie et de travail. En règle générale, des excursions quotidiennes, des visites de la ville et des cours de langue avancés sont prévus.

Le job coach organise un premier entretien avec le tuteur de l'organisation d'accueil.

Le contenu de ce **premier entretien** peut être :

- ❖ Faire connaissance avec l'organisation d'accueil
- ❖ Fixation initiale des objectifs d'apprentissage
- ❖ L'intégration dans l'équipe
- ❖ L'aménagement de la première semaine de travail/la première semaine de travail (détermination des horaires de travail, des domaines d'affectation).

En complément de cet entretien, les jeunes peuvent également s'informer sur la base juridique, la taille, la localisation et les objectifs de la structure. Ces éléments sont abordés ainsi que la répartition des tâches et du travail, la conception des processus de travail et la division du travail dans cette organisation.

La mobilité à l'étranger

Pendant une mobilité à l'étranger, le suivi de l'accompagnement professionnel est tout aussi important que les phases de préparation et de retour. Le job coach doit pouvoir être en contact régulier avec le participant afin d'échanger avec lui sur l'évolution de ses missions et de son intégration. Les objectifs d'apprentissage ayant été établis au début de la mobilité du participant, le job coach doit savoir s'ils ont été atteints, de quelle manière et, si non, pourquoi et comment adapter les objectifs afin de mieux les atteindre en accord avec le tuteur sur place.

Dans un **accord sur les objectifs d'apprentissage** entre le job coach, le tuteur et le participant, les activités et les étapes de développement ciblées sont définies. La description précise des objectifs d'apprentissage au début du stage permet une comparaison continue dans la suite du parcours.

Les activités réalisées par le participant peuvent être basées sur son orientation professionnelle ainsi que sur les opportunités offertes par l'organisation d'accueil.

Le participant peut tenir un journal d'apprentissage et enregistrer les activités ainsi que les étapes individuelles du développement des compétences.

Le stagiaire reconnaît et réfléchit aux principes de l'organisation quotidienne, hebdomadaire et mensuelle du lieu de pratique. Il/elle reconnaît l'importance des phases de la routine quotidienne et les tâches qui en résultent pour lui/elle. Il/elle apprend à en déduire ses étapes d'action, ses plans et ses horaires, à en discuter avec l'équipe et à les réaliser de manière autonome. Le stagiaire planifie le programme quotidien et hebdomadaire avec le tuteur et l'équipe.

Le tuteur évalue le journal d'apprentissage avec le participant lors de réunions au moins hebdomadaires ou mensuelles, en fonction du temps passé en mobilité à l'étranger, et, si nécessaire, discute des recommandations pour élargir ou modifier les tâches dans l'organisation d'accueil.

Il joue le rôle d'"ouvreur de porte" et de "médiateur culturel", se tient à la disposition du stagiaire en tant que partenaire de discussion, réfléchit à des situations caractérisées par des phénomènes culturels, soutient les participants en leur fournissant des informations de base qui les aident à classer leurs expériences.

Chaque mois, une réunion peut avoir lieu entre le job coach, le tuteur et le participant pour faire un bilan avec une évaluation de l'appréciation progressive des compétences acquises ou renforcées. Par la suite, d'autres objectifs d'apprentissage peuvent être fixés pour le mois ou l'étape suivante de la mobilité dans l'organisme d'accueil.

En cas de conflits ou de désaccords entre le participant et l'organisme d'accueil, une réunion de médiation peut être organisée par les référents mobilité (tuteur de l'organisme d'envoi/accueil) et le job coach si nécessaire. Cette réunion de médiation a lieu entre les deux tuteurs (organisation d'envoi/d'accueil), le job coach et les participants. Les solutions possibles sont incluses dans l'accord sur les objectifs d'apprentissage. Les tuteurs sont responsables de la mise en œuvre de la résolution des conflits dans l'équipe, le job coach du soutien et de l'autonomisation du participant.

Évaluation de la mobilité

Une **réunion finale** entre le formateur et le stagiaire ou entre le formateur, le tuteur et le stagiaire peut être organisée après la période de mobilité dans l'organisation d'accueil. L'objectif de cette réunion est l'évaluation de l'apprentissage acquis au cours de la mission de mobilité. Le développement des compétences professionnelles, linguistiques et interculturelles est pris en compte.

En fonction de la mobilité à l'étranger et du programme, le participant reçoit généralement un certificat ou une attestation indiquant sa participation. Il est important de veiller à ce que le participant dispose d'une preuve et d'une attestation de son expérience de mobilité.

Cette évaluation peut être incluse dans la documentation globale du dossier de candidature en ce qui concerne les futures candidatures du participant.

ANNEXE ETAPE 4	
Phase d'introduction	Annexe 12: Exemple d'ue introduction d'une semaine Annexe 13: Exemple de guide de premier entretien de stage
La mobilité à l'étranger	Annexe 14: Exemple de convention d'objectifs d'apprentissage
Evaluation de la mobilité	Annexe 15: Guide de l'entretien final de stage Annexe 16: Guide pour les reunions d'évaluation e de capitalisation du projet PC IMPRESS

1.5 ETAPE 5: Capitalisation du projet de mobilité

Formation à la capitalisation

Le séjour à l'étranger peut être suivi d'un suivi moyen après le retour de mobilité du jeune, qui peut durer d'une semaine à plusieurs semaines selon le type de mobilité et de projet, et qui peut également être prolongé en cas de besoins individuels. L'objectif du suivi est d'une part de concrétiser les aspirations professionnelles du participant et d'autre part de soutenir activement l'intégration dans la formation et le travail.

Comme dans la phase de préparation, le suivi peut se faire en groupe collectif avec un " retour de formation " pour capitaliser l'expérience de mobilité et un coaching individuel approfondi.

Pendant la phase collective avec la "formation de capitalisation", plusieurs ateliers peuvent être développés:

- ❖ Atelier de feedback/apprentissage
- ❖ Atelier sur les compétences d'évaluation
- ❖ Atelier sur la stratégie de recherche d'emploi
- ❖ Atelier sur l'esprit d'entreprise
- ❖ Atelier sur les projets post-mobilité

Évaluation des compétences

Tout d'abord, une évaluation de l'augmentation des compétences est organisée par le job coach après la mobilité à l'étranger. Elle peut se faire lors d'un entretien individuel ou en groupes collectifs selon la **méthode d'évaluation** des compétences (**auto-évaluation** ou évaluation commune).

Le gain de compétences concerne à la fois les activités dans l'organisation d'accueil et la vie à l'étranger en général.

Ainsi, les participants acquièrent la capacité de réfléchir et de décrire précisément les compétences qu'ils ont acquises. De cette manière, ils augmentent leur auto-efficacité en ce qui concerne leur futur parcours professionnel.

Europass Mobilité

Dans cette phase, le job coach peut créer l'"**Europass**" en coopération avec le participant. Ce document, qui est valable dans toute l'Europe, est signé par l'organisation d'envoi et le participant. Conformément aux exigences de l'"Europass Mobilité", les domaines de compétence suivants sont pris en compte:

- ❖ Compétences professionnelles
- ❖ Compétences linguistiques (langage technique, langage courant)
- ❖ Compétences numériques
- ❖ Compétences organisationnelles
- ❖ Compétences sociales

L'Europass contient également une description précise des activités réalisées au cours du stage, le nom de l'organisme d'accueil et du tuteur responsable.

Portfolio

Un portfolio qui accompagne le processus de préparation et le séjour à l'étranger, peut être utilisé comme un journal d'apprentissage et permet d'évaluer la croissance des compétences.

CV et lettre de motivation

Un atelier CV et lettre de motivation peut également être organisé pour aider les participants à mettre en valeur leur mobilité à l'étranger. Ici aussi, le coach professionnel doit connaître et transmettre les exigences actuelles en matière de conception (forme et contenu) des CV et des documents de candidature.

L'augmentation des compétences a donc une double valeur: d'une part, les compétences interculturelles et en langues étrangères sont améliorées et la connaissance du pays et de la culture est acquise ; d'autre part, une nouvelle compétence professionnelle est acquise.

Atelier sur l'entretien d'embauche

Un atelier sur les entretiens d'embauche peut être organisé avec des simulations d'entretiens d'embauche. Par exemple, le job coach joue le rôle du recruteur, le coaché celui du candidat réel et le groupe reçoit une fiche d'observation qui comprend une ligne directrice pour évaluer la performance du coaché.

Avec l'accord du "candidat", la simulation de l'entretien d'embauche peut être enregistrée et ensuite mise à la disposition du coaché. L'enregistrement permet au participant d'analyser le débit de parole, le langage corporel et la présence générale pendant la simulation et ainsi de mieux se préparer aux futurs entretiens d'embauche.

Coaching individuel

Pendant le coaching individuel, le job coach peut aider le participant à définir, clarifier ou approfondir son projet post-mobilité. Le job coach peut soutenir le participant dans le processus de candidature, lier les analyses de potentiel, la compilation des documents de candidature et la recherche d'offres d'emploi en fonction du profil du candidat.

Le job coach accompagne le participant dans son placement, qui peut concerner, par exemple, l'insertion professionnelle, la recherche de formation professionnelle, la reprise d'études, une nouvelle mobilité à l'étranger, etc.

Dans ce contexte, la coopération avec les centres pour l'emploi et les agences pour l'emploi peut être particulièrement importante. Le réseau de partenaires avec lequel le job coach peut être mis en relation est également très utile.

Après une participation réussie, les options d'intégration suivantes sont disponibles:

- ❖ Trouver un emploi dans le pays de résidence
- ❖ L'auto-entrepreneuriat
- ❖ Formation formelle (école, école duale, stage)
- ❖ Validation des acquis de l'expérience
- ❖ Travailler dans une administration publique
- ❖ Volontariat / Formation
- ❖ Vivre à l'étranger

L'approche des 7 scénarios peut aider le job coach et le participant à analyser et à envisager ensemble les chemins possibles vers le projet de post-mobilité.

Pour en savoir plus sur l'approche des 7 scénarios : rendez-vous au CHAPITRE 3

Une fois qu'une offre a été identifiée en fonction du scénario de post-mobilité que le participant a choisi, le job coach travaille avec le participant pour constituer le dossier de candidature et son portfolio qui peut consister à :

- ✓ Mettre à jour le curriculum vitae
- ✓ Rédiger une lettre de motivation
- ✓ Créer l'Europass Mobilité
- ✓ Trouver et organiser d'autres certificats/diplômes
- ✓ Préparer un éventuel entretien d'embauche

Pour la recherche de postes vacants (en plus des portails d'emploi officiels), le job coach peut également contacter personnellement des employeurs potentiels et leur donner des informations spécifiques sur le cadre et le contenu de l'expérience de mobilité à l'étranger. Comme il est connu que les séjours à l'étranger constituent un critère supplémentaire de recrutement, cet aspect est utilisé de manière spécifique.

Au fil des années, le réseau du job coach devient nécessaire et important. La création d'un réseau fort de différentes structures comme les entreprises, les organisations de mobilité, les institutions et les entrepreneurs par exemple, donne plus d'opportunités au participant. Par exemple, un participant qui souhaite trouver un emploi peut être mis en contact plus facilement avec des employeurs potentiels qui sont intéressés et ont besoin de candidats ayant une expérience à l'étranger ainsi que des compétences interculturelles et en langues étrangères.

ANNEXE STEP 5	
Formation à la capitalisation	Annexe: Exemple de formation au retour du projet Compétences +. Annexe: Exemple d'atelier sur l'entrepreneuriat du projet LENE Annexe : Exemple d'atelier de stratégie de recherche d'emploi "Market yourself to get a job" du projet SBCP
Evaluation des compétences	Annexe: Exemple d'auto évaluation et d'inventaire des compétences du projet VALLEY Annexe : Méthodes d'évaluation des compétences VALLEY
EUROPASS	Annexe : Exemple de CV EUROPASS
Portfolio	Annexe : Exemple de portefeuille de compétences du projet PC IMPRESS



CHAPITRE 2

OUTILS D'IDENTIFICATION ET D'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES

2.1 Introduction à l'évaluation des compétences

Ce chapitre a pour objectif de fournir au job coach des conseils et des outils pour aider les participants à identifier et à évaluer leurs compétences acquises lors de la mobilité à l'étranger. L'évaluation des compétences permet ainsi aux jeunes participants d'identifier leurs apprentissages durant la mobilité à l'étranger afin de les valoriser dans le cadre de leur futur projet.

Il est essentiel d'aider les participants à **mettre en valeur les compétences** acquises et/ou renforcées au cours de leur mobilité professionnelle à l'étranger. Les objectifs sont d'encourager l'implication des jeunes dans un **processus d'auto-évaluation** et de leur permettre d'être **actifs dans la mise en œuvre de leur scénario futur**.

Les participants doivent être préparés à examiner les compétences qu'ils ont acquises et à les identifier comme l'une des **8 compétences clés** de l'Europe. Il est également nécessaire que les jeunes prennent part à des exercices qui leur permettront de mettre en valeur et d'évaluer leurs compétences, mais aussi de tirer le meilleur parti de leur expérience et de leurs aptitudes. Les décisions relatives à **l'évaluation ont une influence majeure sur la manière dont les compétences clés sont enseignées et comprises**, et donc sur ce que les participants aux projets de mobilité apprennent.

Pour que les participants à la mobilité internationale fassent **le lien entre ces compétences et leurs expériences**, ils doivent pouvoir mettre en évidence les missions et les découvertes qu'ils ont pu faire au cours de leur mobilité professionnelle. Cela leur permettra de mettre des mots sur les compétences qu'ils ont développées et ainsi de mieux les mettre en valeur.

L'évaluation permet aux individus de comprendre leur apprentissage. En effet, elle les aide à traiter les nouvelles connaissances et compétences qu'ils ont développées tout au long de leur expérience à l'étranger. En utilisant et/ou en développant **des méthodologies et des outils d'évaluation** qui permettent de déterminer dans quelle mesure un apprenant réussit à développer certaines compétences, les accompagnateurs professionnels peuvent aider les participants à comprendre leur style d'apprentissage préféré et à devenir autonomes.

Une fois que les participants sont rentrés du projet de mobilité à l'étranger, les accompagnateurs professionnels doivent insister sur le fait que le projet n'est pas encore terminé, afin d'éviter que les participants ne se détournent de leur implication pour terminer l'évaluation de leur projet et de leurs compétences.

En effet, de nombreux participants ont besoin d'aide pour **traiter la variété des expériences** afin de les transformer en compétences pleinement décrites qui peuvent avoir **un impact sur leur projet et leur vie futurs**.

Ce qu'il est important d'identifier, c'est la nature et l'étendue de ce qu'ils ont ramené avec eux en termes de connaissances, de compétences, de valeurs et de comportements et comment ces acquisitions contribueront non seulement à leur **développement personnel et professionnel** mais auront également **un impact sur leur communauté et la société**.

2.2 Compétences clés : identification et mise en valeur

Quels sont les avantages de la mobilité internationale ?

La mobilité internationale désigne une activité qui se déroule dans un contexte géographique, culturel et linguistique différent. Elle correspond à l'action de se déplacer d'un pays à l'autre afin d'effectuer un stage, un travail ou un volontariat.

Le projet (stage/volontariat) doit être construit autour du parcours et des objectifs futurs du participant et non autour d'une destination si l'on veut en tirer le maximum de bénéfices.

La mobilité est une opportunité d'apprentissage et de développement qui permet aux bénéficiaires de :

- Développer des compétences personnelles, sociales et professionnelles
- Elargir leur réseau professionnel et personnel
- Faire l'expérience d'un contexte interculturel différent.

Après un projet de mobilité, les bénéfices les plus courants identifiés par les participants sont:

- Culturels
- Sociaux et relationnels
- Pédagogiques
- Ouverture de nouvelles perspectives
- Formatifs

A l'intérieur de ces bénéfices se cachent diverses expériences vécues tout au long du projet de mobilité qui peuvent être traduites en compétences. La référence des compétences clés européennes peut être utilisée pour les identifier et les mettre en valeur.

Les 8 compétences clés

Définition des 8 compétences clés pour l'apprentissage tout au long de la vie telles que recommandées par le Conseil de l'Union européenne le 22 mai 2018 :

1. La compétence en matière de littératie

La littératie est la capacité d'identifier, de comprendre, d'exprimer, de créer et d'interpréter des concepts, des sentiments, des faits et des opinions sous des formes orales et écrites, en utilisant des supports visuels, sonores/audio et numériques dans toutes les disciplines et tous les contextes.

2. Compétence multilingue

Cette compétence définit la capacité d'utiliser différentes langues de manière appropriée et efficace pour communiquer. Elle partage largement les principales dimensions de l'alphabétisation : elle repose sur la capacité de comprendre, d'exprimer et d'interpréter des concepts, des pensées, des sentiments, des faits et des opinions, tant à l'oral qu'à l'écrit (écouter, parler, lire et écrire), dans un éventail approprié de contextes sociétaux et culturels, en fonction de ses désirs ou de ses besoins.

3. Compétence mathématique et compétence en sciences, technologie et ingénierie

a. La compétence mathématique est la capacité de développer et d'appliquer la réflexion et la perspicacité mathématiques afin de résoudre une série de problèmes dans des situations quotidiennes. Sur la base d'une bonne maîtrise du calcul, l'accent est mis sur les processus et les activités, ainsi que sur les connaissances.

b. La compétence en sciences fait référence à la capacité et à la volonté d'expliquer le monde naturel en utilisant l'ensemble des connaissances et la méthodologie employée, y compris l'observation et l'expérimentation, afin d'identifier les questions et de tirer des conclusions fondées sur des preuves.

4. Compétence numérique

La compétence numérique implique l'utilisation confiante, critique et responsable des technologies numériques et l'engagement avec celles-ci pour l'apprentissage, le travail et la participation à la société. Elle comprend la maîtrise de l'information et des données, la communication et la collaboration, l'éducation aux médias, la création de contenu numérique (y compris la programmation), la sécurité (y compris le bien-être numérique et les compétences liées à la cybersécurité), les questions liées à la propriété intellectuelle, la résolution de problèmes et la pensée critique.

5. Compétences personnelles, sociales et d'apprentissage pour apprendre

La compétence personnelle, sociale et d'apprentissage pour apprendre est la capacité à réfléchir sur soi-même, à gérer efficacement le temps et l'information, à travailler avec les autres de manière constructive, à rester résilient et à gérer son propre apprentissage et sa carrière. Elle inclut la capacité à faire face à l'incertitude et à la complexité, à apprendre à apprendre, à soutenir son bien-être physique et émotionnel.

6. Compétence citoyenne

La compétence en matière de citoyenneté est la capacité d'agir en tant que citoyens responsables et de participer pleinement à la vie civique et sociale, sur la base de la compréhension des concepts et structures sociaux, économiques, juridiques et politiques, ainsi que des évolutions mondiales et de la durabilité.

7. Compétence entrepreneuriale

La compétence entrepreneuriale fait référence à la capacité d'agir sur les opportunités et les idées, et de les transformer en valeurs pour les autres. Elle repose sur la créativité, la pensée critique et la résolution de problèmes, l'esprit d'initiative et la persévérance, ainsi que sur la capacité à travailler en collaboration afin de planifier et de gérer des projets ayant une valeur culturelle, sociale ou financière.

8. Compétence en matière de sensibilisation et d'expression culturelles

La compétence en matière de sensibilisation et d'expression culturelles implique une compréhension et un respect de la manière dont les idées et le sens sont exprimés et communiqués de façon créative dans différentes cultures et par le biais d'un éventail d'arts et d'autres formes culturelles. Elle implique de s'engager dans la compréhension, le développement et l'expression de ses propres idées et du sens de sa place ou de son rôle dans la société, de diverses manières et dans divers contextes.

Comment aider les participants à identifier leurs compétences ?

1. Évaluation et analyse de l'expérience de mobilité

Lors de la création du projet de mobilité, le job coach et le participant avaient identifié des résultats d'apprentissage spécifiques que le projet devait aider le participant à atteindre. Il est extrêmement important que le job coach assure le suivi de ces résultats lors de l'évaluation du projet avec le participant, afin de déterminer si les objectifs ont été atteints.

Outre les résultats escomptés, même s'ils n'étaient pas prévus dans le projet dès le départ, des résultats d'apprentissage involontaires peuvent être identifiés. Ces résultats d'apprentissage involontaires peuvent être le résultat d'activités du projet qui ne se sont pas déroulées comme prévu. Ils peuvent également apparaître à partir de l'expérience du participant dans le pays d'accueil en dehors du contexte du projet de mobilité.

Comment le job coach peut-il y parvenir ?

- En comparant les attentes initiales du participant, ses motivations et ses craintes.
- En vérifiant si le participant a atteint ses objectifs et surmonté ses craintes
- En invitant le participant à réfléchir sur son processus d'apprentissage
- En permettant l'identification de ces résultats d'apprentissage involontaires
- En évitant de limiter les questions pendant le processus d'évaluation.

En autorisant des questions ouvertes ou des exercices, le participant sera en mesure de réfléchir également en dehors de son projet de mobilité et d'apporter de nouvelles perspectives à son expérience de mobilité.

2. Identification des compétences

Il est de la plus haute importance de permettre à chaque participant de s'approprier ses compétences.

En tant que coach professionnel, votre rôle est d'aider les participants à capitaliser les résultats de leur expérience de mobilité. Cela doit se faire à différentes phases : avant, pendant et après le projet.

- **Dans la phase de préparation** : Le job coach aide à identifier les attentes des participants à l'égard du projet. Il les guide également dans la compréhension des compétences.
- **Pendant la phase de mise en œuvre** : Le job coach aide le participant à relier son expérience aux objectifs de sa mobilité et à les traduire en compétences. Cela peut se faire par le biais de plusieurs exercices ou de l'utilisation d'outils (p. ex. le portefeuille de compétences, l'application téléphonique Compétences+...).
- **Après le projet** : Le job coach aide les participants à transférer leur apprentissage à d'autres contextes et à exploiter les résultats dans leur développement personnel et professionnel futur.

Le job coach doit aider les participants à documenter leurs réalisations et à les faire reconnaître. Les participants peuvent recevoir une preuve de leur participation, mais aussi différents documents qui les aident à faire reconnaître leurs réalisations (par exemple, l'Europass).

Les compétences développées par les participants sont identifiées et évaluées à la fois pour le projet dans son ensemble et pour les participants individuels. Cette évaluation compare non seulement le point de départ et les objectifs antérieurs du participant, mais aussi l'impact que le projet a eu sur lui.

L'évaluation doit englober une perspective à plus long terme en permettant aux participants de se projeter dans leur futur projet de scénario et de voir comment le projet de mobilité et les compétences développées pendant leur séjour à l'étranger peuvent influencer la réalisation de leur projet.

Comment le job coach peut-il s'y prendre ?

- En impliquant le participant dans un processus d'auto-évaluation.
- Invitez les participants à reconnaître leurs compétences de départ et à les comparer à celles acquises au cours de la période de mobilité.
- Renforcez et améliorez ces compétences afin que les participants prennent conscience et soient fiers des compétences qu'ils ont acquises.
- En leur donnant les moyens d'évaluer leur propre expérience
- Expliquer la différence entre les compétences non techniques et les compétences techniques.
- Fournir aux participants des outils pour évaluer leurs compétences.
- Faciliter la validation de ces compétences.
- Fournir aux participants des outils et des documents sur leurs compétences et leurs réalisations afin qu'ils soient reconnus.
- En fournissant un retour sur l'évaluation de la structure d'accueil
- Réaliser une enquête auprès de la structure d'accueil pour identifier l'impact du projet du participant à différents niveaux (organisation, pairs, communauté locale...).
- En inscrivant le participant dans une perspective à plus long terme
- Faire prendre conscience aux participants de leur parcours d'apprentissage et les encourager à faire des projets pour l'avenir.

3. Comment tirer parti de l'expérience de mobilité

Après avoir identifié les compétences, le job coach doit aider le participant à répondre à cette question : Comment ces compétences peuvent-elles être utilisées dans le scénario futur du participant ?

Comment le job coach peut-il y parvenir ?

- En analysant les compétences et la formation requises pour le scénario futur du participant.
- En aidant le participant à faire le lien entre les compétences acquises et les attentes concernant son scénario futur (marché du travail, entrepreneuriat, formation...)
- En encourageant le participant à suivre une formation complémentaire pour combler les éventuelles lacunes existantes
- En aidant le participant à rédiger son CV et sa lettre de motivation et à mettre en valeur ses compétences
- En aidant le participant à se préparer aux entretiens.

Conseils pratiques pour le Job Coach

1. Pour tout résumer, le Job Coach doit :

- Comprendre et être capable de présenter les compétences clés au participant à la mobilité
- Définir clairement une feuille de route des besoins et des objectifs avec le participant
- Aider le participant à identifier ses forces et ses faiblesses
- Guider le participant à la mobilité dans l'évaluation et la valorisation de ses compétences
- Utiliser et diffuser des outils pour aider les participants à évaluer et à valoriser leurs compétences
- Aider les participants à définir leur scénario futur en mettant en relation leurs compétences avec les attentes des premiers.
- Encourager l'autoréflexion et aider les participants à entreprendre un processus de reconnaissance de leurs compétences.
- Contribuer à l'intégration socioprofessionnelle des participants après la mobilité.
- Avoir une certaine connaissance du marché du travail local et identifier les compétences requises pour trouver un emploi
- Guider les participants dans la recherche de leur futur scénario

2. Questions à se poser en tant que Job Coach lors de la mise en œuvre du processus d'évaluation :

- Disposez-vous d'un plan détaillé pour évaluer l'activité et les résultats d'apprentissage des participants ?
- Le plan d'évaluation est-il compris par toutes les parties impliquées ?
- Ce plan d'évaluation permettra-t-il de déterminer si les objectifs ont été atteints ?
- Votre plan d'évaluation permet-il d'identifier les résultats non prévus ?
- L'évaluation prend-elle en compte l'impact du projet sur les communautés d'accueil et d'envoi et sur votre propre organisation ?

2.3 Outils d'évaluation des compétences

- **Europass**

Europass est **l'outil européen le plus fiable pour gérer l'apprentissage et la carrière**. Que ce soit pendant les études, lors d'un premier emploi ou à la recherche de nouveaux défis, Europass permet aux participants de **communiquer efficacement leurs compétences et qualifications** en Europe.

Europass encourage à passer à l'étape suivante de son apprentissage ou de sa carrière en :

- Aidant à réfléchir à leurs compétences et expériences actuelles ;
- Présentant aux utilisateurs des opportunités d'apprentissage et d'emploi adaptées et fiables dans toute l'Europe ;
- Simplifiant [l'écriture des CV](#) et [lettres de motivation](#) grâce à des modèles modifiables ;
- Fournir aux utilisateurs des informations précises sur le travail et l'apprentissage en Europe ;
- Fournir des liens vers des réseaux de soutien appropriés.

Pour en savoir plus sur l'EUROPASS : <https://europa.eu/europass>

- **Projet Compétences +**

L'objectif du projet Compétences + est d'aider les participants à des projets de mobilité à accéder au marché du travail à leur retour et à poursuivre le processus pédagogique engagé avant leur départ.



Outils :

- Une enquête auprès de 100 employeurs (Italie, Allemagne, France, Royaume-Uni) pour connaître les compétences attendues par les employeurs : elle permet d'identifier les compétences recherchées par les employeurs en fonction des secteurs d'activité.

Expérience de mobilité internationale :

- 67% des entreprises interrogées considèrent que l'expérience internationale est une valeur ajoutée pour le recrutement.
- 52% déclarent que l'expérience internationale est un critère dans leur processus de recrutement.

Qualités recherchées :

- Valoriser les atouts
- Communiquer avec aisance
- Reconnaissance des faiblesses et volonté de s'améliorer
- Adaptabilité
- Utilisation des compétences acquises lors d'expériences précédentes
- Une plateforme présentant les 7 scénarios + une formation sur le CV / Lettre de motivation



Une application mobile pour valoriser l'expérience de mobilité et évaluer les compétences (Recueillir les expériences de mobilité internationale à travers les expériences et un témoignage en fin de mobilité, analyser les compétences à travers les expériences et à travers un questionnaire avant et après la mobilité sur les 8 compétences clés de l'Europe, éditer et sauvegarder un journal de bord de leur expérience).

- **Recueillir leurs expériences** à travers des expériences et un témoignage
- **Editer et sauvegarder un journal de bord** de leurs expériences
- **Partager leur expérience** via les médias sociaux
- **Évaluer les compétences** Test d'auto-évaluation avant et après la mobilité sur les 8 compétences clés de l'UE

Une formation de groupe de deux jours au retour guide pour faire le bilan des expériences, évaluer les compétences acquises et préparer les projets futurs.

Plus d'informations et accès aux outils : <https://adice.asso.fr/en/projects/competences-plus/>

- #BuildUpYourFuture

#BuildUpYourFuture est une plateforme en ligne dédiée aux jeunes qui fournit des outils et des solutions concrètes pour faciliter la transition entre le Service volontaire européen et leurs projets futurs.



FORMATION

Téléchargez le PDF et suivez cette formation divisée en quatre parties :

- Phase préparatoire
- Le CV
- La lettre de motivation
- Maîtriser son identité numérique



Des solutions et des outils concrets pour faciliter les projets d'avenir des participants
7 scénarios pour trouver une voie innovante et alternative à leur développement personnel

Formation en ligne

Phase de préparation

CV

Lettre de motivation

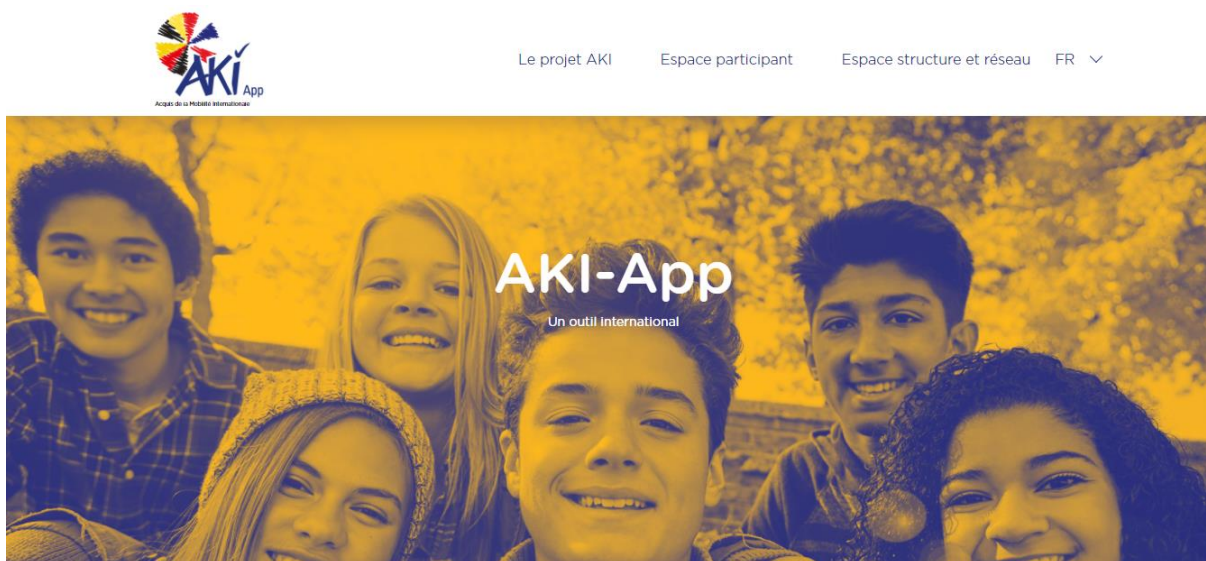
Médias sociaux

Plus d'informations et accès aux outils : www.future.adice.asso.fr

- Projet AKI APP

Les outils AKI (un cadre de référence de 5 compétences, un kit de valorisation et un rapport sur les liens entre les outils AKI et les outils EUROPASS et YOUTHPASS) visent la valorisation des compétences transversales, développées par les jeunes lors de la mobilité internationale.

Valorisation des compétences de la mobilité internationale



Un guide de 5 compétences développées lors d'une mobilité internationale a été créé par le partenariat AKI avec l'aide de jeunes ayant effectué une mobilité à l'étranger ainsi que des jeunes et des acteurs du monde de l'entreprise d'Allemagne, de France, de Belgique et du Québec. Ce référentiel permet aux jeunes ayant effectué une mobilité à l'étranger d'identifier les compétences transversales qu'ils ont acquises au cours de leur expérience.

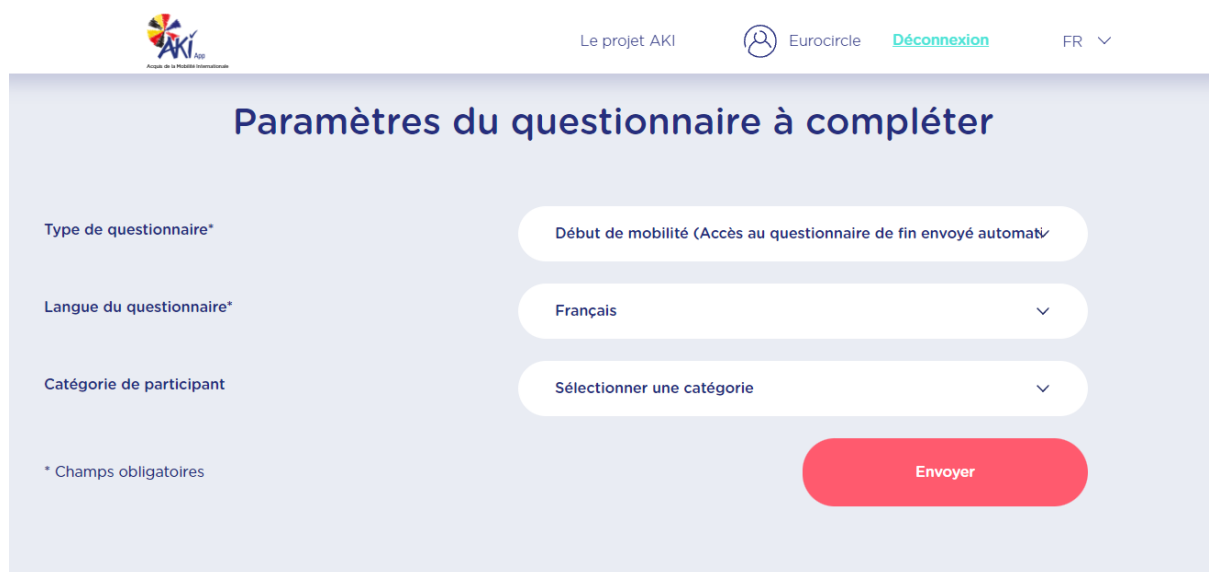
L'accent a été mis sur les points suivants :

L'ouverture d'esprit,
L'adaptation au changement,
Le sens des relations interpersonnelles,
Le sens des responsabilités,
La confiance en soi.

Ce référentiel complète l'EUROPASS et le référentiel des 8 compétences clés formulé par l'Union européenne, qui comprend déjà les compétences linguistiques et techniques, en y ajoutant les compétences transférables plus difficiles à identifier.

Outils : Un questionnaire et un document de valorisation des compétences

Un kit de valorisation est également mis à la disposition de tout jeune ayant effectué une mobilité à l'étranger. Il permet aux participants de réfléchir à leur expérience de mobilité et de la valoriser (questionnaires destinés aux jeunes, livret de suivi du tuteur, document personnalisé de valorisation des compétences transversales).



The screenshot shows the 'Paramètres du questionnaire à compléter' (Questionnaire completion parameters) page of the AKI App. At the top, there is a navigation bar with the AKI App logo, 'Le projet AKI', a user profile icon labeled 'Eurocircle', a 'Déconnexion' (Logout) link, and a language selector set to 'FR'. The main content area has a light blue background and contains three dropdown menus: 'Type de questionnaire*' with the selected option 'Début de mobilité (Accès au questionnaire de fin envoyé automatique)', 'Langue du questionnaire*' with 'Français', and 'Catégorie de participant' with 'Sélectionner une catégorie'. A red 'Envoyer' (Send) button is located at the bottom right. A footnote at the bottom left states '* Champs obligatoires' (Mandatory fields).

La plateforme AKI App est également accessible aux organisations afin qu'elles puissent inscrire leurs participants et faire le point sur leurs compétences et expériences. Elle soutient ainsi les professionnels dans leur démarche de valorisation des compétences des participants.

Ce processus de valorisation peut également être réalisé de manière autonome par un participant.

Plus d'informations et accès aux outils : <https://www.aki-app.org/fr/>

✓ Projet VALLEY

VALLEY vise à fournir de nouvelles ressources pour identifier et reconnaître les aptitudes et les compétences développées principalement par les jeunes au cours de leur expérience de volontariat, et à motiver davantage certains groupes cibles vulnérables, tels que les NEET (Young people not in employment, education or training), à se tourner vers le secteur du volontariat, notamment comme moyen de se réinsérer dans la vie sociale.



Dans le cadre de VALLEY, les compétences que les participants développent au cours de leur expérience à l'étranger sont validées et attestées au moyen du système de validation LEVEL 5.

LEVEL 5 est spécifiquement conçu pour évaluer et valider le développement des compétences personnelles, sociales et organisationnelles dans des contextes d'apprentissage plutôt non formels et informels. Il est basé sur une approche tridimensionnelle pour valider les résultats d'apprentissage cognitifs, liés à l'activité et affectifs - le cube LEVEL5.

Outils : La plateforme d'apprentissage en ligne VITA



La plateforme d'apprentissage VITA héberge un certain nombre de cours qui appartiennent à différents contextes de projet. L'un d'eux est Comeln, qui vise à aider les

entreprises à embaucher et à intégrer des réfugiés. EILEEN, qui propose des cours sur les compétences interculturelles, le mentorat et la validation des compétences pour favoriser l'intégration des collègues étrangers, est étroitement lié à ce projet. Nous présentons également VALLEY. Il s'adresse aux organisateurs du volontariat des jeunes et aux jeunes volontaires et traite de la reconnaissance et de la validation des acquis d'apprentissage par le biais du volontariat.

La plateforme d'apprentissage en ligne est accessible à la fois aux professionnels et aux participants. Plus d'informations et accès aux outils : <https://valley-eu.org/> Plateforme d'apprentissage : <https://learning.vita-eu.org/my/>

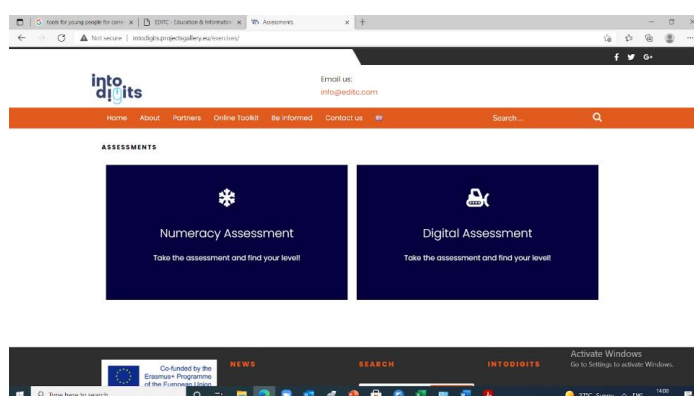
- **INTODIGITS**

Les adultes peu qualifiés sont l'un des groupes les plus touchés depuis le début de la crise financière de l'UE, comme l'indiquent clairement les données de l'enquête sur les forces de travail de l'UE. L'un des problèmes qui empêchent l'intégration des adultes peu qualifiés sur le marché du travail est leur manque de formation adéquate. IntoDIGITS, un projet Erasmus+, vise à combler cette lacune en suggérant des approches intégrées et en fournissant un mélange de compétences pour le calcul et la culture numérique, répondant ainsi aux besoins exacts du groupe cible.

Bien que le groupe cible de ce projet soit constitué d'adultes peu qualifiés, nous pensons que sa boîte à outils en ligne peut être utile aux jeunes qui partent ou reviennent d'une mobilité.

Pour en savoir plus sur le projet : [Kit d'outils en ligne IntoDigits \(projectsgallery.eu\)](https://projectsgallery.eu/into-digits)

En utilisant le kit en ligne, on peut évaluer ses compétences en calcul et ses compétences numériques.



<https://www.youthforesight.org/resource-search?tab=all>

Sur la page web <https://www.youthforesight.org/>, les jeunes peuvent trouver des outils utiles comme des webinaires, des publications afin d'améliorer leurs compétences.

[ValuedByYouValuedByOthers-chap4.pdf \(Source:www.youthpass.eu\)](#)



Ce document comprend des outils et des conseils pour l'auto-évaluation et peut être très utile aux jeunes pour s'auto-évaluer et déterminer les compétences qu'ils peuvent améliorer.

Sur la page web www.youthpass.eu, vous trouverez de nombreuses ressources utiles pour l'auto-amélioration.

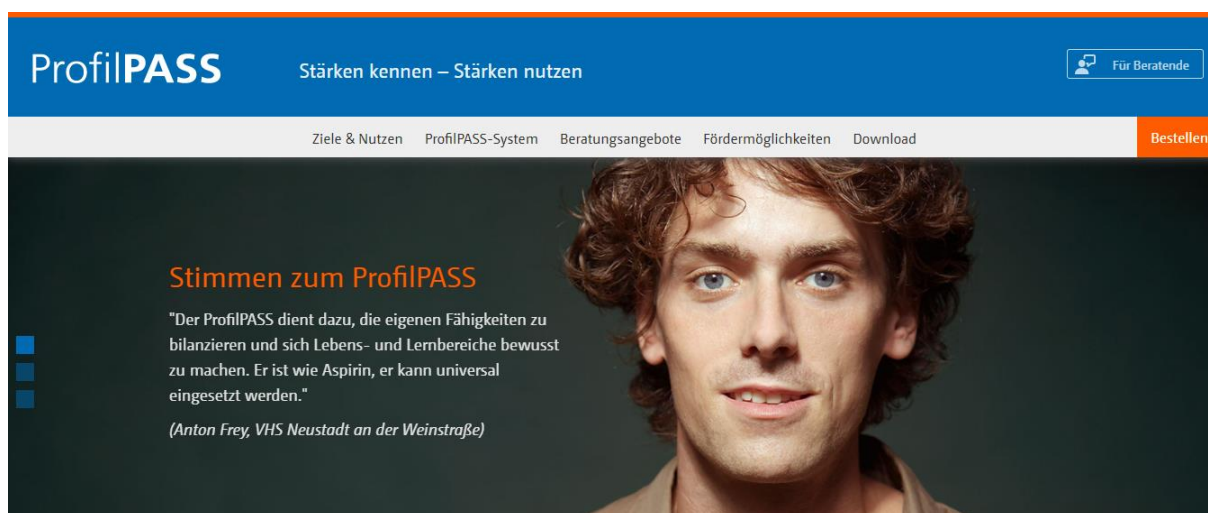
- **ProfilPASS**

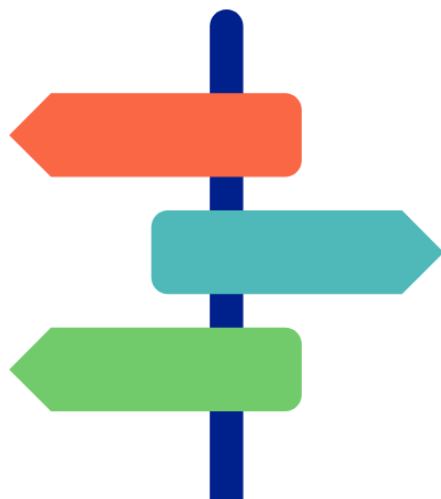
Parmi les nombreux outils disponibles, le ProfilPASS doit être mentionné ici. Le ProfilPASS soutient l'apprentissage tout au long de la vie. Dans le cadre d'un processus guidé et structuré, les compétences d'une personne dans tous les domaines de la vie sont identifiées et documentées. L'objectif est de faire prendre conscience aux gens de leurs propres aptitudes et compétences acquises de manière informelle et de les utiliser pour planifier leur vie et progresser professionnellement.

Le ProfilPASS est le premier passeport de formation continue qui est utilisé dans toute l'Allemagne et qui inclut l'apprentissage informel en plus des qualifications scolaires et professionnelles.

Outil : Accès à un document d'évaluation des compétences ProfilPASS (Langue : allemand, anglais, français, grec, slovène, espagnol)

Pour en savoir plus sur ProfilPASS : <https://www.profilpass.de/download>





CHAPITRE 3

Les 7 scénarios après un projet de mobilité

Ce chapitre présentera les 7 scénarios possibles après une mobilité à l'étranger ou un EFP avec des informations sur les scénarios spécifiques des pays partenaires du projet comme l'Allemagne, Chypre, la France et l'Italie concernant la différence entre les secteurs d'activité et les procédures administratives. L'objectif est que les jeunes sachent quoi faire et où aller à leur retour. De plus, ils sauront comment se préparer s'ils veulent partir à l'étranger pour leurs études ou leur travail grâce à des informations sur la spécificité des pays partenaires. Le pack Mobilité a donc pour but de donner aux accompagnateurs professionnels les moyens de mieux présenter tous les scénarios possibles et de garder un contact direct avec les jeunes après la mobilité ou l'EFP.

3.1 L'auto-entrepreneuriat

L'entrepreneuriat est l'acte de créer une entreprise. Plus généralement, l'esprit d'entreprise est défini comme l'ensemble du processus de découverte, d'évaluation et d'exploitation lié à l'action entrepreneuriale. L'entrepreneuriat est constitué d'étapes et de phases incontournables. Il commence par un projet créatif, qui doit être transformé en une activité économique rentable et durable. Pour ce faire, il est nécessaire de formaliser toutes ces étapes dans un document appelé le business plan.

Créer une entreprise, c'est créer son propre emploi, créer de la richesse et, pourquoi pas, créer de l'emploi. L'entrepreneuriat est un mode de vie, un défi permanent, une capacité de gestion et de décision dont les conséquences vont impacter le niveau de vie de l'entrepreneur et de ses salariés.

• FRANCE

La création d'une entreprise en France nécessite l'accomplissement d'un certain nombre de formalités administratives (numéro SIRET, code APE, numéro de TVA, etc.).

Pour plus d'informations :
<https://www.autoentrepreneur.urssaf.fr/portail/accueil/sinformer-sur-le-statut/lessentiel-du-statut.html>

• CHYPRE

La création d'une société à Chypre nécessite l'accomplissement des étapes suivantes :

- ✓ S'enregistrer en tant que personne morale auprès du Registre des sociétés ;
- ✓ S'enregistrer auprès du département des impôts ;
- ✓ S'inscrire à la TVA
- ✓ S'enregistrer pour le VIES (l'exemption de TVA lors des échanges commerciaux avec d'autres pays de l'UE) ;
- ✓ S'inscrire auprès des services d'assurance sociale ;

Vous pouvez également vous inscrire en tant qu'indépendant. L'inscription en tant que professionnel indépendant est un processus beaucoup plus simple et rapide que la constitution de votre entreprise en société.

Le formulaire de demande d'enregistrement en tant qu'indépendant peut être remis en main propre ou par courrier à votre bureau local d'assurance sociale.

Le formulaire de demande doit être accompagné d'une copie de votre carte d'identité, de votre passeport ou de votre certificat d'enregistrement des étrangers (ARC).

Le numéro d'assurance sociale est généralement attribué dans un délai de 1 à 2 semaines après l'introduction de la demande.

• ALLEMAGNE

En Allemagne, l'aide à la création d'entreprise est fournie tant au niveau fédéral qu'au niveau des Länder.

Le portail "start-up" du **ministère fédéral de l'économie et de l'énergie (BMWi)** offre aux jeunes entrepreneurs des informations complètes sur toutes les questions liées au processus de création d'entreprise : du processus de décision au financement de l'idée commerciale, en passant par la préparation d'un plan d'affaires et le choix d'une forme juridique appropriée.

<https://www.existenzgruender.de/DE/Gruendung-vorbereiten/Gruendung-im-Ueberblick/inhalt.html>

La base de données de financement du **ministère fédéral des affaires économiques et de l'énergie** offre également un large éventail de possibilités de soutien et de financement pour l'éducation et la formation, le travail, l'inclusion, l'intégration et la création d'entreprises au niveau fédéral, régional et européen :

https://www.foerderdatenbank.de/SiteGlobals/FDB/Forms/Suche/Foederprogrammsuche_Formular.html?submit=Suchen&cl2Processes_Foerderberechtigte=existenzgruenderin&filterCategories=FundingProgram&templateQueryString=berlin

Au niveau des États fédérés également, un grand nombre de plateformes de financement et d'information aident les personnes à réaliser une création d'entreprise.

• ITALIE

Vous pouvez travailler à titre indépendant pour un client, qu'il s'agisse d'une personne physique ou morale.

Pour avoir droit à la protection de la sécurité sociale prévue pour les travailleurs indépendants, il est nécessaire de s'inscrire à l'une des gestions administratives instituées auprès de l'INPS: artisans, opérateurs commerciaux, travailleurs agricoles indépendants, gestion séparée.

Si vous exercez une activité commerciale, vous devez présenter une demande d'inscription au moyen de la Comunicazione Unica (ComUnica) au Registro delle Imprese géré par Unioncamere.

3.2. Accès au marché du travail

Par "marché du travail", on entend tout type de travail, à temps plein ou partiel, et dans tout secteur. Pour trouver un emploi, les procédures consistent soit à envoyer une candidature spontanée, soit à répondre à une offre d'emploi. Concrètement, il s'agit d'envoyer un CV et une lettre de motivation au recruteur. Le candidat est invité à un entretien pour prouver son employabilité et son adéquation avec l'emploi auquel il postule. La plupart des demandeurs d'emploi sont inscrits auprès des opérateurs de services de l'emploi. Ils peuvent ainsi bénéficier d'une aide à la recherche d'emploi ainsi que d'un soutien financier. Les demandeurs d'emploi peuvent également trouver un emploi par le biais de contacts ou d'un stage.

• FRANCE

Il existe deux principaux types de contrats en France:

- ❖ le CDD, qui est un contrat à durée déterminée,
- ❖ le CDI, qui est un contrat à durée indéterminée.

Il est fréquent que les premiers emplois soient des contrats à durée déterminée.

Depuis la crise du COVID19, le marché économique français a évolué et a bouleversé de nombreux secteurs, notamment le secteur des services comme l'hôtellerie-restauration et le secteur culturel. Néanmoins, depuis 2021, on assiste à un renouveau économique avec des secteurs qui recrutent de plus en plus, comme le bâtiment, le numérique, la santé et l'alimentation.

Face aux tendances futures, ce sont les métiers tournés vers le commerce équitable, le médico-social, notamment l'aide à domicile, l'enseignement et l'hôtellerie-restauration qui pourraient rythmer l'avenir de l'emploi en France¹.

Pour en savoir plus sur les secteurs qui recrutent: <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14878>

L'agence française Pôle Emploi est l'institution légale qui s'occupe de l'accompagnement des personnes vers l'emploi en France.

Pour plus d'informations, veuillez consulter le site : <https://www.pole-emploi.fr/accueil/>

• CHYPRE

Il existe trois types de contrats à Chypre:

Contrat à temps partiel - Le "travailleur à temps partiel" est un employé dont les heures normales de travail, calculées sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi d'un an, sont inférieures aux heures normales de travail d'un travailleur à temps plein comparable dans le même établissement.

Contrat à durée déterminée-Travailleur à durée déterminée": une personne ayant un contrat ou une relation de travail à durée déterminée, conclu directement entre l'employeur et le travailleur, où la fin du contrat ou de la relation de travail est déterminée par des conditions objectives, telles que l'atteinte d'une date spécifique, l'achèvement d'une tâche spécifique ou la survenue d'un événement spécifique.

Contrat permanent - Le terme "travailleur permanent" désigne un travailleur ayant un contrat ou une relation de travail à durée indéterminée.

• ALLEMAGNE

En Allemagne, l'institution centrale chargée de soutenir les personnes dans leur recherche d'emploi et/ou de formation est l'**Agence fédérale pour l'emploi (BA)**. Sur le site Internet de la BA, les particuliers et les entreprises peuvent trouver une foule d'informations sur toutes les questions relatives à la recherche d'un emploi, aux choix de carrière et d'études, à l'enseignement et à la formation professionnels :

¹ Source : [Marché du travail 2021 : découvrez les secteurs qui recrutent ! \(lefigaro.fr\)](https://www.lefigaro.fr)

<https://www.arbeitsagentur.de>

<https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/finanzielle-hilfen-und-unterstuetzung>

Un ensemble de services spéciaux bilingues (allemand et anglais) est destiné aux personnes venant de l'étranger et fournit des informations complètes sur toutes les questions relatives au marché du travail en Allemagne: sécurité sociale, reconnaissance des qualifications, accès aux cours d'allemand, stages, formations et emplois, aides financières, création d'entreprise, etc.

<https://www.arbeitsagentur.de/en/welcome>

- **ITALIE**

Contrat de travail à durée indéterminée: Ce type de contrat régit la relation de travail dite "normale" en Italie. Il prévoit une durée indéterminée du temps de travail et garantit au travailleur une protection supérieure à tout autre type de contrat en Italie.

Le contrat à durée déterminée: L'objectif de ce type de contrat est d'engager des employés pour des services limités dans le temps. Un contrat à durée déterminée peut durer jusqu'à 36 mois, y compris les prolongations. Les limites sont généralement fixées par les conventions collectives nationales (CCT). La loi italienne prévoit que le nombre total de contrats à durée déterminée ne doit pas dépasser le seuil de 20 % des effectifs recrutés de manière permanente.

Contrats à temps partiel: Ils doivent être écrits et les heures de travail doivent être spécifiées. La rémunération et les autres droits sont normalement proportionnels à ceux des travailleurs à temps plein occupant le même poste. Ce type de contrat permet à l'employeur une plus grande flexibilité grâce à des clauses supplémentaires qui peuvent être ajoutées au contrat. Contrat sur appel ou intermittent (lavoro a chiama).

Contrat sur appel ou intermittent (lavoro a chiamata o intermittente) : Ce type de contrat permet au salarié de déclarer sa disponibilité à travailler pendant une certaine période, au cours de laquelle il peut être appelé pour quelques jours seulement avec un court préavis. Ce contrat doit être établi par écrit.

Contrat d'apprentissage (apprendissage) : Il s'agit d'un contrat à durée indéterminée ayant un contenu de formation professionnelle. L'employeur est tenu de veiller à ce que l'apprenti acquière des compétences et des qualifications professionnelles.

3.3 Formation / Volontariat

Après un premier projet de mobilité internationale, il est possible de bénéficier d'un autre programme, pour autant que les critères (âge, durée, etc.) soient respectés et que le projet soit pertinent.

La mobilité doit être une opportunité d'apprentissage et de développement, permettant l'enrichissement de ses valeurs et l'acquisition de compétences utiles à la réalisation de projets personnels et professionnels. La pertinence et l'impact du projet sur le projet professionnel du participant doivent donc être démontrés.

- **INTERNATIONAL**

- ❖ **Le programme des Volontaires des Nations Unies**

Il s'adresse aux personnes hautement qualifiées (diplôme universitaire ou technique supérieur) et leur permet de servir comme volontaire en faveur de la paix et du développement dans le monde, dans le cadre d'un projet mené par un bureau de l'ONU dans le Sud.

Âge : à partir de 25 ans

Durée : 6 à 12 mois renouvelables

Zone géographique : Dans le monde entier

La rémunération des volontaires varie en fonction de la mission et de sa durée.

Où puis-je en savoir plus ? <http://www.unv.org/fr.html>

- **EUROPE**

- ❖ **Le Corps européen de solidarité**

L'Union européenne propose un programme de volontariat européen appelé "Corps européen de solidarité", qui permet aux jeunes âgés de 18 à 30 ans d'effectuer une mission de volontariat d'une durée maximale de 14 mois dans les pays européens ou dans les pays limitrophes de l'Europe.

Le CES est un programme de l'Union européenne destiné à encourager la mobilité des jeunes. Il leur permet de travailler à l'étranger sur un projet d'intérêt général. Le CES offre une expérience formatrice, développe la citoyenneté, permet de faire preuve de solidarité, de découvrir une autre culture, une autre langue.

Âge : de 18 à 30 ans

Durée : de 2 à 12 mois

Zone géographique : Europe et pays partenaires voisins ou régions de l'Union européenne

La rémunération des volontaires varie selon les pays.

Comment trouver une mission ?

https://europa.eu/youth/solidarity/projects_fr#search/project/keyword=

Où trouver des informations ? <https://www.corpseuropeensolidarite.fr/>

• FRANCE

❖ Le service civique français - Service Civique

Le service civique français offre la possibilité d'effectuer une mission au service de la collectivité et de développer et acquérir de nouvelles compétences. L'objectif du service civique est de renforcer la cohésion nationale et la mixité sociale par des missions d'intérêt général sur des thèmes variés (culture, éducation, environnement, social, sport, etc.). Les missions peuvent être réalisées en France ou à l'étranger.

Âge : de 16 à 25 ans pour le SC

Durée : 6 à 12 mois pour le SC

Zone géographique : France et toute destination à l'étranger

Accessible aux jeunes étrangers résidant en France depuis 1 an

Indemnité de volontariat : fixée par la loi, elle s'élève à 522 euros par mois à l'étranger et 473 euros en France. Un supplément de 107,50 euros en espèces ou en nature est versé par l'organisme d'accueil par mois et par volontaire.

Pour plus d'informations et pour postuler à des missions : <https://www.service-civique.gouv.fr/>

❖ Le programme FAJE (Spécifique aux jeunes de la Région Sud en France)

Le programme "FAJE" permet aux jeunes diplômés à la recherche d'un premier emploi de valoriser leur formation initiale en acquérant une expérience professionnelle dans une entreprise ou une association à l'étranger. Ce programme est cofinancé par la Région Sud et l'Europe via le Fonds social européen.

Âge : être demandeur d'emploi de moins de 30 ans au 31 décembre 2020.

Durée : 6 mois

Zone géographique : Dans le monde entier

Indemnité de volontariat : 700 € par mois pendant la mission à l'étranger ainsi qu'une aide au voyage (remboursement des billets aller-retour au tarif le plus économique, avec un plafond de 500 € et aide aux frais de visa pour un montant maximum de 300 €).

Où puis-je en savoir plus ? <https://www.maregionsud.fr/aides-et-appels-a-projets/detail/faje>

❖ Le volontariat international en entreprise - VIE

Le VIE est un service civique effectué à l'étranger. Les missions confiées concernent notamment les domaines suivants : la culture, l'environnement, l'aide humanitaire. Le VIE peut être effectué auprès d'une entreprise française à l'étranger, d'une entreprise étrangère liée à une entreprise française par un contrat de partenariat ou d'un organisme étranger engagé dans une coopération avec la France. Dans ce cas, le VIE doit être une mission de coopération économique. La mission doit être recherchée par le volontaire.

Âge : entre 18 et 28 ans à la date d'inscription (jusqu'au jour de son 29e anniversaire).
Durée : entre 6 et 24 mois et peut être renouvelé une fois pour une durée maximale de 2 ans.
Zone géographique : dans le monde entier
Indemnité de vie chère : variable selon les pays

Pour en savoir plus : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10040>
Où trouver une mission : <https://mon-vie-via.businessfrance.fr/>

❖ Le volontariat administratif international - VIA

Le VIA est un service civique effectué pour les services de l'administration française à l'étranger : dans les consulats, les ambassades, les services économiques français et les missions à l'étranger ou dans les services de coopération et d'action culturelle (SCAC). Toutes les professions sont concernées : enseignement, droit, économie, médecine, informatique, hôtellerie et restauration, culture, communication, etc...

Âge : entre 18 et 28 ans à la date d'inscription
Durée : entre 6 et 24 mois et peut être renouvelée une fois pour un maximum de 2 ans
Zone géographique : dans le monde entier
Indemnité de subsistance du volontaire : variable selon le pays

Où trouver des informations : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13279>
Où trouver une mission : <https://mon-vie-via.businessfrance.fr/>

❖ Le volontariat international de solidarité (VSI)

Le VSI consiste en un engagement d'une personne majeure dans une mission de développement ou d'urgence humanitaire au sein d'une association reconnue et agréée par l'État. Ce volontariat est un engagement international.

Âge: à partir de 18 ans
Durée: de 1 à 6 ans
Zone géographique: Dans les pays d'Europe du Sud et de l'Est, principalement en Afrique, en Asie et en Amérique du Sud.
L'indemnité de volontariat varie selon les pays.

Comment trouver une mission?

France Volontaires <https://www.france-volontaires.org/> ou en consultant la liste des associations agréées sur le site du Service public <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F11444>

❖ Le service volontaire franco-allemand

Le service volontaire franco-allemand vous permet d'effectuer une mission au sein d'une association allemande dans le domaine culturel, écologique, social, sportif, etc. C'est une expérience particulièrement enrichissante sur le plan personnel, mais aussi sur le plan interculturel et linguistique. C'est une expérience particulièrement enrichissante sur le plan personnel, mais aussi sur le plan interculturel et linguistique. Les associations françaises et allemandes qui envoient et accueillent un ou plusieurs jeunes volontaires en même temps veillent à ce qu'ils soient accompagnés en consultation.

Âge: 18 à 25 ans

Durée: 12 mois

Zone géographique: Allemagne / France

Indemnité de volontariat d'un montant minimum de 442,11 €. D'autres indemnités peuvent s'ajouter selon les cas.

Où puis-je en savoir plus? <http://www.volontariat.ofaj.org/?lang=fr>

• CHYPRE

Les programmes de volontariat à Chypre passent principalement par des programmes Erasmus+ tels que le Corps européen de solidarité.

• ALLEMAGNE

En Allemagne, une grande attention est accordée au travail volontaire des jeunes. Divers programmes permettent le volontariat dans différents domaines de la société:

Année sociale volontaire (FSJ)

<http://www.wegweiser-freiwilligenarbeit.com/freiwilligendienst-ausland/fsj-im-ausland/>

<https://www.bundesfreiwilligendienst.de/stellen/bundeslaender/berlin>

Année écologique volontaire (FÖJ)

<https://www.berlin.de/sen/uvk/umwelt/freiwilliges-oekologisches-jahr/>

Service volontaire international pour la jeunesse (IJFD)

<https://www.ijfd-info.de/startseite.html>

• ITALIE

Service civil universel italien

Le Service civil universel est le choix volontaire de consacrer quelques mois de sa vie à la défense non armée et non violente de son pays, à l'éducation, à la paix entre les peuples et à la promotion des valeurs fondatrices de la République italienne, à travers des actions pour la communauté et le territoire.

Le service civil universel représente une importante opportunité de formation et de développement personnel et professionnel pour les jeunes, qui constituent une ressource indispensable et vitale pour le progrès culturel, social et économique du pays.

Les secteurs d'intervention en Italie et à l'étranger dans lesquels les organisations proposent des projets impliquant des volontaires sont les suivants :

- L'assistance
- Protection civile
- Patrimoine environnemental et régénération urbaine
- Patrimoine historique, artistique et culturel
- Education et promotion de la culture, du paysage, de l'environnement, du sport, du tourisme durable et social
- Agriculture en zone de montagne, agriculture sociale et biodiversité
- Promotion de la paix entre les peuples, de la non-violence et de la défense non armée promotion et protection des droits de l'homme; coopération au développement
- Promotion de la culture italienne à l'étranger et soutien aux communautés d'Italiens à l'étranger.

Cette section contient les fondements, le parcours, les données et les initiatives du service civil universel. Avec le décret législatif n°. 40 du 6 mars 2017, le service civil universel vise à accueillir toutes les demandes de participation des jeunes qui, par choix volontaire, entendent vivre une expérience de grande valeur éducative et civique, qui peut également leur donner des compétences utiles pour entrer dans le monde du travail.

3.4 Validation de l'expérience

Afin d'améliorer l'employabilité des participants, il est important de faire reconnaître leurs compétences. Par exemple, dans le cadre d'une reconversion professionnelle ou d'une recherche d'emploi.

Le bilan de compétences permet au participant d'envisager son évolution professionnelle dans une perspective concrète. Ses compétences et son profil gagneront à être mieux connus: ils peuvent être l'occasion d'accéder à un poste mieux rémunéré ou plus intéressant. Il offre également la possibilité de changer de secteur d'activité pour trouver un environnement de travail qui vous convient mieux ou, tout simplement, de trouver un emploi. Elle peut se faire à la demande de l'employeur, du salarié ou dans le cadre du retour à l'emploi.

Dans l'Union européenne, la question de la validation des compétences formelles et non formelles prend de plus en plus d'importance.

"La Commission européenne a présenté le 1er juillet le nouvel agenda européen des compétences pour une compétitivité durable, la justice sociale et la résilience. Cet agenda souligne l'importance de la formation continue et de l'apprentissage tout au long de la vie et se concentre sur l'amélioration des compétences existantes et l'acquisition de nouvelles compétences. Grâce à une augmentation significative des investissements dans les personnes et leurs compétences, il vise à soutenir la reprise durable après la pandémie de corona.

Dans le cadre de cette nouvelle stratégie en matière de compétences, la Commission européenne a fixé des objectifs ambitieux pour les cinq prochaines années. Ils sont fondés sur des indicateurs existants au regard desquels les progrès peuvent être suivis annuellement.

Il s'agit, par exemple, de l'augmentation du taux de participation des adultes à des mesures d'éducation et de formation continue, notamment aussi chez les adultes peu qualifiés, ainsi que de l'augmentation du nombre d'adultes âgés de 16 à 74 ans possédant au moins des compétences numériques de base.

Le nouvel agenda des compétences comprend un total de 12 mesures, dont le nouvel Europass et un "agenda des compétences de vie". Ce dernier s'adresse aux jeunes et aux adultes - indépendamment du marché du travail - sur des sujets tels que l'éducation aux médias, les compétences civiques et l'éducation financière, environnementale et sanitaire. "²

- **FRANCE**

VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) : Toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau d'études, qui peut justifier d'une expérience d'au moins un an en rapport direct avec la certification visée, peut demander une VAE. Cette certification, qui peut être un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle, doit être enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles.

Pour en savoir plus sur la VAE : <https://www.vae.gouv.fr/>

² Source: <https://www.agenda-erwachsenenbildung.de/schwerpunkte/>

• CHYPRE

L'objectif du système de qualifications professionnelles est de valoriser les ressources humaines par l'évaluation et la certification des qualifications professionnelles des candidats. Le public cible du SVQ est constitué de salariés, de chômeurs et de personnes économiquement inactives.

La validation des résultats de l'évaluation des apprentissages antérieurs et la certification des qualifications professionnelles des candidats aideront les chômeurs et les inactifs à trouver un emploi et les salariés à se perfectionner.

Secteurs de l'économie dans lesquels des normes de qualification professionnelle ont été élaborées:

- Industrie du tourisme
- Industrie manufacturière
- Industrie du bâtiment
- Commerce de gros et de détail
- Réparation de véhicules
- Offre de formation professionnelle
- Systèmes et réseaux de communication / ordinateurs
- Coiffeur

Pour participer à l'évaluation et à la certification des qualifications, vous devez avoir une qualification et quelques années d'expérience professionnelle. Le nombre d'années d'expérience dépend du niveau de qualification que vous avez (niveau 1 à niveau 8) selon le système de qualification chypriote.

Étape 1: Détermination des acquis de l'apprentissage obtenus par l'apprentissage standard et / ou non formel et / ou non formel

La détermination des acquis d'apprentissage est effectuée dans un centre agréé d'évaluation des qualifications professionnelles (KAEP) et comprend les éléments suivants:

- ❖ Informer un candidat sur les dispositions du système de qualification professionnelle et les critères d'inclusion des candidats dans le CQP.
- ❖ Obtenir une image des qualifications et de l'expérience du candidat.
- ❖ Conseiller le candidat, par le dialogue et l'examen, afin de déterminer
- ❖ Le niveau de ses connaissances, compétences et aptitudes
- ❖ Conseiller le candidat pour qu'il trouve les qualifications professionnelles appropriées correspondant à ses qualifications, son expérience et son niveau de connaissances, de compétences et de capacités.
- ❖ Préparer un candidat à son évaluation en lui demandant de participer à une formation et à un développement, le cas échéant, afin de répondre aux résultats.
- ❖ Enregistrement des résultats de l'étape 1 dans le formulaire OP4

Étape 2: Documentation des résultats d'apprentissage obtenus par l'apprentissage formel et / ou non formel

La documentation des acquis d'apprentissage est effectuée dans un PECA agréé et comprend les éléments suivants:

- ❖ La fourniture par un candidat de preuves des acquis d'apprentissage identifiés à l'étape 1, en fournissant la documentation des qualifications et de l'expérience.
- ❖ S'assurer que les preuves correspondent aux acquis de l'apprentissage identifiés dans l'étape 1 et fournir une documentation satisfaisante.
- ❖ Enregistrement des résultats de l'étape 2 dans le formulaire OP4
- ❖ Préparation d'un dossier de candidature (formulaire OP3) pour inclusion dans le processus d'évaluation et certification de ses qualifications professionnelles.

Étape 3: Évaluation des acquis d'apprentissage obtenus par l'apprentissage formel et/ou non formel

L'évaluation des acquis d'apprentissage est effectuée dans un PECA agréé par des évaluateurs, sous réserve de l'approbation de la Human Resource Development Authority of Cyprus (HRDA), et comprend les éléments suivants:

- ❖ La soumission à la HRDA, par le biais du KAEP, d'une demande d'acquisition d'une qualification professionnelle.
- ❖ Qualification professionnelle
- ❖ Vérification de la compatibilité de la demande avec les critères d'inclusion des candidats dans le processus d'évaluation pour l'obtention de la qualification professionnelle pour laquelle il est soumis la demande
- ❖ Décider d'approuver ou non la demande d'inclusion du candidat dans la procédure d'évaluation et de certification des qualifications professionnelles
- ❖ Évaluation d'un candidat sur la base d'un cadre de qualification professionnelle spécifique, par une équipe d'évaluateurs composée de deux membres
- ❖ Réalisation d'audits à des fins d'assurance qualité, de transparence et d'objectivité de l'évaluation, ainsi que de vérification des méthodes et procédures d'évaluation.

Étape 4: Certification des qualifications professionnelles obtenues par l'apprentissage formel, non formel et informel

- ❖ La certification des qualifications professionnelles est décidée par la HRDA et comprend les éléments suivants:
- ❖ Vérification et validation des résultats de l'évaluation des qualifications professionnelles des candidats.
- ❖ Attribution d'un certificat de qualification professionnelle

• ALLEMAGNE

Il n'existe pas de reconnaissance des acquis dans le but d'obtenir un diplôme. Elle est uniquement utilisée pour l'accès à l'enseignement supérieur.

"La Grundgesetz, c'est-à-dire la constitution allemande, précise que l'éducation est une compétence des Länder, chacun d'entre eux étant autonome pour adopter ses propres lois. Le gouvernement fédéral dispose toutefois de prérogatives en matière de soutien financier aux élèves et aux étudiants, de protection juridique des apprenants par correspondance et de réglementation de certaines professions (secteur législatif, médical et paramédical).

Le caractère fédéral de l'organisation allemande fait qu'il n'existe pas de système standardisé au niveau national pour la validation de l'apprentissage non formel et informel.

Depuis la création en 1969 de l'Externenprüfung ("examen externe"), il est possible pour tout candidat de passer l'examen final d'une formation formelle sans avoir suivi le cours. En fait, cette Externenprüfung est le principal outil de validation des acquis professionnels ou personnels.

La loi fédérale sur l'évaluation des qualifications professionnelles de 2012 (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz - BQFG) a renforcé l'évaluation et la reconnaissance des formations professionnelles et des qualifications acquises à l'étranger. Cette loi est considérée comme un changement de paradigme, car elle place l'expérience professionnelle au centre des compétences individuelles et ouvre la valorisation des apprentissages non certifiés, bien qu'elle ne s'applique qu'aux titulaires de qualifications étrangères

Le Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR) est le cadre national des qualifications. Développé en 2011, il vise une évaluation unifiée en Allemagne afin de rendre possible des équivalences au niveau européen.¹ Il vise également à valoriser les aptitudes, les connaissances et les compétences plus que les matières et la durée de la formation et devrait donc jouer un rôle important dans le développement de la validation en Allemagne. Le référencement des compétences acquises par des voies non formelles et informelles devrait être l'un des développements futurs du DQR. "³

Pour plus d'informations sur le DQR : https://www.dqr.de/dqr/de/home/home_node.html

Pour plus d'informations sur la Reconnaissance des qualifications professionnelles étrangères : <https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/fr/index.php> (Traduit en 11 langues)

³ Source : BOUSQUET Julie, Toulouse University, "Etude sur la Validation des acquis de l'expérience en Europe"
LLL-Transversalis, FEDER Report.

• ITALIE

Même si la législation prévoit un dispositif de validation des compétences, il n'existe en Italie aucun mode opérationnel de certification de l'acquisition de compétences professionnelles.

Il existe quelques expérimentations et services dans certaines régions mais avec des caractéristiques différentes.

La procédure de reconnaissance des crédits de formation pour accéder à des parcours d'éducation ou de formation, est plus courante et opérationnelle.

3.5 Vivre à l'étranger

"Vivre à l'étranger" signifie vivre en dehors de son pays d'origine pour une période déterminée ou indéterminée et dans un but autre que le tourisme.

S'installer à l'étranger peut se faire pour différentes raisons:

- Travailler en Europe ou à l'étranger
- Travailler dans une organisation internationale
- Étudier à l'étranger
- Travailler au pair à l'étranger
- Autres possibilités de s'installer à l'étranger

Le portail européen sur la mobilité de l'emploi (EURES) offre une multitude d'informations sur le travail et l'apprentissage en Europe, tant pour les demandeurs d'emploi que pour les employeurs.

"Lancé en 1994, EURES est un réseau européen de coopération des services de l'emploi, conçu pour faciliter la libre circulation des travailleurs. Le réseau s'est toujours efforcé de faire en sorte que les citoyens européens puissent bénéficier des mêmes opportunités, malgré les barrières linguistiques, les différences culturelles, les défis bureaucratiques, la diversité des lois sur l'emploi et le manque de reconnaissance des certificats d'études en Europe. "⁴

Le soutien du réseau EURES qui offre, par le biais de son portail, des indications et des informations concernant des questions pratiques, juridiques et administratives (telles que la recherche d'un emploi ou d'un logement, la comparaison des qualifications, des données concernant les différentes nations, régions ou domaines par rapport au marché du travail européen) et un service pour trouver un emploi.

Pour en savoir plus sur EURES : <https://ec.europa.eu/eures/public/fr/homepage>

⁴ Source: <https://ec.europa.eu/eures/public/homepage>

• FRANCE

Afin d'aider les jeunes qui souhaitent trouver un emploi à l'étranger, il existe au sein des institutions françaises des centres de "mobilité internationale" spécialisés dans l'emploi des jeunes et des adultes qui souhaitent bénéficier d'un soutien à l'expatriation.

❖ Agence pour l'emploi

Le Pôle Emploi

L'agence française Pôle Emploi accompagne les demandeurs d'emploi dans leur recherche professionnelle. Ce service est accessible à toutes les personnes qui souhaitent trouver un emploi. Le pôle Mobilité internationale est spécialisé dans l'accompagnement vers l'emploi à l'étranger.

Pour en savoir plus : <https://www.pole-emploi.fr/international/mobilite-internationale.html>

Il est possible pour les ressortissants français de postuler également à l'étranger auprès d'institutions françaises telles que l'Institut français, Campus France ou l'Alliance française pour bénéficier d'une expérience professionnelle d'expatriation.

Pour en savoir plus : <https://www.fondation-alliancefr.org/>

3.6 L'accès au travail dans l'administration publique

• FRANCE

En France, il existe 3 fonctions publiques: la fonction publique d'État, la fonction publique territoriale (communes, départements, régions) et la fonction publique hospitalière. Les agents de l'État, les contractuels et, dans certains cas, les vacataires, exercent leurs fonctions dans le cadre d'une mission de service public.

Conditions d'emploi : En principe, les emplois de l'administration publique sont accessibles par concours, ce qui garantit l'égalité des chances. Pour les emplois de premier niveau, il existe une procédure de recrutement direct sans concours.

A noter : Les recrutements à l'Assemblée nationale, au Sénat, à la Banque de France, dans les organismes sociaux et les grandes entreprises publiques (RATP, SNCF, EDF-GDF) relèvent directement de ces organismes.

Qui peut accéder à cette offre de soutien (groupe cible): citoyens français ou européens avec ou sans diplôme (selon la catégorie d'emploi).

• CHYPRE

A Chypre, il existe 2 services publics: *l'administration publique de l'Etat* et *l'administration publique des municipalités*. Les agents de l'État exercent leurs fonctions dans le cadre de la mission de service public.

Les employés de la municipalité exercent leurs fonctions dans le cadre de la mission de la municipalité.

Pour obtenir un emploi dans un service public ou un service municipal, vous devez généralement remplir une demande, passer un ou plusieurs examens en fonction du poste de travail. Si vous réussissez les examens, vous serez invité à un entretien.

• ALLEMAGNE

"Un emploi dans la fonction publique peut être un fonctionnaire, un employé ou un travailleur dans les municipalités, les États fédéraux, les districts et les communautés, les autorités fédérales ou étatiques, le gouvernement fédéral ou d'autres employeurs de droit public. Rien que dans l'administration fédérale, il existe plus de 80 métiers de formation dans les domaines les plus divers. Les autorités fédérales proposent des formations dans un total de plus de 130 métiers de formation reconnus par l'État. En plus des métiers formateurs reconnus par l'État, le service civil propose une trentaine de formations pour différentes carrières du service civil.

"⁵

• ITALIE

Les personnes qui veulent travailler dans les institutions italiennes doivent passer un concours.

Il existe quelques exceptions aux lois qui régissent l'emploi dans l'administration publique. Elles concernent le droit pour les personnes handicapées ou appartenant à des catégories protégées (L. 68/99) et les dons spéciaux en faveur des travailleurs publics et des citoyens victimes du devoir de terrorisme (L. 466/80).

Les concours publics sont de différents types : les candidats sont engagés après avoir passé un ou plusieurs examens (examens écrits, examens oraux et, parfois, examens basés sur des réponses courtes ou des tests).

Le concours public sur titres : dans ce cas, les personnes ne doivent pas participer à une sélection publique mais simplement présenter les qualifications énumérées dans l'appel ; sur la base de ces qualifications, un classement est élaboré qui établit l'ordre d'embauche. Par qualifications, on entend généralement les diplômes, les titres, les spécialisations, les expériences professionnelles, les publications, etc.

⁵ Source: <https://www.oeffentlicherdienst.de/index.php/berufe>

Les concours publics basés sur les qualifications et les examens : dans ce cas, la sélection des candidats est basée sur les deux critères exposés précédemment. Ainsi, dans la rédaction du classement final, tant les résultats des examens que les qualifications possédées par les candidats et leur évaluation sont pris en considération.

Pour participer à un concours public, à la date d'expiration de la présentation de la demande, certaines conditions générales sont nécessaires :

- Avoir la citoyenneté italienne ou communautaire
- Age non inférieur à 18 ans ;
- Aptitude physique à l'embauche ;
- Ne jamais avoir été licencié ou libéré d'un emploi dans l'administration publique ;
- Ne pas avoir fait l'objet d'une condamnation pénale antérieure ou d'un procès pénal en cours qui empêche le rapport de travail avec l'administration publique ;
- Etre en règle avec les lois relatives à l'obligation militaire ;
- Jouir des pleins droits en tant que citoyen.

Ces exigences générales s'accompagnent de certaines exigences spécifiques. Elles sont différentes d'une fois sur l'autre en fonction du poste pour lequel le concours est annoncé. Les exigences spécifiques peuvent concerner des diplômes, des titres, des expériences professionnelles, des publications, etc.

3.7 Formation formelle

Les programmes d'enseignement et de formation professionnels font partie du système éducatif formel. La formation formelle est dispensée dans des établissements d'enseignement dans le cadre de programmes d'études. L'éducation formelle fait référence au système éducatif structuré.

L'éducation se veut universelle avec une continuité d'objectif. Il est gradué chronologiquement, à temps plein et composé d'une variété de programmes et d'institutions de formation technique et professionnelle. Les programmes d'éducation formelle se terminent généralement par un examen et l'obtention d'une qualification ou d'un diplôme officiellement reconnu.

- **FRANCE**

- ❖ Études de troisième cycle

En France, les personnes qui souhaitent poursuivre des études supérieures après le baccalauréat ont plusieurs possibilités pour continuer leurs études.

Il existe :

- L'université (licence en 3 ans, master en 2 ans, doctorat de 3 à 5 ans).

L'université dispense une formation générale et professionnelle. Elle prépare également les étudiants aux carrières du secteur de la santé. Il est possible d'étudier en alternance.

- Grandes écoles (BAC +5)

Les Grandes écoles sont spécialisées dans l'ingénierie, le commerce, les arts appliqués, les études politiques et les écoles normales supérieures qui permettent d'étudier dans plusieurs domaines différents.

Il est souvent nécessaire de passer un concours pour entrer dans une Grande école.

- Brevets de Technicien Supérieur (2 ans)

Le BTS dispense un enseignement spécialisé et il existe plus de 88 spécialités. Le rythme de travail est assez soutenu.

Pour en savoir plus sur le système éducatif français : <https://www.education.gouv.fr/> et <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr>

Pour en savoir plus sur les études en France en tant qu'étudiant étranger : <https://pastel.diplomatie.gouv.fr/etudesenfrance/dyn/public/authentification/login.html> et <https://www.campusfrance.org/fr/candidature-procedure-etudes-en-france>

- La formation en alternance

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation vous permettent de suivre une formation (BTS, Licence, Master par exemple) en alternance. Vous travaillez et étudiez en même temps.

Deux contrats peuvent être envisagés pour une formation en alternance en France :

Le contrat d'apprentissage

"Qui est éligible ?

Les jeunes âgés de 16 à 25 ans ;

Certains publics peuvent entrer en apprentissage après 25 ans (apprentis préparant un diplôme ou un titre supérieur à celui obtenu, travailleurs handicapés > en savoir plus sur le contrat d'apprentissage adapté, personnes ayant un projet de création ou de reprise d'entreprise nécessitant le diplôme ou le titre visé) ;

Les jeunes ayant achevé le premier cycle de l'enseignement secondaire (fin de 3ème) peuvent être inscrits en apprentissage, sous statut scolaire, dans un lycée professionnel ou dans un centre de formation d'apprentis dès qu'ils ont atteint l'âge de 15 ans.

Quels employeurs ?

Les entreprises des secteurs artisanal, commercial, industriel et agricole, ainsi que les employeurs des associations et des professions libérales.

Les employeurs du secteur public non industriel et commercial (fonction publique d'État, territoriale et hospitalière, ainsi que les établissements publics administratifs).

Le contrat de professionnalisation

Qui peut en bénéficier ?

Les jeunes de 16 à 25 ans ;

Les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;

Les bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;

Les bénéficiaires de l'allocation de parent isolé (API) dans les départements et collectivités d'outre-mer de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon ;

Les personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé.

Quels employeurs ?

Tout employeur assujetti au financement de la formation professionnelle continue.

L'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ne peuvent pas conclure de contrat de professionnalisation. "⁶

Pour en savoir plus sur l'alternance : <https://www.alternance.emploi.gouv.fr/accueil>

- Le diplôme d'accès aux études universitaires (DAEU)

" Le Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires (D.A.E.U.) est une véritable seconde chance pour tous ceux qui ont quitté le système scolaire avant l'obtention du baccalauréat ; c'est une possibilité de reprendre des études dans un contexte très favorable - pédagogie adaptée, enseignants volontaires et motivés - afin d'atteindre un niveau de qualification supérieur. La préparation est conçue pour répondre aux besoins de chacun : en soirée, en journée ou à distance.

Ce diplôme confère les mêmes droits que ceux attachés à la réussite au baccalauréat. Il permet notamment de poursuivre des études supérieures, ou de se présenter à des concours exigeant le diplôme du baccalauréat. Ce diplôme est un diplôme national de niveau IV dans la nomenclature interministérielle des niveaux de formation.

⁶ Source: <https://www.alternance.emploi.gouv.fr/decouvrir-lalternance>

Peuvent se présenter les candidats qui ont interrompu leurs études initiales depuis au moins deux ans et qui remplissent l'une des conditions suivantes :

>> être âgés de 20 ans au moins au 1er octobre de l'année de délivrance du diplôme ET justifier à cette même date de deux années d'activité professionnelle à temps plein ou à temps partiel, donnant lieu à cotisations sociales.

Les candidats handicapés peuvent demander une dispense de tout ou partie des exigences de l'examen.

Un candidat ne peut s'inscrire au cours que dans un seul établissement par an. ⁷

Pour en savoir plus sur le DAEU : <https://www.daeu.fr/>

- **CHYPRE**

À Chypre, l'enseignement obligatoire dure dix ans et couvre l'enseignement préprimaire, l'enseignement primaire et l'enseignement secondaire inférieur au gymnase. Après avoir terminé avec succès l'enseignement secondaire inférieur, les élèves reçoivent un certificat, qui est une condition préalable à l'entrée dans l'enseignement secondaire supérieur général et dans les programmes d'enseignement secondaire supérieur technique et professionnel. L'enseignement secondaire supérieur dure trois ans. Il offre deux voies, l'enseignement secondaire supérieur général, qui est proposé dans les lycées, et l'enseignement secondaire supérieur technique et professionnel, qui est proposé dans les écoles techniques dans deux directions, la direction théorique et la direction pratique. L'enseignement secondaire supérieur est également proposé dans les écoles du soir (enseignement secondaire supérieur général) et à l'école technique du soir (enseignement secondaire supérieur technique). Après avoir terminé avec succès l'enseignement secondaire supérieur et avoir passé les examens du Pancyprien, les diplômés reçoivent un certificat de fin d'études (Apolyterion). L'objectif des examens Pancyprian est double : obtenir le certificat de fin d'études et être accepté dans les établissements publics d'enseignement supérieur à Chypre et en Grèce.

L'enseignement et la formation professionnels initiaux sont également proposés dans le cadre du programme d'apprentissage, qui s'adresse aux élèves qui ne souhaitent pas poursuivre leurs études dans le secondaire supérieur à l'issue de la troisième année de gymnase, ainsi qu'aux personnes ayant abandonné le système éducatif formel.

Ce programme est géré conjointement par le ministère de l'éducation et de la culture et le ministère du travail et de la sécurité sociale. Le programme dure deux ans et combine un enseignement général et une formation professionnelle qui se déroule dans des écoles techniques à raison de deux jours par semaine, avec une formation pratique dans l'industrie, où les apprentis sont rémunérés pour leur travail, à raison de trois jours par semaine. Après avoir terminé avec succès le programme de deux ans proposé dans le cadre du programme d'apprentissage, les apprentis obtiennent un certificat professionnel qui leur permet d'entrer sur le marché du travail en tant que travailleurs semi-qualifiés.

⁷ Source : <https://www.daeu.fr/presentation-du-daeu/pour-qui/>

Ce certificat professionnel n'est pas équivalent au Leaving Certificate (certificat de fin d'études) décerné aux diplômés des écoles d'enseignement secondaire supérieur (lycées ou écoles techniques). Par conséquent, il ne permet pas aux apprentis de poursuivre des études dans des établissements d'enseignement supérieur et tertiaire.

L'enseignement supérieur public (enseignement formel) est dispensé à l'Université de Chypre, à l'Université technologique de Chypre et à l'Université ouverte de Chypre. En outre, il existe quatre universités privées et plusieurs institutions privées.

Enfin, **l'autorité de développement des ressources humaines de Chypre (enseignement formel)** approuve et subventionne les programmes de formation initiale multi-entreprises organisés en coopération avec les institutions de formation, la formation initiale en entreprise et la formation pratique des élèves de certaines spécialisations dans les institutions publiques d'enseignement secondaire technique et tertiaire. Ces programmes s'adressent aux personnes qui ont terminé avec succès l'enseignement secondaire supérieur.

- **ALLEMAGNE**

Vous trouverez des informations comprimées sur l'école, la formation et les études en Allemagne sur la plate-forme de l'Agence fédérale pour l'emploi (BA).

<https://www.arbeitsagentur.de/fuer-menschen-aus-dem-ausland/schule-ausbildung-studium-in-deutschland>

- **ITALIE**

Pour compléter la scolarité obligatoire (de 6 à 14 ans) qui est la même pour tous, le système éducatif national italien comprend l'école secondaire qui comporte deux possibilités différentes :

<i>Programme d'études</i>	<i>Qualifications et possibilités de poursuivre</i>
1. Ecole secondaire de cinq ans pour les élèves âgés de 14 à 19 ans qui se distingue en: • Ecole secondaire; • Ecole technique; • Ecole professionnelle.	Avec l'examen final d'Etat, les élèves obtiennent le diplôme d'enseignement secondaire qui leur permet d'aller à l'université ou de s'inscrire dans des filières d'enseignement et de formation techniques supérieures ou dans un institut technique supérieur.
2. Parcours d'enseignement et de formation techniques supérieurs de trois ou quatre ans proposés par les régions. Une partie importante du programme d'études (de 25 à 50 % du nombre total d'heures annuelles) est basée sur l'alternance école-travail, c'est-à-dire sur des expériences de formation en entreprise.	A la fin de la troisième année, les étudiants obtiennent une qualification professionnelle ou un diplôme professionnel avec lequel il est possible de s'inscrire dans une filière d'enseignement et de formation supérieurs.



À partir de 2015, les parcours d'enseignement secondaire peuvent être réalisés dans le cadre de l'apprentissage de premier niveau (art. 43 DLgs 81/2015) à partir de l'âge de 15 ans, c'est-à-dire une relation de travail visant à obtenir les qualifications mentionnées ci-dessus par le biais de l'alternance formation-travail. En réalité, cette solution n'a été mise en œuvre efficacement que dans les filières d'enseignement et de formation techniques supérieurs et dans certaines régions seulement.

Les filières d'enseignement technique supérieur et de formation représentent le système dual italien, appelé ainsi parce qu'il intègre le monde du travail et les entreprises par le biais de l'alternance travail-école ou de l'apprentissage de premier niveau ou d'autres moyens comme, par exemple, l'entreprise didactique.



CHAPITRE 4

Comment aider les jeunes à utiliser les médias sociaux

Ce dernier chapitre a pour but d'aider le job coach à former et conseiller les participants à la mobilité à utiliser leurs réseaux sociaux pour valoriser leur expérience et s'assurer qu'ils contrôlent leur identité numérique pour leur profil professionnel.

Aujourd'hui, l'utilisation des médias sociaux est de plus en plus demandée par les entreprises pour recruter. Le pack mobilité a donc pour objectif de permettre aux participants d'apprendre à communiquer efficacement et professionnellement sur leur mobilité.

4.1 Pourquoi et comment utiliser les médias sociaux

Aujourd'hui, de nombreux employeurs et recruteurs utilisent les médias sociaux pour partager une offre d'emploi ou vérifier le profil des candidats sur les réseaux sociaux. Il convient donc d'en tenir sérieusement compte dans la stratégie de recherche d'emploi.

Les réseaux sociaux en ligne sont devenus **un forum essentiel pour faire connaître ses compétences**, établir un **réseau** de contacts en ligne, **identifier les offres d'emploi** et transformer ces pistes en véritables opportunités d'emploi.

En utilisant les sites de médias sociaux ou l'internet en général dans la recherche d'emploi, la visibilité du profil professionnel peut être accrue et vue par le monde entier. Les profils en ligne **mettent en évidence les compétences et l'expérience** dans le domaine public et donnent la possibilité de créer un réseau en ligne avec des professionnels de tous types de secteurs d'emploi. Ainsi, il joue ce rôle d'intermédiation professionnelle qui permet la visibilité aux demandeurs d'emploi et aux recruteurs de trouver les profils recherchés.

→ La plateforme de médias sociaux la plus courante pour la recherche d'emploi :

LINKEDIN :

LinkedIn peut être un outil précieux dans la recherche d'emploi, car les entreprises, les recruteurs et les chasseurs de têtes utilisent LinkedIn pour rechercher des candidats et les contacter ensuite directement. Lorsque vous recherchez activement un emploi, il est essentiel d'avoir un profil LinkedIn à jour. Un profil LinkedIn est assez similaire à la rédaction d'un CV en ligne. Toutefois, ses aspects numériques offrent d'autres fonctionnalités utiles, comme les mentions légales. Demandez aux personnes que vous connaissez, qu'il s'agisse de votre supérieur, de vos collègues, de vos clients, de vos fournisseurs ou de vos amis, d'écrire quelques mots positifs sur vos compétences professionnelles dans votre profil. Vous pouvez leur suggérer le type de commentaires que vous souhaiteriez qu'ils écrivent. LinkedIn ne remplace pas un CV classique, mais il est devenu très utile, voire indispensable, pour le compléter. **C'est une ressource essentielle à mobiliser lorsque vous avez des difficultés à trouver un emploi, comme demander à votre réseau de relayer votre message, partager votre CV, etc.**

FACEBOOK :

Facebook permet aux utilisateurs de créer un profil personnel, d'ajouter d'autres personnes comme amis et d'échanger des messages au sein de sa communauté. Il est également possible de rejoindre des groupes, d'organiser des événements et de partager des photos et des vidéos.

Bien qu'il s'agisse d'un média très informel et largement utilisé par les gens pour se connecter avec leurs amis et leur famille, il est de plus en plus utilisé par les organisations pour des raisons plus commerciales.

Sur Facebook, les frontières entre le personnel et le professionnel peuvent être très floues. Les employeurs ont tendance à rechercher les comptes Facebook des candidats.

Veillez à toujours savoir quelles informations personnelles peuvent être consultées et par qui. Sachez que la photo de votre profil est visible par tous, même s'ils ne figurent pas dans votre liste d'amis.

À cet effet, afficher un comportement professionnel sur Facebook est important pour sa carrière professionnelle car il existe des recruteurs qui regardent le compte Facebook du demandeur d'emploi pour s'assurer que sa personnalité correspond à celle présentée sur le compte LinkedIn. Néanmoins, les avantages des réseaux sociaux restent multiples.

→ Avantages de l'utilisation des réseaux sociaux

- Être plus visible pour les recruteurs qui utilisent les réseaux sociaux pour publier leurs offres d'emploi et trouver des candidats.
- Postuler à des postes rapidement et facilement.
- Construisez votre réseau et interagissez avec un public plus large sur plusieurs réseaux sociaux.
- Créez une image positive en présentant des témoignages, des recommandations et des présentations de travaux personnels sur les réseaux, le blog et/ou le site web.
- Discuter avec des recruteurs, des employeurs potentiels et peut-être, à l'avenir, avec des chasseurs de têtes tout au long de la recherche d'emploi, en interagissant avec eux par tous les canaux en temps réel.

YOUTUBE :

La chaîne **YouTube** est un dispositif qui offre des opportunités par la facilité dans le montage de vidéos pour atteindre un public jeune et plus large. Elle permet à travers ses multiples fonctions de faire des témoignages et de développer des compétences telles que : l'auto-apprentissage, l'apprentissage en direct, le montage vidéo, etc.

De plus, les différentes vidéos générées peuvent également être utilisées pour alimenter d'autres comptes comme LinkedIn, Facebook, etc.

Objectifs et publics différents : mêmes principes

Quoi	A qui	Pourquoi	Comment	Où
Promouvoir l'activité de stage/bénévolat	Grand public Personnes intéressées par les projets de la mobilité	Pour partager une expérience et améliorer la compréhension du programme de mobilité dont bénéficie le participant	Photos et vidéos de témoignages	Réseaux sociaux du participant Site Web et réseaux sociaux de l'organisation d'accueil/d'envoi
Partage d'expérience	Organisation d'accueil et d'envoi	Présenter l'évolution du projet, les bénéfices du soutien apporté (financier, pédagogique...)	Photos et vidéos de témoignages	Réseaux sociaux du participant Site Web et réseaux sociaux de l'organisation d'accueil/d'envoi
Sensibiliser	Grand public Personnes intéressées par les projets de mobilité Organisations locales et régionales	Mieux faire comprendre les projets de mobilité et donner envie aux gens de s'inscrire et de participer aux activités	Photos et vidéos de témoignages	Réseaux sociaux du participant Site Web et réseaux sociaux de l'organisation d'accueil/d'envoi
Promouvoir le projet de l'organisation d'accueil/d'envoi	Grand public Personnes intéressées par les projets de mobilité Organisations locales et régionales	Démontrer la préparation et le soutien dont bénéficient les participants avant, pendant et après la mobilité afin de garantir la qualité et l'impact du stage.	Photos et vidéos de témoignages	Réseaux sociaux du participant Site Web et réseaux sociaux de l'organisation d'accueil/d'envoi

4.2 Comment contrôler l'identité numérique

→ Ce qui intéresse les employeurs lorsqu'ils vérifient les profils de médias sociaux :

- Indices sur l'abus de drogues ou d'alcool.
- Photos discriminantes
- Compétences en matière de communication
- Déclarations diffamatoires
- Fausse représentation de la qualification
- Références à des infractions pénales
- **Sujets d'intérêt**
- Informations confidentielles

En tant que Job Coach, nous devons dire aux participants : "Avant de publier des informations en votre nom sur Internet, vous devez vous demander si vous accepteriez que vos amis, votre famille ou même vos employeurs actuels et futurs puissent les voir. Si ce n'est pas le cas, changez-la !

Connaître l'environnement, la législation et la culture locales :

- Avant la mobilité et à l'arrivée, il est important de se renseigner sur les lois et règlements locaux (différents dans chaque pays) (par exemple, ne prenez pas de vidéos ou de photos des autorités locales).
- Assurez-vous d'avoir le consentement officiel pour toute photographie ou vidéo.
- Le participant représente à la fois les organisations d'envoi et d'accueil et, plus généralement, le programme de mobilité. Cela signifie qu'il est porteur de sa réputation, de ses valeurs et de ses idées.
- Effectuer des recherches sur la culture locale
- Demander des conseils et des informations aux organisations d'envoi et d'accueil et aux autres participants à la mobilité
- Observez, essayez de comprendre et ne faites pas de suppositions.

Les participants conscients du contexte culturel doivent éviter toute publication sur les médias sociaux qui irait à l'encontre du projet ou des principes de l'organisation.

Consentement

Le consentement de chaque participant doit être obtenu à l'aide d'un formulaire de consentement,

Avant d'utiliser tout matériel collecté, vous devez vous assurer que vous savez :

1. Qui est photographié/filmé/interviewé ?
2. D'où viennent-ils ? Quel projet/organisation, etc.
3. Quel est son rôle ?
4. Avez-vous obtenu la permission/le consentement d'utiliser leurs mots/photographies ?

A FAIRE

- Saisissez les preuves de l'avancement de votre projet et/ou de son impact positif.
- Prenez des photos qui montrent des personnes en action, mettant en œuvre le projet sur lequel vous travaillez.
- Mettez l'accent sur la positivité et l'espoir, avec des personnes souriantes, actives, aux visages heureux ou fiers.

À NE PAS FAIRE

- Prendre des photos de personnes ou de contextes de détresse, de conflit ou de souffrance.
- Ne publiez pas de photos comportant un message politique, sur un panneau ou dans un graffiti par exemple.
- Ne pas publier de photos d'alcool, de nourriture, ...

4.3 Recommandations pour améliorer la qualité et l'impact de l'utilisation des médias sociaux

Des conseils judicieux pour améliorer la qualité et l'impact :

- Adaptez-vous à votre public
- Utilisez un langage clair, efficace et simple
- Veillez à l'exactitude de ce que vous publiez sur les médias sociaux
- Ce qu'il faut faire et ne pas faire en matière de discours oral et écrit
- Évitez d'aimer les publications qui vont à l'encontre du pays d'accueil.
- Comment mener un entretien avec un participant : contenu, environnement et outils à utiliser ?
- Quand et comment utiliser la caméra : conseils, consentement...
- Informez les participants sur les principes et l'éthique des organisations d'envoi et d'accueil.
- Concentrez-vous sur une idée à la fois
- N'utilisez pas d'acronymes, écrivez le nom en entier aussi souvent que possible (si le consentement est donné). Si vous rédigez un long texte, écrivez toujours le nom en entier avec l'acronyme entre parenthèses la première fois que vous le mentionnez dans le texte. (par ex : VET - Vocational & Education Training ; LTTA - Learning Teaching Training Activity).
- N'utilisez pas de jargon lorsque vous écrivez pour des publics qui ne sont pas des experts.
- Rédigez des phrases courtes ; cela vous obligera à utiliser un langage concis.
- Engagez votre public : suscitez l'intérêt du public que vous voulez atteindre, capturez.

Le modèle SUCCES

Simple : Transmettre une idée, un message, avec des mots simples, une phrase courte, un proverbe.

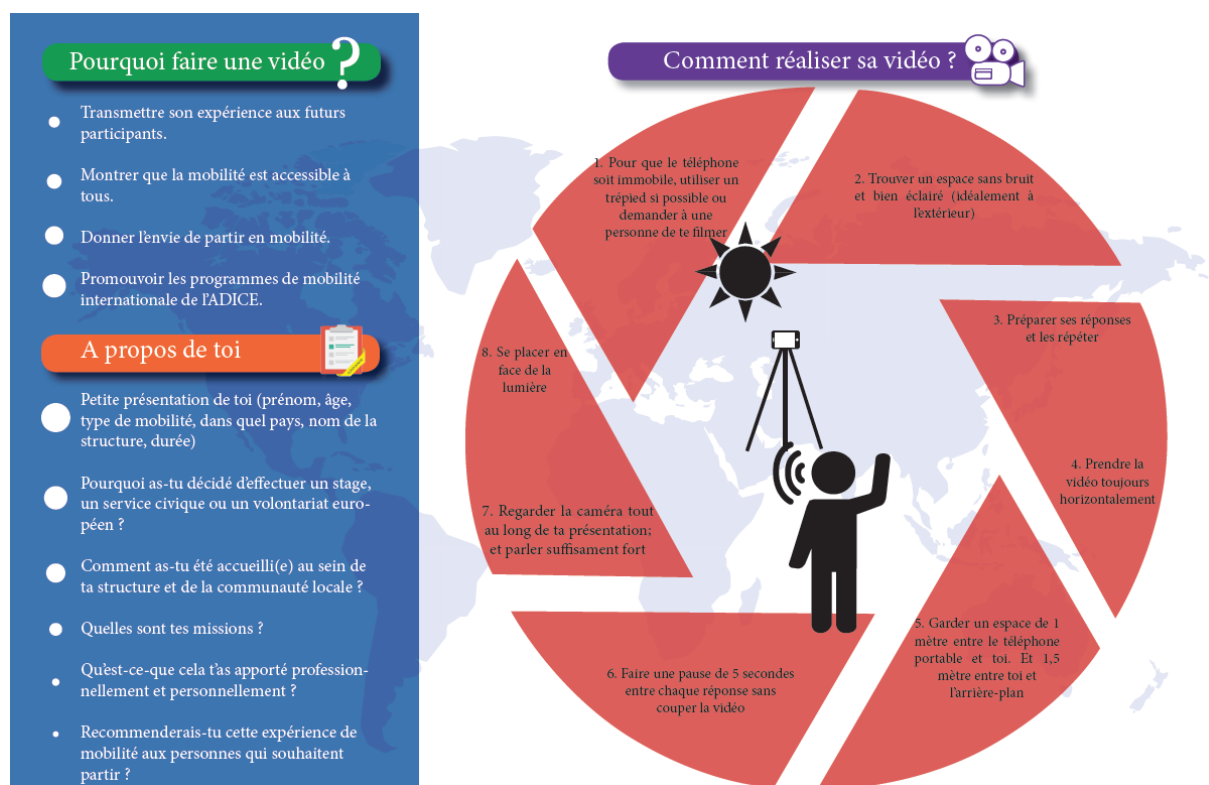
Unexpected/Inattendu : Inattendu, qui sort de l'ordinaire

Concrète : une image qui doit montrer concrètement le message que l'on veut faire passer, les actions ou activités réalisées.

Crédible : le message est plus crédible s'il provient d'une personne qui connaît le terrain, qui y a vécu.

Émotions : le public doit ressentir quelque chose en lisant le message ou en regardant une photo, l'émotion est généralement transmise par les visages des personnes.

Stories/Histoires : les histoires permettent de susciter l'intérêt du public. Ils peuvent s'identifier aux personnes et les retenir plus facilement. Utilisez leur voix avec leur consentement.



Conseils pour les photos :

Choisissez votre sujet : que voulez-vous montrer ? Sur quoi voulez-vous vous concentrer ?

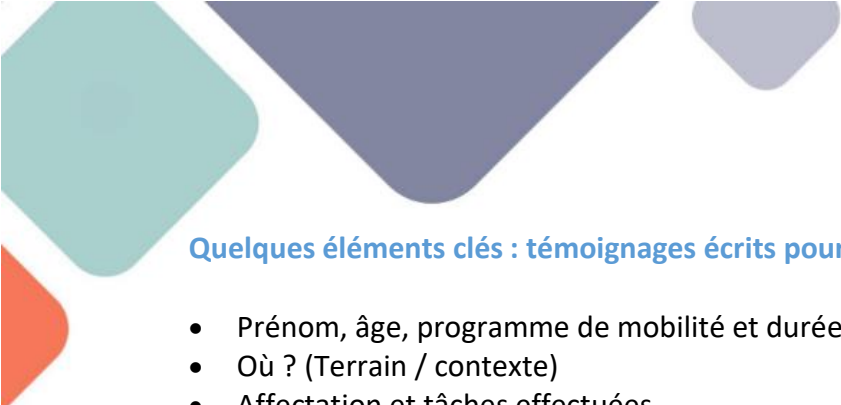
La règle des tiers : vous imaginez que le cadre est divisé en 9 parties à l'aide de lignes horizontales et verticales, cela vous permet de placer les éléments de la photo de manière appropriée pour équilibrer la photo. Cela suit le chemin naturel de la vision et vous permet d'interagir plus naturellement avec le spectateur.

Utilisez un cadre dans un cadre : le cerveau aime s'accrocher à des éléments visuels, pour être guidé. Un cadre vous permettra de mettre en valeur votre sujet. Ex : porte, fenêtre, arbres, ...

Saisissez l'instant : parfois la photo parfaite n'est pas celle que vous aviez imaginée et ne respecte pas forcément les règles préétablies. Prenez donc beaucoup de photos et regardez-les bien avant de les trier.

Utilisez différents plans :

- Plan d'ensemble : pour replacer le sujet dans son environnement, dans un contexte.
- Le gros plan : le visage envahit tout l'écran, ce qui vous permet de capter au plus près l'émotion de la personne.
- Demandez-vous "Quelle est mon intention en partageant ce post ?".
- Ne vous présentez pas comme le héros de l'histoire véhiculée.
- Obtenez le consentement éclairé de la personne potentielle sur la photo que vous allez utiliser
- Connaissez le nom et le contexte des personnes représentées.
- Évitez les généralisations, incluez un texte informatif avec des noms, des lieux (s'ils ne sont pas sensibles) ou d'autres éléments de contexte.
- Évitez les situations et les lieux sensibles et vulnérables.
- Posez-vous la question suivante "Aurais-je apprécié d'être dépeint de la même manière ?"
- Soyez respectueux des différentes cultures et traditions et évitez les stéréotypes.



Quelques éléments clés : témoignages écrits pour les participants à la mobilité

- Prénom, âge, programme de mobilité et durée.
- Où ? (Terrain / contexte)
- Affectation et tâches effectuées.
- Avec qui ont-ils travaillé ? Quel type de structure ?
- Quel public ?
- Pourquoi se sont-ils impliqués dans un tel projet ?
- Quelle a été la plus grande difficulté qu'ils ont rencontrée ?
- Comment l'ont-ils surmontée ?
- Qu'est-ce dont ils sont le plus fiers ?
- En quoi cette expérience va-t-elle enrichir leurs futurs projets ?
- Une anecdote ?
- Un mot/une phrase qui résume leur expérience de mobilité. (Verbatim)

CONTACT

CIOFS-FP - Via di San Saba 14 - 00153 Rome - tel. 0039.06.5729911 - www.ciofs-fp.org/sympatic/
<http://sympatic.projectsgallery.eu>

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



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

