

Référentiel de formation

Pour l'attribution de certificats OFAJ
dans le cadre de formations de base
à l'animation interculturelle

*« Toute la formation était et demeure
marquante et il est presque impossible
de sélectionner une situation importante
parmi tous les moments fantastiques,
riches d'expériences, formateurs
et émotionnels qu'il y a eu »*

Une participante, 2014

Édition :

Office franco-allemand
pour la Jeunesse
51 rue de l'Amiral-Mouchez
75013 Paris
www.ofaj.org

Responsable :

Elisabeth Berger (OFAJ)

Rédaction :

Katharina Barth (DFJW),
Tobias Dreizler (Bund Deutscher Pfadfinder_innen),
Nina Guillerme (Union Peuple et Culture),
Solène Hamon (Association Gwennili),
Sebastian Maass (interkulturelles netzwerk e.V.),
Rafik Mousli (Association Une Terre Culturelle),
Karine Reindlmeier (bapob e.V.),
Michael Schill (Europa Direkt e.V.)

Traduction :

Garance Thauvin

Graphisme :

p+s grafik, Berlin

Table des matières

Impressum	2
1. Avant-propos	5
Objectifs et genèse du projet « attribution de certificats dans le cadre des formations de base d'animateurs et base de données des animateurs »	5
La certification OFAJ	6
Les trois certificats OFAJ et les missions afférentes des animateurs dans les rencontres de jeunes	7
Remerciements	8
2. Principes et postures qui sous-tendent les formations d'animateurs et la certification OFAJ	9
Pluralité des organisations, des approches pédagogiques et des méthodes	9
Approche pédagogique : l'éducation non formelle	9
L'apprentissage interculturel comme acquisition d'une posture	10
3. Objectifs des formations d'animateurs subventionnées par l'OF AJ	12
Pertinence de la formation d'animateurs interculturels en termes de qualité des rencontres internationales de jeunes	12
Missions des animateurs dans les rencontres interculturelles de jeunes	13
Objectifs des formations de base d'animateurs interculturels	13
4. Référentiel de formation des formations de base d'animateurs interculturel	15
4.1. Conditions générales	15
Structure des formations	15
Participants	15
Formateurs	15
4.2. Contenus des formations	16
Apprentissage interculturel et tenant compte de la diversité (thème transversal)	17
Connaissances sur les pays impliqués	17
Rôle et posture des animateurs	17
Travail en équipe interculturelle	17
Conception de projet et de programme	18
Rencontre et dynamique de groupe	18
Méthodes du travail interculturel de rencontre	18
Cultures jeunes et groupes cibles	18
Mise en place d'une communication plurilingue	18
Évaluation / bilan et réflexion	18
Cadre institutionnel des rencontres de jeunes	19

4.3	Stage pratique dans le cadre d'une rencontre internationale de jeunes	19
4.4	Mise en place et accompagnement du processus d'apprentissage et validation des compétences acquises dans les formations d'animateurs	20
	Remarque préliminaire : certifier dans le domaine de l'éducation non formelle ?	
	Le plus grand défi du projet	20
	Objectifs d'apprentissage de la formation et acquisition de compétences	20
	Mise en place et accompagnement du processus d'apprentissage	23
5.	Attribution des certificats et enregistrement dans la base de données des animateurs.....	26
	Émission des certificats	26
	Base de données des animateurs.....	26
6.	Bibliographie	27

1. Avant-propos

Cette version remaniée du référentiel de formation relatif à l'attribution de certificats OFAJ dans le cadre des formations de base d'animateurs et animatrices interculturel-le-s¹ a été élaborée par un groupe de pilotage composé de représentants de l'OFAJ (Bureau Formation interculturelle / Secteur pédagogique) et d'organisations françaises et allemandes du travail de jeunesse témoignant d'une longue expérience dans ce domaine. Le référentiel permet la délivrance de certificats à l'issue des formations.

Cette nouvelle version contient des adaptations substantielles au regard des évolutions constatées au cours des trois années de mise en œuvre et d'un bilan continu des séminaires de formation et de la procédure de certification, tel qu'il a été tiré lors des réunions du groupe de pilotage.

Pour la première fois est décrit également le cadre général de la certification valable pour toutes les formations OFAJ qui peuvent donner lieu à l'obtention d'un certificat. Outre les formations de base d'animateurs interculturels, il s'agit ici des formations d'animateurs-interprètes et d'animateurs linguistiques.² Il fait l'objet d'un traitement plus détaillé dans le chapitre 2 consacré aux principes et aux postures qui sous-tendent les formations de base et la certification ainsi qu'au point 4.4 portant sur la mise en place et l'accompagnement des processus d'apprentissage.

Le référentiel de formation s'appuie fortement sur la pratique du travail interculturel. A des fins d'approfondissement, vous trouverez des notes de bas de page qui contiennent des références scientifiques et autres.

¹ Pour des raisons de lisibilité, la suite de la version française de ce document ne contient que la forme masculine. Bien entendu, toutes les dénominations concernent aussi bien les femmes que les hommes.

² Lorsque nous parlons des trois types de formations dans le texte ou des groupes cibles afférents, nous employons le terme général d'animateur/s ou bien les dénominations spécifiques correspondantes (animateur interculturel, animateur linguistique, animateur-interprète).

Objectifs et genèse du projet « attribution de certificats dans le cadre des formations de base d'animateurs et base de données des animateurs »

En 2004 déjà, diverses organisations françaises et allemandes mettant en place aussi bien des rencontres franco-allemandes et trinacionales de jeunes que des formations de base d'animateurs se sont adressées à l'OFAJ avec le souhait de concevoir ensemble les modalités d'une certification et de création d'une base de données des animateurs.

➤ Les objectifs du projet étaient et demeurent les suivants :

- > Garantir et rendre visible la **qualité des formations de base** d'animateurs via la définition d'un référentiel de formation
- > **Reconnaître et attester, par le biais d'un certificat, la qualification des animateurs formés** et ainsi, répondre à un besoin croissant des participants tel qu'il a été constaté
- > Assurer la **qualité des rencontres de jeunes et d'enfants** par l'emploi d'animateurs qualifiés combiné à
- > **L'enregistrement des animateurs qualifiés dans une base de données**, afin d'une part, de faciliter aux organisations de jeunesse françaises et allemandes la recherche d'un encadrement compétent et adéquat pour les rencontres interculturelles de jeunes et, d'autre part, d'offrir une plate-forme aux animateurs interculturels leur permettant d'exposer leurs qualifications et d'être engagés plus fréquemment à ce titre
- > Développer **un instrument concret et applicable** correspondant aux postures, principes et méthodes qui sous-tendent les formations tout en s'orientant sur les possibilités en termes de temps et de personnel des organisations et des formateurs, sans pour autant perdre de vue les aspects qualitatifs des séminaires.

Après interruption, le projet a été réactivé au milieu de l'année 2009 et s'est élargi aux formations d'animateurs linguistiques et d'animateurs-interprètes. Il a été concrétisé par :

- > **L'adoption d'un référentiel** servant la présentation et la garantie de qualité des formations en 2009-2010

> La **définition d'objectifs d'apprentissage ou compétences** indispensables pour les animateurs ainsi que **l'élaboration d'un instrument d'accompagnement et d'évaluation relatif à l'acquisition de compétences** entre 2009 et 2011

> La **création d'une page Internet et des possibilités techniques de délivrance de certificats** en 2010 et 2011 suivie, dès 2011, du **lancement de la base de données des animateurs** (cf. www.dfjw-zertifikat.org)

> La **mise en œuvre, l'évaluation et le développement** de la procédure de 2011 à 2015.

La certification OFAJ

.....

> Ce qu'il faut savoir :

> L'OFAJ ne certifie pas les organisations, mais leur octroie l'autorisation de délivrer des certificats dans le cadre des formations de base. Les conditions précises à remplir sont clarifiées préalablement au cours d'un entretien avec des représentants de l'OFAJ (Bureau Formation interculturelle).

> Les organismes de formation qui délivrent les certificats OFAJ s'engagent à respecter le référentiel au sein de leurs formations.

> Les formateurs accompagnent les participants dans leur processus d'apprentissage au cours de la formation et dans l'acquisition des compétences requises pour l'encadrement de rencontres de jeunes. Ce suivi se déroule dans le cadre de différents processus d'évaluation ainsi que sous la forme d'un entretien au terme de la formation.

> La décision d'attribution des certificats et d'enregistrement dans la base de données des animateurs revient aux formateurs qui ont accompagné les futurs animateurs dans leur processus d'apprentissage.

> Les formations comme l'ensemble de la procédure se basent sur des principes et des postures prédéfinis correspondant à l'éducation non formelle.

> Le projet intègre les discussions en cours sur le plan national et européen dans le domaine de la reconnaissance et de la validation de l'apprentissage non formel ainsi que de l'attestation des compétences acquises dans ce cadre. Il s'entend ainsi comme une contribu-

tion apportée à ces débats. Dans le même temps, il s'oriente fortement sur la pratique spécifique du travail de rencontre franco-allemand et trinational avec pour objectif l'accroissement de la qualité dans ce secteur. La conception d'un instrument propre s'est donc révélée à cet égard nécessaire compte tenu du lien entre la certification et l'enregistrement dans la base de données des animateurs.³

³ Il convient ici d'explicitier plus avant les raisons de l'élaboration d'un instrument spécifique :.....
Tout d'abord, il s'agit dans ce projet de valider un apprentissage non formel réalisé dans le cadre d'une **formation visant des objectifs précis** (et non dans celui d'une rencontre de jeunes). Cela signifie qu'il prévoit l'acquisition d'un certain nombre de compétences établies dont la définition s'appuie sur les expériences du travail franco-allemand et trinational. La raison en est qu'à la délivrance du certificat est combiné l'enregistrement dans la base de données des animateurs ciblant l'accroissement de la qualité des rencontres interculturelles de jeunes via un encadrement qualifié. Par ailleurs, le procédé doit être temporairement réalisable dans le cadre des formations afin d'assurer son application pratique. D'autres instruments de validation de l'apprentissage non formel dans le travail international de jeunesse tels que le *portfolio européen pour travailleurs et animateurs de jeunesse*, le *Youthpass* ou le *Kompetenznachweise International* ont servi de piste importante pour le développement du projet sans pour autant correspondre totalement à ses objectifs spécifiques et aux particularités de la validation de compétences dans le domaine de la formation. La certification OFAJ se voit ainsi comme une contribution au développement de la qualité dans les rencontres de jeunes ainsi qu'à la reconnaissance des compétences acquises dans le secteur de l'éducation non formelle.

Les trois certificats OFAJ et les missions afférentes des animateurs dans les rencontres de jeunes

.....

Dans les trois types de formations au cours desquelles les certificats OFAJ peuvent être obtenus, les animateurs sont préparés à diverses missions dont ils seront chargés lors d'une rencontre de jeunes. Signalons le fait que les formations se complètent entre elles. De nombreux animateurs suivent plusieurs formations ou apportent des compétences relevant d'autres domaines.

➤ **Les animateurs interculturels** ont participé à **une formation franco-allemande ou trinationale de 2 à 3 semaines (un séminaire par pays)** et ont **effectué un stage pratique dans une rencontre de jeunes**. La formation peut être considérée comme étant **la formation de base à l'animation des rencontres interculturelles de jeunes**.

Contenus de la formation : la formation prépare à l'organisation complète et à la réalisation d'une rencontre de jeunes. Elle aborde les thèmes suivants : ingénierie de projet, élaboration du programme, méthodes d'apprentissage interculturel, diversité des cultures, conception linguistique d'une rencontre et animation linguistique, aspects juridiques, dynamique de groupe, travail en équipe interculturelle, évaluation d'une rencontre.

Fonctions dans le cadre d'une rencontre : les animateurs interculturels ont appris à préparer et encadrer une rencontre de jeunes. Ils savent concevoir une rencontre sur le plan méthodologique et linguistique et accompagner les participants dans leur processus d'apprentissage interculturel. Ils savent mener des activités d'animation linguistique. En règle générale, ils travaillent au sein d'une équipe interculturelle. Ils peuvent approfondir leurs compétences en matière d'animation linguistique et d'interprétation en participant aux formations correspondantes.

Compétences linguistiques : De nombreux animateurs interculturels disposent de très bonnes compétences de communication dans la langue du partenaire. Toutefois, il ne s'agit pas d'une condition préalable. Les formations de base ne préparent pas à l'interprétation dans le cadre des rencontres.

➤ **Les animateurs linguistiques** ont participé à **une formation franco-allemande d'au moins 4 jours**.

Contenus de la formation : la formation aborde des thèmes tels que la théorie et les méthodes de l'animation linguistique, l'apprentissage interculturel, la dynamique de groupe et l'évaluation.

Fonctions dans le cadre d'une rencontre : les animateurs linguistiques ont appris à appliquer de manière ciblée les méthodes de l'animation linguistique. En règle générale, ils travaillent au sein d'une équipe interculturelle. Ils peuvent approfondir leurs compétences en matière d'encadrement des rencontres de jeunes et d'interprétation en participant aux formations correspondantes.

Compétences linguistiques : ils disposent au moins de compétences de base dans la langue du partenaire et souvent, ils affichent aussi de très bonnes compétences linguistiques. Toutefois, il ne revient pas à l'animateur linguistique de prendre en charge l'interprétation dans les rencontres de jeunes.

➤ **Les animateurs interprètes** ont participé à **une formation franco-allemande d'une durée de 9 jours**.

Contenus de la formation : la formation traite du thème de l'interprétation dans les rencontres de jeunes et les séminaires, de la médiation/compréhension interculturelle, de l'accompagnement d'une rencontre de jeunes et de l'apprentissage interculturel.

Fonctions dans le cadre d'une rencontre : ils sont préparés pendant la formation à la fonction d'interprète dans les deux sens (tant vers leur langue maternelle que vers la langue du partenaire), c'est-à-dire qu'ils sont formés pour assurer l'interprétation consécutive et la compréhension interculturelle. Ils peuvent approfondir leurs compétences en matière d'encadrement des rencontres de jeunes et d'animation linguistique en participant aux formations correspondantes.

Compétences linguistiques : le niveau linguistique exigé est élevé.

Remerciements

.....

Nous souhaitons adresser nos remerciements à nos organisations partenaires françaises et allemandes pour leur collaboration à la fois empreinte de confiance et de critique constructive. Ensemble, nous avons créé avec le référentiel de formation un cadre obligé qui sert aussi bien la qualité des formations que des rencontres de jeunes par l'emploi d'animateurs qualifiés. Ceci n'aurait pas été possible sans leur disposition à évaluer et à examiner la praticabilité de cet instrument.

Outre l'OFAJ sont représentées dans les groupes de pilotage les associations/fédérations françaises et allemandes suivantes :

➤ Pour les formations de base d'animateurs interculturels

- bapob e. V. (Berliner Arbeitskreis für politische Bildung)
- BDP (Bund Deutscher Pfadfinder_innen)
- Europa Direkt e. V.
- Gwennili
- interkulturelles netzwerk e. V.
- Union Peuple et Culture
- CEMEA (Centres d'Entraînement aux Méthodes d'Education Active; bis 2013)
- UTC (Une Terre Culturelle; seit 2014)

Nos remerciements vont également aux autres associations et fédérations délivrant des certificats dans le cadre de leurs formations (BAK Arbeit und Leben, CEFIR - Centre d'Education et de Formation Interculturel Rencontre, Culture et Liberté, Gustav-Stresemann-Institut, Roudel – Relais d'Ouverture et d'Echange Culturels et Linguistiques) ainsi qu'à tous les formateurs qui ont contribué à l'évolution et à la consolidation du projet via leurs retours personnels et leurs comptes-rendus.

➤ Pour les formations à l'animation linguistique

- AGFJ (Arbeitsgemeinschaft freier Jugendverbände)
- AFCCRE (Association Française du conseil des Communes et Régions d'Europe)
- BILD/GÜZ (Bureau International de Liaison et de Documentation/Gesellschaft für übernationale Zusammenarbeit)
- CEMEA (Centres d'Entraînement aux Méthodes d'Education Active)
- CNOSF (Comité National Olympique et Sportif Français)

- DSJ (Deutsche Sportjugend)
- Dock Europe
- Entraide Allemande
- Gwennili
- Interkulturelles Netzwerk e. V.

➤ Pour les formations d'animateurs-interprètes

- BDL (Bund der Deutschen Landjugend)
- BILD/GÜZ (Bureau International de Liaison et de Documentation/ Gesellschaft für übernationale Zusammenarbeit)
- CASF (Centre d'Animation Social et Familial) de Bischwiller
- La Ligue de l'Enseignement
- ROUDEL (Relais d'Ouverture et d'Échanges Culturels et Linguistiques)

Les groupes de pilotage continuent de se retrouver une à deux fois par an dans un souci de qualité et d'évaluation du dispositif permettant une évolution du projet et des formations orientée sur les besoins constatés.

Berlin/Paris, le 17 mai 2016

2. Principes et postures qui sous-tendent les formations d'animateurs et la certification OFAJ

Les principes et postures exposés ci-après sous-tendent les formations d'animateurs interculturels, d'animateurs-interprètes et d'animateurs linguistiques. De ce fait, ils constituent le socle sur lequel s'appuie la certification.

Pluralité des organisations, des approches pédagogiques et des méthodes

La définition d'un référentiel de formation dans le cadre de l'attribution de certificats n'équivaut nullement à une uniformisation des diverses formations. Le travail franco-allemand et trinational en direction de la jeunesse se caractérise par une grande diversité en termes de conditions, de situations professionnelles et de démarches méthodologiques, ce qui en fait justement toute la richesse. C'est pourquoi le référentiel de formation se conçoit comme un cadre au niveau de la qualité, des formes et des contenus à l'intérieur duquel la pluralité des approches et des méthodes mises en place par différents organismes de formation est conservée. Les séminaires conduisant à la certification ne représentent pas le seul type de formations d'animateurs subventionnées par l'OFAJ.

Approche pédagogique : l'éducation non formelle

Ce qui est commun aux formations, c'est l'approche pédagogique qui suit les principes de l'éducation non formelle. Celle-ci, par opposition à l'éducation formelle, se déroule en dehors du système scolaire, universitaire et de la formation professionnelle. Elle a recours à d'autres formes d'apprentissages et à d'autres méthodes tout en étant également structurée (contrairement à l'éducation informelle), c'est-à-dire orientée d'après des objectifs et des temps d'apprentissage.⁴

L'éducation non formelle se caractérise par les éléments et méthodes d'enseignement et d'apprentissage suivants :⁵

Caractéristiques essentielles de l'éducation non formelle

- Interaction et coexistence équilibrée entre les différentes dimensions (cognitive, affective, pratique) de l'apprentissage
- Lien entre l'apprentissage individuel et l'apprentissage social ainsi que rapport de partenariat, de solidarité et de symétrie entre l'apprentissage et l'enseignement
- Participative et centrée sur l'apprenant
- Globale et tournée vers le processus
- Proche du quotidien, tournée vers l'expérience et l'action
- Elle utilise l'échange interculturel et la rencontre interculturelle comme élément pédagogique central
- Elle repose sur une base volontaire et est (dans l'idéal des cas) ouverte à tous
- Elle vise avant tout la transmission et la mise à l'essai de valeurs et de compétences démocratiques

Méthodes non formelles d'apprentissage et d'enseignement

- Basées sur la communication : interaction, dialogue, médiation
- Tournées vers l'action : expérience, pratique, expérimenter/tester
- De type social : partenariat, travail en équipe, travail en réseau
- Autoguidées : créativité, découverte, responsabilité

L'équipe de formateurs transmet les contenus suivant une démarche tournée vers la pratique et l'expérience, sous forme de simulations, d'ateliers, de jeux, de travail en groupe, de discussions etc. et stimule la réflexion ainsi que l'interaction des participants. Ces derniers prennent eux-mêmes leur apprentissage en main et contribuent activement à sa conception. La participation aux formations comme au processus de certification ne peut se dérouler que sur une base volontaire.

⁵ Cette catégorisation est établie en référence au rapport du « Symposium du Conseil de l'Europe sur l'éducation non formelle » du 13 au 15 octobre 2000 à Strasbourg (2001) dans : Fennes; Otten (2008 :13).

⁴ Pour une définition plus détaillée de l'éducation formelle, non formelle et informelle, cf. Fennes ; Otten (2008 :12).

Les moments informels (non structurés et non intentionnels) dans les formations représentent des situations d'apprentissage tout aussi importantes.⁶ C'est pourquoi les conditions de l'éducation informelle sont sciemment créées par l'aménagement de temps libre dans les programmes de formation. De tels espaces permettent un échange approfondi avec les autres participants ou l'équipe sur les thèmes abordés.



« J'y ai appris tellement tant sur le plan théorique et pratique, que sur le plan professionnel et personnel. (...) Riche tant sur le plan pratique avec l'animation linguistique, et également avec toutes les activités et exercices que l'on a dû faire durant les trois semaines de formation, que sur le plan personnel avec toutes les rencontres et les moments informels qu'on a partagés ensemble. J'ai acquis en trois semaines de formation autant de compétences que sur une année ou deux d'études. »



L'apprentissage interculturel comme acquisition d'une posture

.....

Les formations franco-allemandes et trinationales organisées par l'OFAJ et ses partenaires ont pour objectif d'initier un processus d'apprentissage interculturel chez les participants et de les rendre capables, plus tard en tant qu'animateurs de rencontres de jeunes, de déclencher un processus similaire dans leurs groupes.

Pour rester capable d'agir et de communiquer dans un monde multiculturel hautement complexe et en mutation permanente, l'apprentissage interculturel est nécessaire : il peut être compris comme une façon de gérer un quotidien dans lequel nous sommes souvent confrontés à des systèmes d'orientation et des conditions de vie en perpétuelle évolution.⁷ Nous percevons l'apprentissage

⁶ Le Conseil de l'Europe a « (...) confirmé l'importance égale de chaque type d'éducation – formelle, non formelle et informelle, (...). » (Conseil de l'Europe/Commission européenne 2011 : 14).

⁷ Déjà dans les années 70, B. Müller et M. Pagès décrivent dans un document non publié la compétence interculturelle au sens large comme « (...) la maîtrise de situations dans des groupes et/ou des organisations pour lesquelles il n'existe pas de règles prédéfinies, où l'application de règles rodées et de systèmes de sens ne fonctionne pas ou devient dysfonctionnelle, de telle

interculturel dans le travail de rencontre franco-allemand et trinational comme l'acquisition d'une conscience ou d'une posture qui exige une approche différenciée suivant la situation (et non comme l'utilisation de recettes assimilées). Il s'agit d'un apprentissage social non seulement pertinent sur un plan international, mais aussi au quotidien ainsi que d'un processus tout au long de la vie.

Derrière le concept de compétences et de postures interculturelles que nous souhaitons promouvoir dans les formations bi et trinationales, nous comprenons entre autres les éléments suivants⁸ :

- > Prendre conscience de sa propre identité, de ses propres valeurs et orientations, perceptions et façons de voir les choses
- > Reconnaître et analyser ses propres actions, pensées et émotions en rapport avec ses propres identités culturelles (perception de soi)
- > Comprendre les autres sous l'aspect d'une socialisation culturelle différente et montrer respect, ouverture et curiosité envers des modes de vie culturels différents sans pour autant nier ses propres valeurs (perception de l'autre)
- > Savoir être ouvert et flexible dans des situations nouvelles et inhabituelles, pouvoir se comporter et s'investir de manière appropriée
- > Savoir reconnaître ses propres rôles, se mettre à distance et les transformer le cas échéant (décentration)

sorte que les formes de compréhension et les activités logiques doivent être pour ainsi dire réinventées. Les multiples facettes d'un échange international et interethnique accru qui frappent aujourd'hui notre quotidien composent un domaine marquant et loin d'être unique, dans lequel nous devons faire face à une « dérégulation » de notre vie à un degré élevé. Cette dérégulation ne peut bien entendu pas être totale au point d'être insupportable. La fin de toutes les règles, conventions, autorités et dépendances non questionnées serait aussi la fin de notre vie sociale et de toutes les fiabilités organisationnelles. Cela ne change cependant rien au fait que nous devons apprendre à nous accommoder de règles prédéfinies moindres et à déployer davantage de capacité à l'autorégulation si nous ne voulons pas devenir les victimes de la surcomplexité de nos conditions de vie réelles. » (1997 :118). Ils voient la mission de la pédagogie interculturelle comme une forme d' « entraînement antifondamentaliste », le fondamentalisme se définissant comme « (...) une réaction à l'inondation d'expériences interculturelles qui ne peuvent pas être digérées. Son attractivité repose sur la suggestion de solutions octroyant une sécurité apparente au regard de cet insoutenable état de fait. » (119). A cet égard, la pédagogie interculturelle ne doit pas dénoncer ou combattre le besoin de structure et de sécurité, mais le réduire objectivement.

⁸ Ce passage reprend des extraits d'un document non publié rédigé par un groupe de travail composé de permanents pédagogiques de l'OFAJ sur le thème de l'apprentissage interculturel et qui a existé jusqu'en 2006. Il se réfère à la littérature générale sur les compétences interculturelles ainsi qu'à la pratique franco-allemande et trilatérale.

- > Savoir se mettre et ressentir à la place des autres (empathie)
- > Connaître les mécanismes et les fonctions des préjugés, prendre conscience de ses propres préjugés et les soumettre à un examen critique
- > Savoir sur quels niveaux des différences peuvent se cacher et être curieux des significations derrière les différences visibles ainsi que des causes de leur apparition
- > Pouvoir supporter les situations floues et frustrantes, les différences et les contradictions (gestion de la frustration et de l'ambiguïté)
- > Accepter l'étranger et le fait de ne pas comprendre et ne pas voir cela comme une menace
- > Savoir communiquer de manière verbale et non verbale
- > Avoir conscience du fait que l'apprentissage interculturel est un processus tout au long de la vie et être toujours prêt à apprendre
- > Réaliser le transfert de l'acquis dans un contexte international au niveau local et quotidien
- > Reconnaître aussi la dimension interculturelle dans les conflits et pouvoir les distinguer d'autres types de conflits

Pour être en mesure d'initier des processus d'apprentissage interculturel, il est fondamental de les avoir soi-même vécus. C'est pourquoi les formations d'animateurs sont **orientées sur l'action, l'expérience et la pratique**.⁹ La conception de formations avec des participants venant de différents pays et une phase dans chaque pays, reposant par ailleurs sur le principe d'égalité entre les langues favorise l'apprentissage interculturel et le développement d'une posture correspondante. Ce cadre permet un dialogue d'égal à égal, la découverte des réalités de vie sur place et sert de base à la compréhension mutuelle. L'échange interculturel et la rencontre constituent un élément pédagogique central des formations¹⁰. Dans l'idéal, l'apprentissage interculturel résulte de **situations concrètes**

⁹ « On apprend à agir en faisant ce que l'on veut d'abord apprendre. On enseigne l'action en mettant les apprenants dans une situation qu'ils doivent apprendre à maîtriser. » (Bauer ; Brater et al., 2010 : 32). Cf. aussi Fennes ; Otten : « L'apprentissage basé sur l'expérience exige la confrontation à des situations nouvelles et inconnues à la suite desquelles l'ambiguïté, des tensions ou même des crises peuvent survenir tout en ouvrant de nouvelles possibilités d'apprentissage. » (2008 :19).

¹⁰ « (...) il est essentiel que les participants à un stage de formation puissent se dire comment ils ont ressenti, dans telle ou telle circonstance, les attitudes et les comportements des ressortissants des autres cultures, ce qu'ils en ont pensé et les effets produits sur eux. C'est aussi une manière de mettre en évidence les écarts qui existent souvent entre ce qui est intentionné et les effets produits sur les autres. » (Blomberg ; Fouquet et al., 1987 :9).

survenues dans le cadre de la formation, de leur analyse et de leur évaluation ainsi que de la mise en relation avec les expériences de **la vie quotidienne des participants**¹¹.



« Pour moi, le plus marquant était la rencontre dans son ensemble : rencontrer des gens de mon âge, tous sympas et en phase avec moi, venant de deux pays voisins, d'observer comment le groupe se développe et comment il traite les difficultés linguistiques. C'était quelque chose de très motivant. Je suis sûre que pour les adolescents c'est une expérience aussi importante. Le fait que dans un groupe se posent aussi des problèmes de différentes opinions sert à apprendre une « culture de discussion » et de réfléchir sur des perspectives différentes. »



¹¹ Cf. Demorgon ; Lipiansky et al., qui considèrent l'évaluation comme faisant partie de l'apprentissage interculturel et sa pertinence à double titre : d'une part, le traitement « d'expériences imprévues, surprenantes, spontanées mais aussi irritantes et dérangeantes » par le biais de l'évaluation car c'est seulement ainsi que peut avoir lieu un apprentissage interculturel et d'autre part, la mise en relation de « l'expérience d'une rencontre internationale avec les expériences de vie quotidienne des participants. » (2001 :83-85). « Dans la mesure où le but de l'apprentissage interculturel se dévoile seulement dans le processus d'apprentissage, l'évaluation devient partie intégrante de celui-ci. » (2001 :101).

3. Objectifs des formations d'animateurs subventionnées par l'OFAJ

Pertinence de la formation d'animateurs interculturels en termes de qualité des rencontres internationales de jeunes

Depuis sa création en 1963 dans le prolongement du Traité d'amitié franco-allemand (Traité de l'Elysée), l'OFAJ et ses partenaires se sont fixé pour but « d'approfondir les liens qui unissent les enfants, les jeunes, les jeunes adultes et les acteurs de jeunesse des deux pays¹² », tout d'abord dans le sens d'un travail de réconciliation et d'entente entre la France et l'Allemagne, aujourd'hui au service de l'apprentissage interculturel respectueux de la diversité dans une Europe élargie et au-delà.¹³

Il est avéré que les rencontres internationales de jeunes ont un impact durable sur la construction de l'identité¹⁴ et le développement de la personnalité des jeunes : elles favorisent entre autres la confiance en soi, l'ouverture, l'apprentissage interculturel ainsi que les compétences linguistiques et ont des effets sur l'intérêt

pour ou les relations avec d'autres cultures¹⁵, que ce soit dans un contexte international ou local¹⁶.

Cependant, il ne se suffit pas de réunir en un même lieu des jeunes de France et d'Allemagne, voire d'un pays tiers pour déclencher des processus d'apprentissage interculturel. Le seul contact avec des personnes d'une autre culture, tout comme un voyage à l'étranger, ne suscite pas de fait compréhension et respect mutuel. Au contraire, en l'absence d'un encadrement qualifié peut avoir lieu un renforcement des préjugés négatifs existants et des mécanismes de défense^{17 18}.

¹² Cf. Directives de l'OFAJ, p. 14

¹³ Cf. Müller ; Hänisch ; Thomas (2012) ainsi que Thimmel (2012).

¹⁴ In « Les échanges ouvrent des perspectives », qui compile en 2011 les résultats du projet de l'OFAJ, de l'OGPJ et du projet Freizeitevaluation « Evaluation des rencontres internationales de jeunes » le concept de la construction identitaire est défini ainsi pour résumer toutes les expériences d'apprentissage réalisées par les participants aux rencontres de jeunes : « Les rencontres internationales aident dans une large mesure les jeunes à comprendre l'identité d'autres personnes en tenant compte de leur contexte culturel. La perception consciente de telles expériences de l'altérité provoque une réflexion intense sur les propres habitudes de vie et les spécificités culturelles du pays d'origine. L'expérience de l'Autre conduit au développement de l'identité personnelle et parallèlement à une grande ouverture dans la relation avec des identités étrangères. » (Ilg ; Dubiski, 2011 :66).

¹⁵ D'après l'étude consacrée aux « Impacts à long terme des échanges internationaux de jeunes sur le développement de la personnalité d'anciens participants » (Thomas ; Abt ; Chang, 2006), même 10 ans après l'expérience de l'échange, des effets durables peuvent être constatés dans les domaines suivants : qualités et compétences personnelles ; ouverture, flexibilité, contenance ; connaissance de soi/image de soi ; compétence sociale ; apprentissage interculturel ; langue étrangère ; activités progressives ; identité culturelle ; formation et emploi ; relations à la culture hôte/aux autres cultures ; etc.

¹⁶ Rafik Mousli écrit à ce propos : « La question de l'interculturel est transposable à un niveau local (au sein du quartier, de la ville et de la société dans son ensemble) et ne se limite pas au cadre de rencontres entre représentants de pays différents. La rencontre internationale de jeunes contribue de manière générale à rendre les jeunes conscients des aspects interculturels dans le contexte cosmopolite local et favorise ainsi le développement de la sensibilité interculturelle locale. Elle peut donc être un bon catalyseur du processus interculturel dans la société locale. » (2014 :2)

¹⁷ Cf. Thimmel (2012:197)

¹⁸ Dans les formations, il s'agit de travailler sur les préjugés en en saisissant les modes de fonctionnement et les mécanismes (cf. Nicklas, 1989:15). « Il semblerait alors qu'il serait beaucoup plus utile d'apprendre à vivre en acceptant l'existence de ces subjectivités que sont les préjugés, en apprenant à les décrypter et en les confrontant à ceux des autres, que de vouloir vainement les supprimer, ce qui permettrait, en tout état de cause, une attitude plus sereine, libre de culpabilisation réciproque. » (Blomberg ; Fouquet et.al., 1987 :14).

Missions des animateurs dans les rencontres interculturelles de jeunes

afin de déclencher et de soutenir au mieux un processus d'apprentissage et par là, d'assurer la qualité d'une rencontre de jeunes, il est indispensable de recourir à des animateurs bien formés qui disposent des compétences nécessaires à la création d'un cadre propice à la compréhension interculturelle. Cela signifie qu'aux animateurs incombe la tâche délicate de créer une atmosphère exempte de tout jugement, acceptée de tous, et qui confère aux participants une sécurité assez grande pour leur permettre de s'aventurer sans crainte dans la nouveauté tout en gérant la désorientation intrinsèque aux processus d'apprentissage sans pour autant provoquer un blocage.¹⁹

Fournir aux animateurs des outils concrets à cet effet est la mission des programmes de formation. Il ne saurait s'agir de transmettre des « recettes », mais de les aider à trouver leur propre voie et de les accompagner au commencement d'un processus d'apprentissage (tout au long de la vie). En ce sens, la formation signifie désapprendre et apprendre une nouvelle posture dans le rapport à soi et aux autres.²⁰



« La formation m'a permis de découvrir nombre d'exercices indispensables à la mise en œuvre d'un processus d'ouverture d'esprit chez les jeunes. »



¹⁹ Prof. Dr. Hans Nicklas écrit à ce sujet dans « Du quotidien, des préjugés et de l'apprentissage interculturel » : « En tout cas, il faut bien reconnaître qu'il est nécessaire de procéder à une modification de la quotidienneté, d'introduire une dissonance, une insécurisation afin de favoriser, de stimuler des processus d'apprentissage et de rendre possibles des changements de comportement. La question est d'une part : quel doit être le degré d'insécurisation pour qu'il y ait prise de conscience de celle-ci et pour opérer une remise en question des critères de pensées et d'actions en usage ? D'autre part, quel est le seuil à observer afin de ne pas provoquer angoisse et attitude de défense qui bloquent alors toute possibilité de créer des conditions favorables aux processus d'apprentissage ? » (1989 :13). Blomberg ; Fouquet et al complètent le propos en ajoutant: « Trouver le bon dosage - propre à chaque groupe, à chaque situation - pour que l'expérience de l'autre culture soit assez forte pour déclencher un processus d'apprentissage sans pour autant risquer de produire un blocage est le travail qui revient aux responsables de la rencontre. » (1987 :7).

²⁰ Cf. Blomberg; Fouquet (1987 :11-12).

Objectifs des formations de base d'animateurs interculturels

Il en résulte les objectifs suivants pour la formation des futurs animateurs interculturels :

- > Transmettre des connaissances de base sur les conditions, les réalités et la complexité d'une rencontre franco-allemande, voire trilatérale ou internationale et laisser les participants en faire eux-mêmes l'expérience et mener une réflexion dans le cadre de la formation
- > Garantir une réflexion sur les questions thématiques figurant au chapitre 4.2. qui revêtent une importance particulière dans la conception de rencontres internationales de jeunes et soutenir par là l'engagement actif et l'implication conceptuelle des participants
- > Fournir des méthodes relatives au travail interculturel ainsi que les conditions et la confiance nécessaires pour développer une approche autonome et modulable dans les rencontres internationales et/ou dans la gestion de groupes multiculturels
- > Eveiller la curiosité et un intérêt durable pour les rencontres de jeunes, le travail international de jeunesse, les autres pays et les questions interculturelles
- > Sensibiliser les participants aux processus interculturels sur la base de leur vécu et leur permettre, par le biais d'une réflexion sur leurs propres processus d'apprentissage interculturel, de mieux saisir les mécanismes et les effets qui sous-tendent la communication interculturelle,²¹ afin d'être eux-mêmes ultérieurement en mesure d'accompagner durablement les jeunes
- > Sensibiliser les participants à la dimension locale de leur processus d'apprentissage interculturel
- > Renforcer le développement personnel des participants
- > Initier chez chaque participant un processus d'apprentissage individuel et l'y accompagner afin qu'il prenne conscience de ses propres compétences et assume lui-même la responsabilité d'en acquérir d'autres, nécessaires à l'encadrement de rencontres de jeunes
- > Amener une prise de conscience sur la motivation et les objectifs personnels conduisant à s'engager dans le domaine des échanges internationaux de jeunes et une réflexion sur la posture qui en découle
- > Aborder les questions du transfert, de la transmissibilité ou des possibilités de mise en œuvre dans la pratique pédagogique bénévole ou professionnelle (sur le plan local, international, interculturel)

²¹ Cf. Lipiansky (1996 :26).

Le référentiel de formation défini au chapitre 4 se compose de quatre parties et sert les objectifs mentionnés plus haut et par là, la garantie de qualité des formations. Il doit être respecté pour délivrer des certificats d'animateurs de rencontres interculturelles de jeunes. Enfin, il comporte une série de conditions et de thématiques ainsi qu'un volet consacré à l'accompagnement des processus d'apprentissage et à l'acquisition de compétences. Les principes exposés dans le chapitre précédent sont donc, à ce titre, fondamentaux.

4. Référentiel de formation des formations de base d'animateurs interculturel

4.1. Conditions générales

Les conditions générales exposées ci-après s'appliquent aux formations de base d'animateurs dans lesquelles des certificats sont attribués.

➤ Structure des formations

Il est possible d'obtenir un certificat aussi bien dans le cadre d'un cycle de formation franco-allemande que trinationale. Au moins une phase de la formation a lieu dans chaque pays impliqué. Le groupe se compose à part égale de participants de chaque pays. Cela vaut également pour les formateurs. Par conséquent, la formation se déroule elle-même dans le cadre d'une rencontre. Une traduction est assurée, en particulier dans les formations trilatérales.



« La traduction systématique dans les trois langues m'a permis une ouverture vers la langue des autres participants même si je ne comprends pas tout. »



Les formations de base franco-allemandes comprennent :

- > au moins deux modules de formation à caractère de séminaire, un en France, un en Allemagne, d'une durée minimum de 12 jours de programme ainsi qu'un
- > stage pratique dans le cadre d'une rencontre internationale de jeunes au sein d'une équipe expérimentée et d'une durée minimum de 5 jours.

Les formations de base trilatérales comprennent :

- > au moins trois modules de formation à caractère de séminaire, un en France, un en Allemagne et un dans le pays tiers, d'une durée minimum de 3 x 5 jours de programme ainsi qu'un
- > stage pratique dans le cadre d'une rencontre internationale de jeunes au sein d'une équipe expérimentée et d'une durée minimum de 5 jours.

➤ Participants

Les participants

- > Sont âgés de 18 ans au moins.
- > Ont, pour les formations binationales, si possible des connaissances linguistiques dans l'autre langue; pour les formations trilatérales, des connaissances linguistiques dans au moins l'une des autres langues.
- > Souhaitent encadrer à l'avenir des rencontres internationales de jeunes et sont motivés à la fois pour apprendre avec curiosité, sur une base volontaire et responsable, dans un cadre non formel axé sur le vécu et pour s'impliquer dans des processus d'apprentissage interculturel.
- > Optent volontairement pour l'obtention du certificat (celle-ci n'est en aucun cas obligatoire pour participer à la formation) et acceptent les conditions afférentes, c'est-à-dire la participation active à l'ensemble du cycle ainsi que l'accomplissement d'un stage pratique.

➤ Formateurs

Les équipes de formateurs sont de composition binationale et travaillent dans les deux langues. Dans les formations trilatérales, elles sont de composition trinationale et travaillent dans les trois langues.

Elles sont responsables du respect du référentiel de formation, accompagnent les participants dans leur processus d'apprentissage au cours des différentes phases de la formation et, dans le cas où un certificat est souhaité, conduisent avec eux des entretiens d'évaluation (cf. chapitre suivant).

Afin que des certificats puissent être délivrés, la présence dans l'équipe d'encadrement d'au moins un formateur du pool de formateurs de l'OFAJ pour les formations de base d'animateurs est requise.

Les membres du pool de formateurs remplissent les conditions suivantes :

- > Ils sont âgés d'au moins 24 ans.
- > Ils sont eux-mêmes titulaires du certificat d'animateurs de rencontres interculturelles de jeunes.
- > Ils ont animé une dizaine de rencontres rencontres internationales de jeunes et travaillé au sein de différentes équipes, en différents endroits.
- > Ils ont œuvré en tant que membres à part entière d'une équipe expérimentée durant l'intégralité d'un cycle de formation conforme aux critères communs pour l'attribution de certificats. Dans ce cadre, ils ont été initiés à la mise en place et à l'accompagnement d'un processus d'apprentissage relatifs à la certification. Ils se sont eux-mêmes fixé des objectifs d'apprentissage au début du cycle de formation, les ont analysés et

adaptés régulièrement. Ils ont reçu un retour pendant et à l'issue de la formation sous forme d'entretien avec les autres membres expérimentés de l'équipe. Ces derniers ont donné leur accord pour l'admission dans le pool de formateurs.

> Ils participent régulièrement aux formations de formateurs proposées par l'OFAJ.

Rôle et posture des formateurs²²

> Les formateurs se comprennent comme initiateurs, concepteurs et accompagnateurs du processus d'apprentissage des participants qui sont eux-mêmes responsables de l'utilisation optimale des conditions générales octroyées et de leur potentiel d'apprentissage.

> Ils ont déjà « traversé un processus d'expérience et de réflexion sur les particularités du travail interculturel » et peuvent servir auprès des participants de « médiateurs culturels » et d'interprètes assistants, c'est-à-dire « capables de rendre lisibles des conceptions et des comportements issus d'un contexte national, de les traduire dans des contextes culturels différents » et « d'aider tous les participants à mieux comprendre le pourquoi de leurs réactions. » (Blomberg, Fouquet, et. al. 1987:23).

> Ils sont responsables, en équipe interculturelle, de la préparation, des objectifs d'apprentissage, de l'approche pédagogique et de la conception de la formation ainsi que de l'évaluation. Les difficultés vécues au sein de l'équipe peuvent être utilisées comme champ d'apprentissage en matière de vivre ensemble interculturel.

> Le rapport aux participants obéit à une symétrie. Il se base sur la coopération, la confiance, le respect, la valorisation et l'égalité. Les participants et les formateurs sont « partenaires dans le processus d'apprentissage ».

> Les formateurs sont eux-mêmes toujours également des apprenants. Ils apprennent par la réflexion, l'évaluation, l'analyse d'activités et de processus ainsi que par les retours des participants et des collègues.

L'OFAJ propose à intervalles réguliers des formations à destination des formateurs.

4.2 Contenus des formations

Au niveau des contenus, les organisateurs s'engagent à traiter les champs thématiques exposés ci-après durant les séminaires de formation. Ils se basent sur les objectifs de la formation d'animateurs dans un contexte interculturel tels qu'ils ont été explicités dans l'avant-propos. Ceux-ci se sont révélés particulièrement pertinents dans la pratique du travail de rencontre.

Aperçu des champs thématiques

- > Apprentissage interculturel et tenant compte de la diversité (thématique transversale)
- > Connaissances sur les pays impliqués
- > Rôle et posture des animateurs
- > Travail en équipe interculturelle
- > Conception de projet et de programme
- > Rencontre et dynamique de groupe
- > Méthodes du travail interculturel de rencontre
- > Cultures jeunes et groupes cibles
- > Mise en place d'une communication plurilingue
- > Evaluation/bilan et réflexion
- > Cadre institutionnel des rencontres de jeunes

Le référentiel de formation représente un cadre qui permet aussi bien la flexibilité que la diversité des approches méthodologiques et de la mise en œuvre concrète. Conformément aux principes de l'éducation non formelle, la transmission des contenus se fait de manière théorique, mais aussi et surtout sous une forme pratique, axée sur le vécu. La promotion de la réflexion et de l'interaction chez les participants joue à cet égard un rôle important.

De manière générale, il ne s'agit pas de fournir, dans le cadre de la formation, des recettes pour l'encadrement de rencontres interculturelles de jeunes, mais de donner aux participants les moyens de trouver leur propre voie. A ce titre, les futurs animateurs sont eux-mêmes responsables de leur processus d'apprentissage et reçoivent le soutien des formateurs, via par exemple des indications sur des séminaires d'approfondissement. Les formations de base s'accompagnent d'une pédagogie du questionnement et de la remise en question. Dans la mesure où les processus interculturels sont aussi des processus ouverts, elles doivent laisser de la place à l'imprévu ainsi qu'à des moments informels. Les points figurant sous chaque thématique permettent de la préciser et d'en faciliter l'accès. Ils ne prétendent pas à l'exhaustivité. L'ordre suivi ne correspond pas à une hiérarchisation des thèmes qui d'ailleurs se complètent parfois ou se recoupent.

Le premier champ thématique « apprentissage interculturel et tenant compte de la diversité » est transversal

²² Cf. Blomberg ; Fouquet et.al. (1987 :23-25) et Fennes ; Otten (2008 :18-19; 25-26).

et à considérer comme pertinent pour tous les autres sujets dans la mesure où il renvoie aussi à une posture, voire à une conscience et une démarche (cf. également les principes fondamentaux).

Les contenus de la formation donnent des indications sur les compétences nécessaires à l'animation de rencontres interculturelles et favorisent leur acquisition.

➤ **Apprentissage interculturel et tenant compte de la diversité (thème transversal)**

- > Principes de base des processus et de la pédagogie interculturels
- > Culture et identité
- > Diversité des cultures et appartenances multiples
- > Culture et langue, communication verbale et non verbale
- > Perception de soi et de l'autre
- > Différences dans les comportements, les systèmes et les mécanismes fonctionnels entre les cultures ; causes, signification et gestion de ces différences
- > Préjugés, leurs fonctions et leurs mécanismes, manière de les gérer
- > Tabous et manière de les gérer
- > Compétences interculturelles telles que l'empathie, la décentration, la tolérance à l'ambiguïté et à la frustration

➤ **Connaissances sur les pays impliqués**

- > Différences culturelles et contextes socio-économiques
- > Confrontation à l'histoire des pays impliqués et rôle de l'Histoire
- > Différences dans les concepts et les approches pédagogiques entre les pays impliqués
- > Les différentes dimensions des relations franco-allemandes
- > La France, l'Allemagne et l'Europe dans le contexte européen et global



« J'ai trouvé particulièrement intéressantes et instructives les discussions sur les tabous, les histoires et les conditions de vie dans les différents pays (des thèmes importants mais qui sont abordés plutôt à contrecœur dans les conversations privées.) »



➤ **Rôle et posture des animateurs**

- > Diversité des facettes/rôles des animateurs : traducteur, intermédiaire, médiateur, médiateur (interculturel), présentateur, moteur de la rencontre, modèle, membre de l'équipe, responsable des questions logistiques, interlocuteur pour les aspects sociaux et émotionnels, accompagnateur du processus d'apprentissage interculturel etc. ; Identification des forces et des faiblesses par rapport à ces différents rôles et prise de conscience des propres compétences
- > Exigences et attentes vis-à-vis des animateurs de la part des parents, des organisateurs, des organismes de financement, des participants et des autres membres de l'équipe
- > Cadre juridique différent en France, en Allemagne et dans le pays tiers : droit, responsabilité, questions d'assurance, protection de l'enfance et de la jeunesse ainsi que prévention
- > Différences et points communs entre les pays impliqués au niveau de la compréhension du rôle des animateurs
- > Animateurs : personnes dans un processus d'apprentissage permanent
- > Propres objectifs et convictions au regard du travail dans le domaine des rencontres internationales de jeunes

➤ **Travail en équipe interculturelle**

- > Différentes facettes du travail en équipe : communication, compromis, consensus, conflits, décisions, critique constructive, etc.
- > Modèles d'équipe
- > Avantages et limites du travail en équipe
- > Différences culturelles dans la façon de travailler et gestion de ces différences
- > Conflits comme chances d'apprentissage et de compréhension dans un contexte interculturel
- > Répartition des rôles et des tâches ; complémentarité des compétences
- > Gestion du temps



« J'ai appris à surmonter les difficultés, pendant les sessions de travail en petits groupes trinationaux, à détailler les idées, à expliciter les contextes culturels qui se cachent derrière les concepts. »



➤ Conception de projet et de programme

- > Définition des objectifs généraux et particuliers d'une rencontre internationale de jeunes ; choix des méthodes et des démarches pédagogiques pour atteindre ces objectifs ; réflexion et adaptation, le cas échéant, des objectifs et des processus
- > Objectifs et principes de l'éducation non formelle
- > Rôle des moments informels et leur rapport aux activités
- > Flexibilité et place pour l'imprévu
- > Caractère de rencontre d'un échange
- > Adaptation du programme à l'âge, au groupe cible, au lieu, etc.
- > Égalité des groupes issus des différents pays dans la conception du programme et la prise en compte des aspects linguistiques
- > Aménagement d'espaces de réflexion
- > Rôle de la préparation et de l'évaluation de la rencontre en équipe et avec les jeunes
- > Possibilités de co-conception active de la rencontre par les participants
- > Découverte de la vie quotidienne des participants
- > Durée appropriée des points de programme
- > Logistique et organisation

➤ Rencontre et dynamique de groupe

- > Différence entre une rencontre et un voyage touristique
- > La dynamique de groupe et ses différentes phases
- > Phénomènes de groupe
- > Signification et conception des moments informels pour la dynamique de groupe
- > Corrélation entre vie de groupe et cadre général
- > Mise à disposition de salles pour la rencontre (au sens propre comme figuré)
- > Rôle des conflits dans le groupe interculturel: conflits comme chances d'apprentissage et leur pertinence pour le processus d'apprentissage ; méthodes de traitement de conflits
- > Influence de la culture et de la religion

➤ Méthodes du travail interculturel de rencontre

- > Trouver, sélectionner, adapter, préparer, diriger, évaluer et analyser des méthodes
- > Découverte de méthodes relatives à différentes thématiques, par exemple :
 - o Dynamique de groupe
 - o Découverte du lieu, du pays, de l'Europe, du monde
 - o Animation linguistique
 - o Traitement de conflits

- o Apprentissage interculturel et tenant compte de la diversité
- o Gestion des préjugés
- o Echange d'expériences, évaluation et réflexion
- > Aspects interculturels de la sélection et de la mise en place de méthodes

➤ Cultures jeunes et groupes cibles

- > Représentations, attentes, besoins et intérêts des jeunes par rapport aux rencontres interculturelles
- > Référence aux réalités de vie et aux intérêts des jeunes et choix des thèmes en conséquence
- > Profil des participants
- > Activités de développement et d'éveil pour la jeunesse
- > Conditions juridiques du travail avec différents groupes cibles
- > Comportements médias des jeunes

➤ Mise en place d'une communication plurilingue

- > Gestion de la présence de deux ou plusieurs langues dans les situations de rencontre
- > Présence égale de toutes langues
- > Rapport entre langue et culture
- > Formes de communication (verbale, non verbale, virtuelle), en particulier dans un contexte plurilingue et défis afférents
- > Potentiel d'une rencontre en termes de motivation et d'acquisition linguistiques
- > Moyens et méthodes afin d'éveiller la curiosité et l'intérêt pour d'autres langues
- > Objectifs, principes et méthodes de l'animation linguistique
- > Rôle de l'interprétation/de la traduction
- > Plurilinguisme/richeesse linguistique : implication de la diversité des langues représentées dans le groupe

➤ Évaluation / bilan et réflexion

- > Pertinence de la mise en relief et de la réflexion pour le processus d'apprentissage ; importance de l'évaluation pour la qualité des rencontres de jeunes
- > Mise en place et accompagnement du processus d'apprentissage
 - o Réflexion à la suite des exercices
 - o Transfert de l'acquis dans le quotidien
 - o Formes et méthodes de l'évaluation : par exemple évaluation journalière, évaluation d'exercices, bilan intermédiaire, bilan final
 - o Niveaux de l'évaluation : par exemple évaluation individuelle, évaluation entre pairs, en grand

groupe ou en petits groupes, entre les formateurs et les animateurs

- o Analyse du processus de groupe et d'apprentissage et adaptation du programme en conséquence
- o Objectifs et importance du feedback et de la critique constructive

➤ Cadre institutionnel des rencontres de jeunes

- > Importance sociétale des fédérations et associations de jeunesse dans un contexte politique
- > Porteurs et financeurs du travail international de jeunesse
- > Rôle et importance de l'OFAJ dans le contexte actuel et d'un point de vue historique
- > Objectifs pédagogiques de l'OFAJ
- > Soutien pédagogique et financier apporté par l'OFAJ
- > Visibilité des porteurs de projet et des institutions de financement dans le cadre des relations publiques

4.3 Stage pratique dans le cadre d'une rencontre internationale de jeunes

La formation d'animateurs de rencontres interculturelles comprend un stage pratique à effectuer dans le cadre d'un échange de jeunes. Les participants ont ainsi la possibilité de faire leurs premières expériences concrètes au sein d'une équipe expérimentée, de mettre en pratique ce qu'ils ont appris au cours de la formation et de s'exercer à la fonction d'animateur interculturel.

Il est souhaitable que le stage ait lieu avant le dernier séminaire de formation afin de pouvoir analyser et évaluer avec les formateurs et les autres participants les expériences réalisées.



« Grâce à cette formation et le stage pratique qui a suivi, j'ai donc un pied dans l'interculturel, ce qui aujourd'hui, me donne plus de compétences et permet de commencer à travailler autour d'échanges interculturels et de la mobilité des jeunes (...). » intensive, un seul stagiaire devrait être présent par rencontre de jeunes.



S'appliquent les conditions suivantes :

- > Le stage pratique se déroule dans le cadre d'une rencontre bi, tri ou multinationale de jeunes.
- > L'équipe d'animation du module pratique doit comporter au moins un animateur expérimenté.
- > Afin d'assurer une expérience d'apprentissage
- > Le futur animateur est membre de l'équipe d'encadrement et assiste, si possible, à la préparation de la rencontre. L'équipe s'accorde avec lui sur ses champs d'intervention dans le cadre de la rencontre et sur son rôle au sein de l'équipe, le but étant qu'il acquière un maximum d'expériences pratiques.
- > Les organisateurs des séminaires de formation peuvent proposer des places de stage, mais ne sont pas tenus de le faire. Il revient aux participants de trouver une rencontre de jeunes pour leur module pratique. Dans la mesure de leurs moyens, les organisateurs et l'OFAJ peuvent apporter leur aide.
- > Les stagiaires reçoivent un retour de la part de l'équipe de la rencontre. Les expériences réalisées sont analysées et évaluées par écrit au moyen d'un rapport transmis ensuite aux formateurs et/ou aux organisateurs de la formation. Ces derniers restent à disposition pour toutes questions. Dans la mesure des possibilités, le stage est évalué lors de la phase de formation suivante.

Pour de plus amples informations (concernant les questions d'ordre administratif et financier ainsi que les possibilités pour trouver des places de stage), des notices sont à disposition. Il existe aussi la possibilité pour les organisateurs de demander une bourse relative à l'admission d'un stagiaire dans leurs rencontres de jeunes.

4.4 Mise en place et accompagnement du processus d'apprentissage et validation des compétences acquises dans les formations d'animateurs

➤ **Remarque préliminaire : certifier dans le domaine de l'éducation non formelle ? Le plus grand défi du projet**

La certification dans le domaine de l'éducation non formelle, une contradiction en soi ? Une certification ne modifie-t-elle pas l'essence même du travail non formel en direction de la jeunesse ?

Ces questions qui se posent également au niveau national et européen dans les discussions autour de la reconnaissance et de la validation de l'éducation non formelle²³ accompagnent depuis le début les réflexions

²³ Pour un résumé détaillé des discussions au niveau européen cf. Baumbast ; Hofmann-van de Poll ; Lüders (2012 : 31-34). Dans leur document intitulé « Pathways 2.0 - Wege zur Anerkennung von nicht-formalem Lernen/nicht formaler Bildung und Jugendarbeit in Europa », la Commission européenne et le Conseil de l'Europe plaident en faveur de la « reconnaissance à plusieurs niveaux, formel, politique, sociétal et personnel », de l'éducation non formelle par l'auto-reconnaissance. Une consultation publique de la Commission européenne sur la reconnaissance de l'éducation non formelle et informelle réalisée en 2011 a résulté dans le souhait d'une certification afin « d'accroître leur importance » et « d'améliorer la visibilité des savoirs, des connaissances spécifiques et des compétences qui peuvent être acquises en dehors des circuits de l'éducation formelle ». Derrière l'objectif d'une reconnaissance des compétences acquises dans le secteur non formel, l'on trouve souvent dans les débats européens la hausse de la compétitivité et de l'employabilité (cf. aussi les recommandations du Conseil portant sur la validation de l'éducation non formelle et informelle). Une validation des compétences dans ce sens est fréquemment souhaitée par les jeunes et les jeunes adultes afin d'augmenter leurs chances de trouver une formation professionnelle ou un emploi. Les acteurs du travail en direction de la jeunesse s'inquiètent de la transformation à long terme de l'essence même et de la fonction de leur secteur si une reconnaissance est vue au regard de l'employabilité des jeunes et si les programmes de l'éducation non formelle sont de plus en plus conçus dans cette optique. En 2010, le Bundesjugendring s'est positionné très clairement contre une instrumentalisation du travail de jeunesse par l'Etat et le secteur économique dans la mesure où « seul l'épanouissement autodéterminé permet la transformation continue et nécessaire de la société. (...) C'est pourquoi le développement personnel ne peut et ne doit pas être instrumentalisé ou dirigé à des fins étatiques, mais s'orienter en fonction du jeune comme sujet ». (2010: 3; cf. aussi Merl, 2012 et Grein, 2013). Même si les compétences acquises au cours des formations de base sont très importantes pour les participants en général dans la vie quotidienne et par là, dans la vie professionnelle, nous visons clairement le renforcement et le développement personnels des participants ainsi que la promotion de leur autonomie et de leur participation démocratique dans la société.

sur la conception et le développement du projet de certification OFAJ.

Pour le groupe de pilotage, il a toujours été indispensable que les modalités de validation des résultats d'apprentissage et/ou de l'acquisition de compétences, c'est-à-dire la certification dans le secteur non formel, reposent sur les principes de l'éducation non formelle.

Nous souhaitons en mettre ici quelques-uns en exergue :

Principes qui sous-tendent la certification OFAJ

- La certification est dans tous les cas volontaire. Les participants décident eux-mêmes s'ils souhaitent participer au processus. Il est toujours possible de participer aux formations indépendamment du souhait d'obtention du certificat.
- La certification est transparente et axée sur le processus. Les participants sont informés dès le départ sur ses exigences et le projet lui-même. Des occasions d'obtenir des retours sont continuellement aménagées durant la formation.
- Le processus de certification est participatif et basé sur l'interaction, le dialogue et la valorisation. Les formateurs se comprennent comme accompagnateurs du processus d'apprentissage des apprenants dont ceux-ci sont eux-mêmes responsables (rapport de partenariat entre apprenant et enseignant). Conformément au principe de priorité de l'apprenant, le processus d'apprentissage de chaque participant figure au premier plan.
- Le processus est confidentiel. Cela s'applique particulièrement à l'accompagnement du processus d'apprentissage, que ce soit au niveau de l'autoréflexion ou du feedback. Le processus d'apprentissage de chaque participant est personnel.
- Le processus décrit ici représente un cadre obligatoire, cependant le principe de pluralité des méthodes est aussi respecté. Les méthodes de validation correspondent à celles de l'éducation non formelle.

➤ **Objectifs d'apprentissage de la formation et acquisition de compétences**

Les formations de base d'animateurs sont conçues de telle sorte que les participants puissent acquérir différentes compétences leur permettant d'assurer, de manière flexible en fonction de la situation, des missions, telles que décrites dans l'avant-propos, complexes et importantes au regard de la qualité des rencontres

interculturelles de jeunes.

Sous le terme de compétences, nous comprenons des points de vue, des postures, une conscience, un savoir et des connaissances spécifiques qui rendent aptes à maîtriser des situations complexes, ici l'encadrement d'une rencontre interculturelle de jeunes et l'accompagnement de jeunes et jeunes adultes dans leur processus d'apprentissage. Les compétences s'exercent dans des cas concrets d'action, dépendent des situations et sont dynamiques. Elles peuvent être conçues comme le résultat d'un apprentissage et d'une réflexion sur les expériences réalisées.²⁴

Le groupe de pilotage a tiré de la pratique des rencontres interculturelles de jeunes les compétences listées ci-après qui se sont révélées être les plus importantes et nécessaires pour l'encadrement et par là, la qualité des échanges.

Elles peuvent ainsi être considérées comme étant les objectifs « officiels » d'apprentissage visés dans les formations.

C'est pourquoi elles sont, dès le départ, transparentes et servent de cadre ou d'orientation au niveau de la

²⁴ Il existe des approches très diverses en matière de définition et de catégorisation des compétences. Elles se distinguent également suivant les pays. Des particularités culturelles en France et en Allemagne ainsi que sur le plan européen ont fait l'objet de discussions et ont été intégrées. En Allemagne, on parle souvent de compétences individuelles, sociales et méthodologiques (cf. Kompetenzcheck Landesjugendring Rheinland-Pfalz, 2009 : 7-8), parfois aussi de « compétences pour agir », en France, de « savoir », « savoir-être », « savoir faire » « savoir-agir », et la différence est faite entre « capacité » et « compétence ». Les huit compétences clé définies par la Commission européenne pour l'apprentissage tout au long de la vie se basent sur la catégorisation du savoir, des connaissances et capacités techniques et des points de vue. Nous avons opté pour une démarche assez large, ouverte et basée sur la pratique, en nous abstenant ici de catégoriser. C'est également la démarche de Salto-Youth Training et du Cooperation Resource Center dans son document "Development of a set of competences for trainers" (2013) compétences: "Competences in this document are to be understood as an overall system of values, attitudes and beliefs as well as skills and knowledge, which can be put into practice to manage diverse complex situations and tasks successfully." (p. 4)..... Dans l'article « La notion des compétences: clarifier le concept, en mesurer les enjeux » (2013) de Régis Cortesero, deux conceptions distinctes à un autre niveau sont exposées. Si l'on entend par le terme de compétences des « performances objectives », alors cela signifie qu'elles sont vues comme des actions et des comportements observables et mesurables définis généralement à l'aide de standards. Si on les comprend comme une « puissance générative », alors on ne peut pas les observer directement car elles représentent un potentiel inhérent à un sujet qui montre sa capacité à s'adapter à de nouvelles situations et à se comporter de manière appropriée. Cela ne peut se vérifier que dans le cadre d'une autoévaluation. Le développement des compétences dans l'éducation non formelle repose plutôt sur cette dernière conception. Cependant, avec notre processus de certification, nous oscillons entre des objectifs d'apprentissage prédéfinis et fixés individuellement ainsi qu'entre la perception de soi et la perception par autrui.

réflexion et de l'évolution de l'apprentissage tout au long de la formation. Elles représentent également le cadre réflexif pour l'entretien final au cours duquel le processus d'apprentissage et l'acquisition des compétences sont évalués.

Les objectifs d'apprentissage de la formation / les compétences à acquérir sont les suivants :

Se motiver soi-même et motiver les autres

- > Etre conscient de sa propre motivation et des raisons qui poussent à s'engager dans les échanges de jeunes
- > Se motiver, même dans les situations difficiles
- > Etre capable de motiver les jeunes et de créer une ambiance de groupe constructive
- > Etre motivé et curieux d'apprendre

Etre en mesure d'agir de manière autonome et de supporter les contraintes

- > Faire preuve d'initiative et participer activement à la conception et à la réalisation de la rencontre
- > Défendre son point de vue tout en étant ouvert à celui des autres
- > Pouvoir s'acquitter de plusieurs tâches à la fois
- > Savoir s'adapter face à des situations inattendues
- > Pouvoir supporter le stress et la fatigue et s'accommoder des échecs
- > Etre en mesure de trouver les informations nécessaires de façon autonome

Etre capable d'endosser le rôle d'animateur

- > Disposer de notions concernant le cadre juridique et institutionnel des pays impliqués
- > Etre capable de prendre des responsabilités et avoir pleinement conscience de la portée de ses actes
- > Avoir conscience de sa fonction de modèle pour les participants et être capable de se faire respecter
- > Etre en mesure d'assimiler des méthodes, de les utiliser et de les adapter en fonction du contexte et du groupe cible

Etre apte à travailler dans une équipe (interculturelle)

- > Etre capable de reconnaître les différences culturelles dans la manière de travailler et de les accepter/les thématiser
- > S'impliquer dans le travail en équipe tout en laissant assez de place au reste de l'équipe
- > Etre en mesure de donner et recevoir un feedback
- > Savoir reconnaître les conflits, les remettre dans leur contexte, les accepter et chercher des solutions
- > Etre capable de participer à la prise de décision en équipe et d'assumer les décisions

Etre capable d'encourager la dynamique de groupe

- > Etre apte à organiser méthodiquement les différentes phases de la vie de groupe
- > Etre en mesure d'observer et d'analyser l'évolution d'un groupe et de réagir avec des méthodes appropriées
- > Savoir animer un groupe

Etre capable de mettre en œuvre un processus d'apprentissage interculturel

- > Etre en mesure de déclencher une prise de conscience des processus d'apprentissage interculturel et de matérialiser le concept
- > Etre capable de reconnaître les phénomènes propres à la communication interculturelle
- > Considérer les conflits comme une chance en termes d'apprentissage et savoir les utiliser
- > Connaître des méthodes déclenchant et accompagnant l'apprentissage interculturel et être capable de les évaluer avec les participants
- > Créer des occasions d'apprentissage et savoir initier la réflexion

Etre capable de concevoir et de réaliser un projet de rencontre

- > Pouvoir formuler et définir des objectifs en fonction du public cible
- > Etre capable de prévoir des activités en adéquation avec les objectifs de la rencontre tels qu'ils ont été formulés
- > Connaître des méthodes qui favorisent la rencontre et savoir les adapter au groupe cible
- > Avoir un « regard interculturel » au niveau de la conception du programme, en particulier par rapport aux pays impliqués
- > Connaître les objectifs et les différentes méthodes d'évaluation et de réflexion et savoir les mettre en œuvre sur différents niveaux et à différents moments
- > Etre en mesure de « gérer » le temps : prévoir les moments formels et informels, fixer la durée des unités de travail et faire en même temps preuve de souplesse face aux processus de groupe et à la possibilité pour les participants de s'impliquer activement
- > Avoir acquis certaines notions concernant l'organisation, la logistique et le financement d'une rencontre de jeunes

Être apte à organiser une communication pluri-lingue

- > Etre disposé à communiquer dans un contexte interculturel (par exemple aussi de manière non verbale)
- > Etre motivé pour élargir ses compétences linguistiques et pour encourager les participants à faire de même

- > Connaître les objectifs de l'animation linguistique et pouvoir en appliquer les méthodes
- > Etre en mesure de créer les conditions d'une communication plurilingue réussie
- > Etre conscient de l'importance de la traduction et de l'interprétation et, dans la conception du projet, prendre en compte tous les participants sur le plan linguistique

Postures et compétences interculturelles (champ transversal)

- > Avoir conscience de sa propre identité, des ses valeurs et de ses orientations, de ses opinions et de ses perceptions
- > Reconnaître et analyser ses propres actions, sa pensée et son ressenti par rapport à ses racines culturelles (perception de soi et de l'autre)
- > Comprendre l'autre dans le contexte de sa socialisation au sein d'une autre culture, faire preuve de respect et d'ouverture face à des modes de vie différents
- > Etre capable d'être ouvert et flexible vis-à-vis de situations nouvelles et inhabituelles, pouvoir s'impliquer et se comporter de façon appropriée
- > Avoir conscience de son propre rôle, pouvoir se mettre à distance et le modifier (décentration)
- > Savoir se mettre et ressentir à la place des autres (empathie)
- > Connaître les mécanismes et le fonctionnement des préjugés et les percevoir aussi chez soi
- > Savoir sur quels niveaux des différences peuvent se cacher et être curieux des significations derrière les différences visibles ainsi que des causes de leur apparition
- > Etre capable de considérer les différences et les contradictions comme quelque chose de normal, les tolérer, laisser coexister plusieurs points de vues et valeurs et leur accorder une reconnaissance (tolérance à l'ambiguïté)
- > Accepter l'étranger et le fait de ne pas comprendre (tolérance à la frustration)
- > Etre capable de communiquer de manière verbale et non verbale
- > Avoir conscience du fait que l'apprentissage interculturel est un processus tout au long de la vie et être toujours de nouveau disposé à apprendre

Les objectifs d'apprentissage/compétences ne sont pas hiérarchisés et ne prétendent pas à l'exhaustivité. Les animateurs travaillent toujours en équipe et peuvent ainsi se compléter au niveau de leurs différentes compétences.

Les formations fournissent aux futurs animateurs interculturels les outils indispensables à l'encadrement de rencontres. Cependant, le renforcement et le développement des compétences ne peuvent résulter

que d'expériences pratiques et régulières ainsi que de la poursuite de l'apprentissage de manière autonome. Le processus d'apprentissage interculturel se décline, lui, tout au long de la vie.²⁵



« J'ai appris énormément de choses: le travail en équipe, la compréhension de l'autre, l'écoute. (...) J'ai appris à réfléchir sur des choses qui au premier abord semblent difficiles à décrypter. J'ai appris également à monter un projet d'animation, à établir un programme. Et au-delà de tout cet apprentissage technique, j'ai approfondi des valeurs communes telles que la solidarité, le respect des autres, l'acceptation des différences. »



En outre, conformément aux principes de l'éducation non formelle, nous voyons les objectifs d'apprentissage des formations ainsi que l'acquisition de compétences comme relevant aussi du domaine du développement personnel, de l'éducation politique et démocratique ainsi que de l'éducation à la paix.



„Cette formation a provoqué en moi une réflexion sur l'influence de ma culture sur mon quotidien, sur ma manière de me comporter ou de penser. »



.....
25²⁵Cf. Blomberg ; Fouquet et al.: « Avoir suivi une formation, même spécifique, ne devrait pas être considéré par un animateur comme suffisant en soi pour lui permettre de répondre aux exigences d'une animation interculturelle. La formation en tant que telle n'est qu'une phase dans un processus qui se poursuit au fur et à mesure des expériences d'animation des uns et des autres. C'est un moment pendant lequel il s'agit bien plus de déclencher une dynamique interrogative, donnant envie de continuer à apprendre, de continuer à approfondir telle ou telle question, de réfléchir à partir de ses expériences pratiques d'animation et de continuer à „creuser» ce qui, dans la pratique des échanges, a posé problème. » (1987 : 10)

➤ Mise en place et accompagnement du processus d'apprentissage

La mise en place et l'accompagnement du processus d'apprentissage sont déterminants en termes de respect du cadre non formel dans lequel s'inscrivent les formations et la certification.

Au début de chaque formation, la certification OFAJ est expliquée en toute transparence aux participants qui individuellement peuvent décider d'y prendre part. Elle repose sur une base volontaire qui en constitue un principe important.

Elle prévoit un accompagnement intensif du processus d'apprentissage, décrit ci-après :

Définition des objectifs d'apprentissage

Au début de la formation, les participants se penchent dans un processus personnel sur les objectifs d'apprentissage / compétences à acquérir nommés plus haut qui leur servent de base pour établir leurs propres objectifs relatifs à la formation. La liste ne prétend pas à l'exhaustivité et d'autres objectifs personnels peuvent venir la compléter. Bien entendu, il est possible que certaines compétences aient déjà été acquises dans d'autres domaines. Il est clair que tous les contenus ne peuvent pas être couverts complètement dans le cadre de la formation. La définition des objectifs d'apprentissage peut prévoir l'approfondissement de certains thèmes en dehors de la formation, à l'initiative des participants. Ces objectifs peuvent également être adaptés et élargis au cours de la formation.

Les participants sont eux-mêmes responsables de leur processus d'apprentissage, les formateurs et les autres participants les y accompagnant.²⁶

Une atmosphère propice à l'apprentissage

Cela signifie la création d'une atmosphère constructive et propice à l'apprentissage, valorisante, motivante, interactive, participative et axée sur le processus. Les « erreurs » sont vues comme des chances d'apprendre. Les formateurs sont des partenaires dans le processus d'apprentissage. La formation doit être liée au plaisir et promouvoir l'envie d'apprendre.

Réflexion, évaluation et culture du feedback

L'évaluation d'exercices, l'analyse des processus d'apprentissage et le feedback personnel sont partie intégrante du processus d'apprentissage. L'apprentis-

.....
26 L'accentuation portée sur la responsabilité de l'apprenant part du principe que les compétences ne peuvent se développer que dans le cadre d'un apprentissage individuel et autonome, c'est-à-dire non pas sur instruction mais par le biais d'un accompagnement dans le processus d'apprentissage (Bauer ; Brater et.al., 2010 : 23).

sage est beaucoup moins intensif sans une réflexion approfondie et sans un retour ou a lieu en fait par ce biais, surtout dans le domaine interculturel.²⁷ Le feedback contribue à la gestion autonome du développement de compétences. Il s'agit d'une occasion donnée de se voir et de percevoir son propre comportement avec les yeux des autres, de comparer son autoévaluation avec la perception par autrui afin d'obtenir une vision de soi nuancée et d'exercer sa capacité d'autojugement.²⁸
²⁹ Un objectif important du feedback consiste en une conscientisation crédible des forces dont on dispose.

Afin d'établir une culture du feedback et de l'évaluation, il est important de les thématiser dès le début de la formation sur plusieurs niveaux, en vue également de faire émerger les différences interculturelles d'approche dans ce domaine.

Niveaux de la mise en place et de l'accompagnement du processus d'apprentissage

Là aussi intervient le principe de la pluralité des approches et des méthodes. Une évaluation sur leurs objectifs d'apprentissage a lieu continuellement avec les participants pendant toute la durée de la formation. La forme que cette évaluation prend est laissée au libre choix des formateurs³⁰. Elle comporte en tout cas des

.....
²⁷ Cf. Demorgon ; Lipiansky et. al. : « *Si nous voulons mettre en évidence le sens du travail interculturel dans les rencontres ou encore celui d'une formation en vue de ce travail, nous ne pouvons le faire qu'en intégrant l'évaluation dans ce travail même.* Ainsi l'évaluation ne peut être réduite à une activité qui ne vient qu'après et/ou d'un point de vue extérieur. Elle doit être considérée comme *fonction de l'animation et de la formation interculturelles.* Tout travail interculturel est en fait impossible sans s'y engager avec une attitude d'expérimentation et de recherche. » (2001 : 203).

.....
²⁸ Nina Guillerme écrit à ce sujet : « L'auto-évaluation est la capacité de décerner ses propres forces et faiblesses et de ne pas sur ou sous-estimer ses propres performances, apprentissages, compétences et comportements. Cette capacité se développe surtout en relation avec les autres, par la comparaison de leurs « feedback » respectifs. Ainsi, il est important de créer un espace de dialogue, non seulement pour décerner les résultats d'apprentissage, mais aussi pour encourager le développement de la conscience de soi. » (2009 : 27)

.....
²⁹ Cf. aussi la « Fenêtre de Johari », élaborée dans les années 50 par les chercheurs en psychologie sociale Joseph Luft et Harry Ingham. Elle sert à illustrer des traits de personnalité conscients, inconscients, montrés et cachés. L'apprentissage en groupe et le feedback donné par d'autres membres du groupe recèlent un potentiel de conscientisation des caractéristiques inconscientes pour soi, mais visibles pour les autres (« zone aveugle ») et favorisent de ce fait le développement personnel.

.....
³⁰ Par exemple un feedback après la conduite d'une activité, le feedback en petits groupes, un « apéro réflexif » mené chaque jour dans le même petit groupe, une session de conseil entre pairs en tandem ou avec plusieurs personnes, une réflexion journalière individuelle.

éléments d'autoévaluation et d'évaluation entre pairs ainsi que des retours de la part des formateurs. Dans le sens d'un rapport enseignant-apprenant symétrique, les participants ont également la possibilité de donner un feedback aux formateurs.

Autoréflexion et entretien d'évaluation au terme de la formation

A la fin de la formation de base a lieu un entretien d'évaluation avec les participants. Dans cette optique, il est essentiel que les participants mènent tout d'abord une **autoréflexion intensive** sur les objectifs d'apprentissage cités plus haut ainsi que sur les compétences qui en découlent et le processus afférent qu'ils ont traversé depuis le début de la formation.³¹ Cette réflexion est consignée par écrit et seulement destinée aux apprenants. Du point de vue de la méthode, elle peut être conçue de diverses manières (carte mentale, tableau etc.). Elle contient des références et des exemples concrets tirés de situations vécues pendant la formation, du stage pratique ainsi que d'expériences dans d'autres contextes. Il s'agit ici d'initier une réflexion sur les compétences. D'autres perspectives d'apprentissage sont aussi notées. L'autoévaluation constitue la phase la plus importante du bilan final. Elle est la base de **l'entretien individuel conduit ensuite entre les formateurs et les participants. Le point sur les compétences et postures interculturelles n'entre pas dans le feedback ; il relève exclusivement de l'autoévaluation.**³²

.....
³¹ La difficile appréciation des compétences et leur détectabilité souvent à long terme ont été thématisées de manière répétée au cours du projet.

.....
³² « Ce que l'on nomme communément « apprentissage interculturel » ne se laisse pas vérifier à l'aide de quelconques comportements objectivement mesurables ou d'évolution dans le savoir et la façon d'agir. Il est uniquement accessible à l'évaluation par l'autoévaluation des participants qui ne font pas que vivre leurs expériences subjectives, mais y réfléchissent, les échangent, les analysent, même en les laissant simplement « reposer ». L'apprentissage interculturel s'opère comme un processus d'autoévaluation des expériences. » (Demorgon ; Lipiansky et. al., 2001 : 202)

L'entretien représente un moment particulier de la formation au cours duquel les participants reçoivent, dans un cadre protégé, un retour sur leur autoévaluation de la part des formateurs qui les ont vécus et accompagnés durant les différentes phases de la formation. Ce retour repose également sur des exemples concrets et des observations. Le cadre de l'entretien est interactif, motivant et axé sur le processus.

L'objectif est la prise de conscience de ses propres compétences ainsi que la capacité à les formuler pour d'autres contextes. Dans le cas où tous les objectifs d'apprentissage n'auraient pas encore été atteints, le certificat ne pourra pas (encore) être délivré. Un rattrapage est cependant possible après d'autres expériences d'apprentissage (par exemple dans le cadre d'autres formations ou expériences pratiques).



« L'entretien personnel d'évaluation clôt très bien la formation et donne aussi à la fin de nouvelles pistes sur les éléments à travailler. »



5. Attribution des certificats et enregistrement dans la base de données des animateurs

Les associations partenaires, les fédérations, les écoles, les comités de jumelage et d'autres porteurs de projet engagés dans le travail franco-allemand en direction de la jeunesse ont la possibilité, via la base de données, de contacter des animateurs formés afin de les faire intervenir dans l'objectif de garantir ou développer la qualité de leurs rencontres.

Pour plus d'informations : www.dfjw-zertifikat.org

Émission des certificats

Les participants ayant effectué toutes les phases d'une formation de base (y compris le module pratique) et reçu la confirmation, sur la base d'un entretien d'évaluation au terme de la formation, qu'ils avaient acquis les compétences nécessaires à l'encadrement de rencontres interculturelles de jeunes obtiennent de l'OFAJ le *certificat d'animateurs de rencontres interculturelles de jeunes*.



« Dans tous les cas, cette expérience fut très enrichissante et tout ce que j'ai pu apprendre autant professionnellement que personnellement resteront des points de repères importants à l'avenir. »



Base de données des animateurs

Les participants titulaires d'un certificat sont, s'ils le souhaitent, enregistrés dans la base de données des animateurs de l'OFAJ.

La base de données sert la mise en réseau des animateurs formés et des organisations françaises et allemandes qui recherchent un encadrement qualifié pour leurs rencontres :

Les animateurs disposent d'une plate-forme leur permettant d'exposer leurs qualifications (par exemple autres formations suivies, spécialités thématiques, expériences pratiques).

6. Bibliographie

Anerkennung erwünscht: Die Zertifizierung nicht formalen und informellen Lernens soll unterstützt werden.

Die Kommission hat erste Ergebnisse der öffentlichen Konsultation zur Anerkennung nicht formalen und informellen Lernens veröffentlicht. (2011). Dans : Jugendpolitik in Europa.

<https://www.jugendpolitikineuropa.de/beitrag/erkennung-erwuenscht-die-zertifizierung-nicht-formalen-und-informellen-lernens-soll-unterstuetzt-werden.7378/> (accès : 09.07.2015)

Bauer, Hans G.; Brater, Michael; Büchele, Ute; Maurus, Anna; Munz, Claudia; Dufter-Weis, Angelika (2010) : Lern(prozess)begleitung in der Ausbildung. Wie man Lernende begleiten und Lernprozesse gestalten kann. Ein Handbuch. 3. Auflage, Bertelsmann, Bielefeld.

Baumbast, Stephanie; Hofmann-van de Poll, Frederike; Lüders, Christian (2012) : Non-formale und informelle Lernprozess in der Kinder- und Jugendarbeit und ihre Nachweise. Deutsches Jugendinstitut, München.

http://www.jugendsozialarbeit.de/media/raw/TOP_5_Non_formale_und_informelle_Lernprozesse_in_der_Kinder_und_Jugendarbeit_und_ihre_Nachweise.pdf (accès : 09.07.2015)

Blomberg, Angela; Fouquet, Françoise; Reichel-Blomberg, Dieter ; Viale, Bernard (1987) :

Promouvoir les apprentissages interculturels. Réflexions à propos d'une formation des animateurs et des responsables de rencontres. Texte de travail OFAJ Nr. 7, Berlin/Paris.

Cortesero, Régis (2013) : La notion de compétences : clarifier le concept, en mesurer les enjeux. IN : Bulletin d'études et de synthèses de l'Observatoire de la Jeunesse. Études et synthèses numéro 12. Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire (Hg.). http://www.injep.fr/sites/default/files/documents/jes12_notion_de_competence.pdf (accès : 14.03.2016)

Demorgon, Jacques; Lipiansky, Edmond-Marc; Müller, Burkhard K.; Nicklas, Hans (2003) : Dynamiques interculturelles pour l'Europe. Anthropos, Paris.

Deutscher Bundesjugendring (Hg.) (2010) : Selbstbestimmt und nicht verzweckt. Jugendpolitik neu gestalten. Position 73.

http://www.allianz-fuer-jugend.de/downloads/Freirume_DBJR.pdf (accès : 09.07.2015)

Development of a set of competencies for trainers. Document for consultation. Revised Version. SALTO-YOUTH Training and Cooperation Resource Center (2013) : https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-2762/Set_of_competences_revised_version_18032013.pdf (accès : 09.07.2015)

Empfehlungen des Rates vom 20.12.2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens.

Dans : Amtsblatt der Europäischen Union (2012/C 398/91). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:DE:PDF> (accès : 09.07.2015)

Europarat/ Europäische Kommission

(Hg.) (2011) : Pathways 2.0. Wege zur Anerkennung von nicht formalem Lernen/nicht formaler Bildung und Jugendarbeit in Europa. Arbeitspapier der Partnerschaft zwischen der Europäischen Kommission und dem Europarat im Jugendbereich, erarbeitet gemeinsam mit dem SALTO Training and Cooperation Resource Centre, dem Europäischen Jugendforum und den für Jugendpolitik zuständigen Abteilungen in der Europäischen Kommission und des Europarats.

<https://www.jugendpolitikineuropa.de/downloads/4-20-2902/Pathways%20%200%20DE.pdf> (accès : 09.07.2015)

Groupe de travail des permanents pédagogiques de l'OFAJ (2006) : L'apprentissage interculturel. *Non publié.*

Fennes, Helmut u. Otten, Hendrik (2008) : «Qualität, Professionalität und Kompetenz für nicht-formale Bildung und Training im Kontext europäischer Jugendarbeit.» documents n° 10. Bonn: Jugend für Europa. http://www.jugendfuereuropa.de/downloads/4-20-1212/Studie_10_end.pdf (accès : 09.07.2015).

Guillerme, Nina (2009) : L'évaluation des rencontres internationales de jeunes: outils, méthodes et perspectives. Master. *Non publié.*

Grein, Daniel (2013) : Jugendarbeit ist das, was Jugend macht und machen will – ein kritischer Blick auf die Anerkennungsdebatte. Dans : Fachstelle für Internationale Jugendarbeit der Bundesrepublik Deutschland (Hg.): IJAB Journal.

Im Fokus: Internationale Jugendarbeit – anerkannt und wertgeschätzt?

https://www.ijab.de/uploads/tx_ttproducts/datasheet/ijab-journal-2013-2-web.pdf (accès : 09.07.2015)

Ilg, Wolfgang; Dubiski, Judith (2011) : Les échanges ouvrent des perspectives. Un aperçu empirique des rencontres internationales de jeunes. OFAJ, Berlin; DPJW, Potsdam.

Landesjugendring Rheinland-Pfalz (Hg.) (2009) : Kompetenzcheck. Entdecke deine Stärken. Ein Instrument zur Ermittlung und Beschreibung von Kompetenzen. Landesjugendring Rheinland-Pfalz, Mainz.

Lipiansky, E. Marc (1996) : La formation interculturelle consiste-t-elle à combattre les stéréotypes et les préjugés ? Texte de travail OFAJ Nr. 14, Berlin/Paris.

Luft, Joseph; Ingham, Harry (1955) : The Johari window, a graphic model of interpersonal awareness. Dans : Proceedings of the western training laboratory in group development, Los Angeles: UCLA.

Merl, Thorsten (2012) : Muss Lernen in der Bildungsarbeit gemessen und individuell bewertet werden ? Zur Kompetenzmessung in der non-formalen Jugendbildungsarbeit. Reinhard Griep im Interview mit Thorsten Merl. Dans : Zeitschrift Querschnitt. 16. Jahrgang 2012: <http://www.jugendakademie.de/presse/querschnitt/querschnitt-jugendakademie-12.pdf> (accès : 09.07.2015)

Mousli, Rafik (2014) : La dimension locale de la formation des animateurs des rencontres interculturelles. Non publié.

Müller, Burkhard; Pagès, Max (1997) : L'animation de rencontres interculturelles, « le manifeste de l'animation existentielle ». Texte de travail OFAJ Nr. 15, Berlin/Paris.

Müller, Werner; Hänisch, Dirk; Thomas, Prof. Dr. Alexander (2012) : „Von der ‚Völkerverständigung‘ über das ‚Interkulturelle Lernen‘ zum ‚Diversity-Ansatz‘ – eine Einführung zu diesem Band“. IN: IJAB; Forscher-Praktiker-Dialog Internationale Jugendarbeit c/o transfer e.V. (Hg.): Internationale Jugendarbeit wirkt. Forschungsergebnisse im Überblick. Bonn/Köln.

Nicklas, Prof. Dr. Hans (1989) : Du quotidien, des préjugés et de l'apprentissage interculturel. Texte de travail OFAJ Nr.1, 2ème édition enrichie, Francfort.

Directives de l'OFAJ (2015), Office franco-allemand pour la Jeunesse, Paris/Berlin : <http://www.ofaj.org/sites/default/files/directives-richtlinien.pdf> (accès : 09.07.2015)

Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen. Ein Europäischer Referenzrahmen. Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, Luxemburg. (2006). Dans : Amtsblatt der Europäischen Union Nr. L 394 (30. Dezember 2006). https://www.jugendfuereuropa.de/downloads/4-20-1202/keycomp_de.pdf (accès : 09.07.2015)

Thimmel, Andreas (2012) : „Konzepte in der internationalen Jugendarbeit“ IN: IJAB; Forscher-Praktiker-Dialog Internationale Jugendarbeit c/o transfer e.V. (Hg.) : Internationale Jugendarbeit wirkt. Forschungsergebnisse im Überblick. Bonn/Köln.

Thomas, Prof. Dr. Alexander; Abt, Heike; Chang, Celine (2006) : Forschungsprojekt „Langzeitwirkungen von internationalen Jugendaustauschmaßnahmen auf die Persönlichkeitsentwicklung ehemaliger TeilnehmerInnen“. Zusammenfassung (2006): http://www.bkj.de/fileadmin/user_upload/documents/jugend.kultur.austausch_BKJ/deutsch.pdf (accès : 09.07.2015)

Trim, John; North, Brian; Coste, Daniel (2013) : Gemeinsamer Europäischer Referenzrahmen für Sprachen: Lernen, Lehren, Beurteilen. Sheils, Joseph (Hg.). Langenscheidt bei Klett, Stuttgart.